



# argument



## "Samen tegen het geweld"

De voorzitters van VSOA en ACLVB,  
Patrick Roijens en Gert Truyens



## Contact

### VSOA ALGEMEEN SECRETARIAAT

T. 02/549 52 00  
E-mail: [vsoa@vsoa.eu](mailto:vsoa@vsoa.eu)  
[www.vsoa.eu](http://www.vsoa.eu)

### VSOA-SPOOR

T. 02/549 52 29  
E-mail: [secretariaat@vsoa-rail.be](mailto:secretariaat@vsoa-rail.be)  
[www.vsoa-rail.be](http://www.vsoa-rail.be)

### VSOA-FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

T. 02/201 19 77  
E-mail: [info@vsoa-g2.eu](mailto:info@vsoa-g2.eu)  
[www.vsoa-fgga.eu](http://www.vsoa-fgga.eu)

### VSOA-LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

T. 02/201 14 00  
E-mail: [contact@slfpvsoa.be](mailto:contact@slfpvsoa.be)  
<http://slfpvsoa-alr-lrb.be>

### VSOA-ONDERWIJS

T. 02/529 81 30  
E-mail: [info@vsoa-onderwijs.be](mailto:info@vsoa-onderwijs.be)  
[www.vsoa-onderwijs.be](http://www.vsoa-onderwijs.be)

### SLFP-ENSEIGNEMENT

T. 02 /548 00 20  
E-mail: [secretariat@slfp-enseignement.be](mailto:secretariat@slfp-enseignement.be)  
[www.slfp-enseignement.be](http://www.slfp-enseignement.be)

### VSOA-POST

T. 02/223 00 20  
E-mail: [post@vsoa-post.be](mailto:post@vsoa-post.be)  
[www.vsoa-post.be](http://www.vsoa-post.be)

### VSOA PROXIMUS

T. 02/245 21 20  
E-mail: [vsoa.proximus@skynet.be](mailto:vsoa.proximus@skynet.be)  
[www.slfp-vsoaproximus.be](http://www.slfp-vsoaproximus.be)

### VSOA-RECHTERLIJKE ORDE

T. 02/513 05 55  
E-mail: [info@ro-vsoa.be](mailto:info@ro-vsoa.be)  
[www.ro-vsoa.be](http://www.ro-vsoa.be)

### VSOA-DEFENSIE

T. 02/223 57 01  
E-mail: [info@vsoa-defensie.be](mailto:info@vsoa-defensie.be)  
[www.vsoa-defensie.be](http://www.vsoa-defensie.be)

### VSOA-FINANCIËN

T. 02 /226 41 11  
E-mail: [info@vsoa-slfp-fin.eu](mailto:info@vsoa-slfp-fin.eu)  
[www.vsoa-slfp-fin.eu](http://www.vsoa-slfp-fin.eu)

### VSOA-POLITIE

T. 02 /660 59 11  
E-mail: [info@vsoa-pol.be](mailto:info@vsoa-pol.be)  
[www.vsoa-pol.be](http://www.vsoa-pol.be)

## Inhoud



### Pensioenhervorming

7

De onderhandelingen met de sociale partners over de grote pensioenhervorming gaan gestaag voort in het Comité A, dat zich buigt over de op stapel staande afbouw van het ambtenarenpensioen.



### Geweld tegen overheidspersoneel

10

“Wanneer de mishandeling van zorgverleners banaal wordt”. Interview met Salomé, verpleegkundige op de spoeddienst van het Brusselse Sint-Pietersziekenhuis.



### Infrastructuurplan 2030 FOD Financiën

12

De FOD wil overgaan tot rationalisering van de gebouwenportfolio en gefaseerde afbouw van gehuurde kantoorruimte.



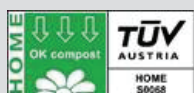
### Politie(ke) benoemingen?

18

Ook binnen de politiedienst tekent zich een patroon van mismanagement af als gevolg van inmenging van de politiek.

**Volg onze sociale media. Het VSOA is er voor jou!**

[www.vsoa.eu](http://www.vsoa.eu)



De wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% composteerbaar.



Papier met PEFC-Label: keurmerk voor verantwoord gekapt hout.

## Colofon

### Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

Patrick Roijens - Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel  
Koen De Backer, Henri De Baer, Kris De Bosschere, Peter Cools,  
Sophie Faut, Chris Huybrechts, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx,  
Stijn Pauwels, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe,  
Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans  
Bert Cornelis  
Cindy Willem  
Bea Foubert  
Creative Plus Production  
Remy-Roto nv

### Eindredactie: Communicatie: Beheer & publiciteit: Vormgeving: Drukkerij:



Interview met VSOA-voorzitter Patrick Roijens en ACLVB-voorzitter Gert Truyens:

# “Wij gaan voor ons eigen verhaal, we lopen niet zomaar mee”

Koopkracht, werkbare jobs, eerlijke pensioenen. Het zijn zowel voor de ACLVB als het VSOA de komende maanden cruciale thema's waar de druk aan de onderhandelingstafel hoog moet blijven. Vooral de pensioenhervormingen voelen we als heel “onrechtvaardig” aan. “Als er geen akkoord komt aan de onderhandelingstafel, stappen we naar het Grondwettelijk Hof,” kondigen VSOA-voorzitter Patrick Roijens en ACLVB-voorzitter Gert Truyens aan in dit exclusief interview voor Argument.



**Wat is het verschil tussen jullie vakbond en de andere vakbonden? Jullie pleiten voor de meer zachte aanpak, in plaats van de rauwe confrontatie op straat. Maar zal een hardere aanpak niet noodzakelijk zijn om de plannen van de Arizona-regering, bijvoorbeeld voor de pensioenen, tegen te houden?**

**Patrick:** “Wij geven altijd eerst de kans aan het sociaal overleg alvorens we tot actie overgaan. Wij komen met positieve voorstellen en schuiven zelf oplossingen naar voren. Denk maar aan mobiliteitsplannen of de verhoging van maaltijdcheques, iets waar ACLVB hard op ingezet heeft. En dat proberen wij ook te doen.”

**Gert:** “Precies! We moeten proactief zijn en de lange termijn in het oog houden. Veel uitdagingen gaan verder dan België: geopolitiek, industrie, jobverlies. Daar maken veel mensen zich zorgen over en ze verwachten dat wij ook daar antwoorden op formuleren. Je kan altijd roepen langs de zijlijn, maar uiteindelijk zal je toch aan tafel moeten om te onderhandelen. Voor ons gaat sociaal overleg er ook om de stem van werknemers te laten doorklinken in politieke keuzes. Tegelijk moet je wel een stem geven aan de misnoegdheid van mensen, want die is reëel. Vandaar dat zowel wij als het VSOA in het verleden aan heel wat actie toch hebben deelgenomen.”

### Wat gaan jullie doen als de andere vakbonden toch beslissen om op straat te komen of te staken?

**Gert:** “We moeten dan eerst bekijken over wat soort acties het concreet gaat. Gaat het om een grote manifestatie, zoals op 14 oktober, dan kan dit voor ons. Het zal die dag vooral over de carrières van mensen gaan, en daar is veel ongenoegen over. Maar ik ben niet voor acties die de industrie of de ambtenarij volledig platleggen. Dat kan alleen in laatste instantie, als overleg geen zin meer heeft en we enkel dovemansgesprekken voeren. 14 oktober moet dus een luide, misschien wel laatste roep zijn van werknemers. Maar op 15 oktober moet je weer rond de tafel, want alleen dáár kan je echt iets veranderen.”

**Patrick:** “De acties waar wij aan hebben deelgenomen, leverden wel iets op. In januari vond er voor de openbare sector een themabetoging plaats. Het onderwijs heeft die betoging geclaimd. De actie had wel voor gevolg dat de loopbaan in het onderwijs zwaarder zal wegen in het berekenen van het pensioen. Dat bewijst dat gerichte acties wel degelijk effect hebben.”

### Kan de Arizona-regering wel worden vertrouwd om tot goede akkoorden te komen? Iemand als MR-voorzitter Bouchez zei al herhaaldelijk: “Ook als de vakbonden hervormingen weigeren, doen we gewoon door...”?

**Patrick:** “Je zit met een regering waarin er zowel aan Vlaamse als aan Waalse kant een partij zit die niet zo vakbondsgezin is, de N-VA en de MR. Zij houden minder rekening met de mening van de vakbonden. Maar er zitten ook andere partijen in de regering die ons wél goedgezind zijn.”

**Gert:** “Dat is zo. Om dingen bij te sturen, vinden we wel gehoor bij andere partijen dan N-VA en MR. Voor de maaltijdcheques kregen we bijvoorbeeld veel steun van CD&V, Les Engagés en Vooruit. We moeten als vakbond ook meer akkoorden sluiten met de werkgevers, en de hete aardappel niet altijd naar de regering doorschuiven. Als je dat blijft doen, dan krijg je natuurlijk altijd te horen dat er met vakbonden geen land te bezeilen valt.”

**Patrick:** “Voor de openbare sector ligt dat natuurlijk anders. Als er geen akkoorden komen, dan beslist de regering. Maar dan hebben wij toch nog altijd de juridische verweermiddelen. Ik vrees dat we dit in de toekomst zullen moeten gaan moeten doen omdat de aangekondigde maatregelen totaal oneerlijk en discriminerend zijn.”

### Wat betekent het om als kleinere vakbonden in een land met grote spelers te staan?

**Patrick:** “Dat beeld klopt niet altijd. In bepaalde sectoren van het openbaar ambt, zoals politie, defensie en onderwijs, zijn we net een grote speler. Bij de politie zijn we zelfs de grootste vakbond. Globaal gezien mogen we kleiner lijken, maar dat betekent niet dat we geen stem of visie hebben. Wij gaan voor ons eigen verhaal, we lopen niet zomaar mee.”

**Gert:** “We moeten ons niet als Calimero opstellen. Als je een visie hebt, kom er dan mee naar buiten, ook al sta je er alleen mee. Het gaat dan nog altijd om een mening van vele mensen. Nationaal zijn we met ACLVB de derde grootste vakbond. Maar in steeds meer bedrijven – en dat zagen we ook bij de sociale verkiezingen – zijn we de grootste of tweede grootste organisatie. In het overleg telt niet de

grootte, maar de impact van je voorstellen. Kijk naar de verhoging van de maaltijdcheques: dankzij onze zomeractie staat dat nu in het regeerakkoord. We zijn nu bezig met de cafetariaplannen, ook dat is in het regeerakkoord gekomen. Dat toont dat je met sterke dossiers en duidelijke voorstellen echt het verschil maakt en daar ben ik trots op!”

**Patrick:** “Het draait inderdaad om sterke dossiers, een duidelijke visie en goede communicatie, met sterke positieve slogans. De andere vakbonden zijn vaak negatief en “tegen” iets. Als je een punt hebt waar de overheid niet omheen kan, dan maak je het verschil. En wij verdedigen al het overheidspersoneel, niet alleen onze leden.”

**Gert:** “Dat is precies de manier waarop VSOA en ACLVB elkaar vinden. Voor ons draait het inderdaad niet om het instituut vakbond, maar om de mensen, in de private én publieke sector. Het zijn hún problemen die we willen oplossen. We versterken elkaar ook. Een goed voorbeeld daarvan is onze gezamenlijke campagne rond geweld op de werkvloer die binnenkort van start gaat.”

### De politieke onafhankelijkheid van ACLVB en VSOA, wat houdt dat in?

**Gert:** “We zijn altijd politiek onafhankelijk geweest. Toch worden we vaak gelinkt aan liberale partijen zoals Open Vld of MR, puur omwille van onze naam en kleur. Maar ‘liberaal’ in onze naam verwijst naar





sociaal liberalisme, niet naar een politieke partij. We zitten in geen enkel partijbureau en hebben zelfs betere contacten met andere partijen dan met de liberale. Onze impact komt niet doordat één partij ons steunt, maar omdat meerdere fracties onze voorstellen oppikken en erkennen dat ze waardevol zijn.”

**Patrick:** “Bij VSOA hebben we zelfs het woord ‘liberaal’ niet in onze naam, maar door de blauwe kleur worden we toch gelinkt aan bepaalde partijen. Dat is nu eenmaal zo. Tegelijk moeten we realistisch zijn: je hebt de politiek nodig om iets te bereiken. Je kan je niet afsluiten, je moet het gesprek aangaan en je organisatie zichtbaar maken. Dat doen zowel ACLVB als wij, door actief overleg te zoeken met verschillende partijen.”

**Gert:** “En laten we duidelijk zijn: wat we bereikt hebben, was niet dankzij Open Vld of MR, maar omdat andere politieke fracties onze ideeën hebben opgepikt en erkend dat ze hout snijden.”

#### Het is dus geen nadeel dat Open Vld niet meer in de regering zit?

**Patrick:** “Helemaal niet. Ook tijdens de vorige regering hadden we niet echt een goede relatie met Open Vld. Dat is jammer. Maar ja, Open Vld dient wetsvoorstellen in om vakbonden rechtspersoonlijkheid te geven (om ze dan gemakkelijker voor de rechter te kunnen brengen, nvdr.), om de syndicale premie te belasten, om mensen die betogen,

en dan heb ik het niet over de echte relschoppers, willekeurig uit een betoging te halen. Dat zijn toch rare standpunten voor een liberale partij, die voor vrijheid en vrije meningsuiting zou moeten opkomen?”

**Gert:** “Wij hebben de laatste tien jaar niets aan Open Vld gehad. Na elke voorzitterswissel probeerden we contact op te bouwen, ook via studiediensten. Maar dat hield nooit stand. Een structurele samenwerking levert vandaag meer nadelen dan voordelen op, omdat Open Vld niet langer aansluit bij de leefwereld van de werknemers die wij vertegenwoordigen.”

#### ACLVB heeft aangekondigd om de ‘L’ uit zijn naam te schrappen?

**Gert:** “Dat klopt. En we zijn al ver gevorderd in onze oefening. De wil is er om onze naam te veranderen, zowel bij leden als bij onze bestuursorganen. Elke bevestiging bevestigde onze visie. Daarnaast werken we aan een boek over ons sociaalliberalisme, maar dat gaat ook breder dan dat. Ik wil uitleggen hoe wij de rol van vakbonden nu en in de komende eeuw zien. Het leven van werknemers evolueert, dan moeten wij ook mee evolueren. Het zal geen oude wijn in nieuwe vaten zijn, maar een echte wijziging van ons imago naar een moderne beweging. Na de aankondiging van die plannen en onze visie op ‘vakbond 2.0’ werden we meteen uitgenodigd door partijen zoals CD&V en Les Engagés. Men voelt dat ACLVB voor een modern syndicalisme staat, gebaseerd op solidariteit. We willen een stem geven aan de grote, stilzwijgende massa, die nog wel geëngageerd is, maar zich niet meer thuis voelt in het klassieke syndicalisme van stakingen en betogingen.

**Over de pensioenhervorming:**  
**Gert Truyens:** “Deze regering straft werknemers, vooral vrouwen, voor pech of zorglast tijdens de eerdere loopbaan. Dat is geen hervorming die mensen vooruithelpt, dat is een hervorming die vertrouwen wegneemt.”

**Patrick Roijens:** “Arizona viseert daarnaast vooral ambtenaren. Bovendien rekent men terug in de tijd, en verandert men de spelregels na het spel. Dat is niet eerlijk.”

**Eén van de belangrijke onderwerpen die moeten onderhandeld worden zijn de pensioenen. We horen over de plannen van de Arizona-regering maar één kritiek: “onrechtvaardig”. Wat is er zo onrechtvaardig aan die plannen?**

**Patrick:** “Heel veel! Ik geef maar het voorbeeld van de ambtenarenpensioenen. Ik hoor altijd dat zij een hoog pensioen hebben. Maar je moet alles bekijken. Ambtenaren beginnen aan een laag loon. Na 25





of 30 jaar zit je in een hogere loonschaal. In de privésector begin je met een arbeidscontract tegen een goed loon. Je kan daar veel gemakkelijker een carrière opbouwen dan in de publieke sector. Is het dan zo onzinnig om die ambtenaren een goed pensioen te geven? Men wil nu de loopbaanduur anders berekenen. Men rekent terug in de tijd, men verandert de spelregels na het spel. Dat is niet eerlijk. Voor een gewone ambtenaar in niveau C zal dit allicht om 300 euro netto minder op zijn rekening betekenen op het einde van de maand. Aan bepaalde categorieën komt men dan weer niet aan, ik denk aan de zelfstandigen, terwijl ik de premier hoor zeggen dat iedereen een eerlijke bijdrage moet leveren.”

**Gert:** “En dan spreken we nog niet over de discriminatie, bijvoorbeeld voor vrouwen. De maatregelen viseren vrouwen. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen wordt groter. Maar liefst 49 % van de vrouwelijke werknemers kan vanaf volgend jaar bij vervroegd pensioen getroffen worden door de zogenaamde “malus”, een vermindering van het pensioenbedrag. Ze voldoen niet aan de strenge loopbaanvoorwaarden die de regering wil invoeren. Werknemers moeten gemiddeld 35 jaar halftijdse tewerkstelling bewijzen om de malus te ontlopen. Daarmee straft de regering werknemers voor pech of zorglast tijdens de eerdere loopbaan. Een vrouw stopte met werken of ging deeltijds werken om haar kinderen op te vangen. Die mensen gaat men nu retroactief sanctioneren. De regering spreekt over harmoniseren, maar voor mij klinkt die zogenaamde harmonie vals.”

#### Gaan jullie deze onrechtvaardigheden goedkeuren?

**Patrick:** “We kunnen dit niet aanvaarden. Als we dit informeel aankaarten, dan krijg je zelfs als antwoord: “Dan moeten ze maar een paar jaar langer werken.” Maar je kan dit niet meer inhalen. Men straft die mensen retroactief. En hoe ga je dit inhalen, door tot aan je tachtigste te werken? Het is onaanvaardbaar dat men terug in de tijd gaat en daarop mensen afrekent die toen keuzes maakten zonder van de huidige wetgeving op de hoogte te zijn. We gaan dit niet laten passeren.”

**Patrick en Gert:**  
**“Ons uitgangspunt is duidelijk: geweld kan op geen enkele manier getolereerd worden - het is een belangrijke gezamenlijke campagne.”**

**Jullie hebben de goede samenwerking tussen VSOA en ACLVB al aangehaald. Eén van de thema's die zullen uitgewerkt worden is het geweld op de werkvloer?**

**Patrick:** “Als je de getuigenissen leest die we in ons tijdschrift Argument al brachten, dan krijg je kippenvel. In elk regeerakkoord las ik “nultolerantie voor geweld”. Maar als het op concrete acties van de politiek aankomt, blijft het stil. Ons uitgangspunt is duidelijk: geweld kan op geen enkele manier getolereerd worden. Geen enkele vorm: licht geweld; zwaar geweld; verbaal geweld... Niets. En moet gesanctioneerd worden. Deel alternatieve straffen uit. Tijdens corona kregen mensen die op een bankje zaten, een boete. Wel, pas dit ook toe bij geweldpleging. Je geeft zo een signaal dat dit niet wordt geduld.”

**Gert:** “Geweld treft ook werknemers in de privésector. Ik denk maar aan het geweld op chauffeurs van De Lijn, zorgpersoneel, horeca, noem maar op ... . We gaan dit thema volop in de verf zetten met getuigenissen uit alle sectoren. Het is een mooi voorbeeld van de samenwerking tussen het VSOA en ACLVB. Het is onze taak om een menselijk gelaat te geven aan wat er in de maatschappij gebeurt.” ■

Interview:  
**Bert CORNELIS**  
**Cindy WILLEM**

(Lees ook het interview op:

<https://www.aclvb.be/nl/artikels/tijd-voor-actie-zonder-stilstand>)

Federale regering maakt definitief komaf met ambtenarenpensioen

# Trieste podiumplaats voor Arizona

De onderhandelingen met de sociale partners over de grote pensioenhervorming gaan gestaag voort. Comité A – het hoogste onderhandelingscomité voor de openbare sector – buigt zich over de op stapel staande en tot dusver ongeziene afbouw van het ambtenarenpensioen, onze uitgestelde wedde. In Comité A komen de drie representatieve vakorganisaties (VSOA, ACOD, ACV), de verschillende overheden en de bevoegde ministers of hun vertegenwoordigers samen onder het voorzitterschap van de Premier of zijn vertegenwoordiger.



kan zijn carrière overdoen. Wij zijn intussen wel al wat gewend, ook tijdens de vorige regeringen, om te incasseren, maar Arizona overtreft alle voorgaande helaas.

## En de rechtsstaat?

Het ambtenarenpensioen is een uitgestelde wedde ter compensatie van minderloon en geen andere voordelen. Ambtenaren hebben geen cafetariaplannen, bedrijfswagens, aanvullende pensioenen, onderhandelingsmarges over hun loon, toegang tot de rechter wegens contractbreuk enz. Ambtenaren zijn eenzijdig aangesteld en kunnen in het 's lands belang, overal worden ingezet, zonder dat dit een contractbreuk betekent. We zijn 'civil servants' die er voor zorgen dat er in ons land rust heerst, waar het goed ondernemen is, waar de wegen goed berijdbaar zijn, het afval wordt opgehaald, er verzorging is bij ongevallen of ziekte, branden geblust worden, veiligheid gewaarborgd, gevangenen bewaakt.

De rechtsstaat staat of valt met het respect voor zijn overheidspersoneel. Als hun rechten worden aangetast, wankelt het beginsel van de rechtsstaat. Wie wil nog voor het algemeen belang werken als er nauwelijks perspectief is en waar zijn rechten ondergeschikt zijn aan slecht financieel beleid? Wij vragen erkenning en respect. In het belang van het algemeen belang.

## Wij vechten voor onze rechten

Het informeel overleg over de nieuwe bundel maatregelen startte al op 23 mei, maar het was helaas vooral een monoloog met een uiteenzetting van wat op stapel staat. Voor verworven rechten moeten we vechten.

**E**lf voorontwerpen van wet worden volgens het Arizona-regeerakkoord uitgevoerd, zoals overeengekomen in het zogenaamde "zomerakkoord" van de regering-De Wever. Arizona toont zich zelfs nog ijveriger dan het regeerakkoord, want verschillende maatregelen gaan verder dan dit akkoord.

De regering heeft haast, want Europa sanctioneert indien niet snel de overheidsfinanciën gesaneerd zijn. Het bundel aan pensioenafbouwmaatregelen moet in het Staatsblad verschijnen tegen eind december. Om dan zo snel mogelijk van toepassing te worden. De wetgevende molen moet dan draaien: advies Raad van State, behandeling in het parlement,

sommige maatregelen, voor de magistraten, bicameraal.

Het overheidspersoneel betaalt het gelag en is kennelijk de makkelijkste prooi van zijn werkgever.

Het VSOA hanteert al jaren, sedert de coronacrisis, in onze e-mailhandtekening, in onze socials, op onze website, op betogingen: "respect voor onze openbare diensten. Waardeer ze!" Maar het respect van onze politieke werkgever voor het overheidspersoneel is helemaal zoek, helaas, zo blijkt.

Temidden van het spel wijzigen de spelregels volledig. Niemand ontsnapt eraan. Niemand



Voor overgangsmaatregelen en overgangstermijnen eveneens: die moeten alle gefinancierd worden door een overgangsenveloppe, met daarin een bedrag van 500 miljoen euro voor de drie stelsels (zelfstandigen, werknemers en ambtenaren). Doel: de scherpste kantjes van de hakbijl enigszins verzachten.

Het zet ons - bedoeld of niet - tegen elkaar op, maar wij laten dat niet gebeuren.

Wat VSOA al uit de brand kon slepen, is dat er meer uitzonderingen voorzien worden, zodat naast "actieve diensten" en onderwijs, ook zware sectoren zoals politie en brandweer enigszins vervroegd met pensioen kunnen. Daartegenover staat dan weer dat het hoger onderwijs uit de overgangsmaatregelen gehaald wordt.

In sommige sectoren onderhandelen de bevoegde ministers rechtstreeks over compensatiemaatregelen. Om de pensioenafbouw verteerbaar te maken en de sector toch nog enigszins aantrekkelijk te houden. Tenminste, als er budget voor vrijgemaakt kan worden.

Kortom: het blijven druppeltjes op de gloeiend hete plaat.

#### **Het Paasakkoord:**

##### **Arizona publiceerde de Programmawet**

De programmawet van 18 juli 2025 (BS 29 juli 2025) voerde het Paasakkoord uit. Dat voorziet in ouderschapsverlof voor pleegouders, een goede maatregel.

Maar het bevat o.a. ook het uitstel van de indexering van de lonen, wedden, toelagen en pensioenen met ingang van 1 juli 2025 en de beperking van de indexering van de hogere ambtenarenpensioenen, waartegen het VSOA negatief adviseerde.

Inmiddels is de eerste procedure voor het Grondwettelijk Hof aanhangig gemaakt door Grondwetspecialist en oud-professor Paul Van Orshoven, tegen de beperking van de indexering van de ambtenarenpensioenen. Het is een veeg teken aan de wand dat zelfs academici nu procederen. Ook het VSOA zal een procedure voeren voor het Grondwettelijk Hof, in front.

#### **Is er dan echt geen goed nieuws?**

Arizona raakt niet aan de theoretische pensioenberekening van 75 % van de gemiddelde wedde. Dat kunnen we met wat moeite als

"goed nieuws" in het regeerakkoord beschouwen. In de privésector is dat percentage immers slechts 60 %. Op de andere criteria van de berekening van het ambtenarenpensioen, hakt Arizona wel degelijk helaas diep in.

Er zou een extralegaal pensioen (de zogenaamde "2de pijler") worden ingevoerd voor alle contractuelen, ook in overheidsdienst, waarvoor uiterlijk in 2035 een werkgeversbijdrage van minstens 3 % is voorzien. Maar hiervan is nog geen spoor in de voorliggende teksten. Hier heeft de regering duidelijk minder haast.

Ook een extralegaal pensioen voor statutairen is voorzien in het regeerakkoord, nl. als het pensioen van statutaire ambtenaren gelijk zou worden aan het pensioen van contractuelen. Ook dat staat niet op de huidige onderhandelingsagenda. VSOA vraagt, door de grote omvang van deze besparingsoperatie, dat dit al van bij de start van de hervormingen ingevoerd wordt om enig effect te kunnen ressorteren.

Het principe van automatische indexering van de lonen (hoewel uitgesteld van toepassing) blijft behouden.

Er wordt in hogere minimumlonen voorzien.

Arizona pakt ook uit met een - symbolische - maatregel die vanaf 2027 het vervroegd pensioen al op 60-jarige leeftijd mogelijk zou maken, met een loopbaan van minimaal 42 jaar - een verbetering t.o.v. de huidige vereiste 44 jaar - maar, hou je vast, niet minder dan 234 dagen daadwerkelijke prestaties voor elk van die jaren, inbegrepen het eerste jaar. In die 234 dagen is geen enkele vorm van verlof gelijkgesteld, geen verhogingscoëfficiënt, geen bonificatie, geen legerdienst en in eerste instantie zelfs niet het moederschapsverlof. Een pure schande en in strijd met de Europese regelgeving. Budgettair gezien, kost deze maatregel ook nauwelijks iets, het is niet te verwonderen. Het zal nauwelijks opgenomen worden. Dat zou dan de maatregel moeten zijn voor zware beroepen.

#### **In een notendop : langer werken voor minder pensioen**

Het zomerakkoord is voor het overheidspersoneel geen geluksbrenger.

Eén van de conclusies van de studiec commissie voor de vergrijzing, gepubliceerd in juli 2025

over de pensioenhervormingen luidt: "het effect van de pensioenmaatregelen ... is het grootst in de ambtenarenregeling".

De maatregelen over de ambtenarenpensioenen die nu op tafel liggen, kunnen zo samengevat: "Langer werken voor minder pensioen!".

Afschaffing van de preferentiële pensioenleeftijden (militairen en rijdend personeel NMBS), minder gelijkgestelde periodes, minder aanneembare afwezigheden, introductie van een nieuwe notie "werkvoorwaarde", geleidelijke verhoging naar een berekening van de referetewedde over 45 jaar i.p.v. de huidige laatste tien jaar; afschaffing van de pas geïntroduceerde TAVA, en voor de federale ambtenaren een overschakeling op de gewone ziekteverzekering van de private sector; (bijna) iedereen gelijkschakelen naar een wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar vandaag of 67 jaar vanaf 2030; nog slechts twee jaar aannemen van eventuele nog bestaande eindeloopbaanregimes, uitdoven/afschaffen van eindeloopbaanregelingen, afschaffing van de perequatie (= verhoging van de pensioenen conform de baremaverhogingen in de sector); invoering van een malus (een gradueel steeds groter wordende vermindering van het pensioen die vooral vrouwen zal treffen); invoering van een bonus voor de happy few die werken beloont als gunst na de wettelijke pensioenleeftijd! Enz.

Geen sprake van enige erkenning van zware beroepen, tenzij een zweem van erkenning in een gering behoud van de verhogingscoëfficiënt voor enkele beroepsgroepen (actieve diensten, onderwijs behalve hoger onderwijs, politie en professionele brandweer). En dan moeten we nog zien of deze uitzonderingen de grondwettelijke toets kunnen doorstaan.

Waarom hebben mensen uit de zorg en mensen van de afvalophaling bijv. geen verkorte loopbaan? Dat waren belangrijke categorieën van de zogenaamde "essentiële diensten" uit de coronacrisis, die beloftes kregen van de politici, maar die inmiddels al weer lang vergeten zijn. En onze cipiers?

Hier en daar wat morrelen in de marge op sectoraal vlak om de pensioenpijn te compenseren, kan eventueel nog enig soelaas bieden, zonder garanties niettemin. Het is een budgettair erg precarie situatie immers. ■



# Minister van Pensioenen Jambon ziet het anders

**W**e citeren uit zijn nota: “Gegeven de maatschappelijke trend van gemengde loopbanen wordt ook gestreefd naar een harmonisering tussen de pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen, om een eerlijke en consistente aanpak te garanderen en een halt toe te roepen aan een soms bijzonder complexe pensioenopbouw. Afwijkende regimes en preferentiële stelsels worden geleidelijk afgeschaft om een transparanter en rechtvaardiger pensioenstelsel te realiseren. Geleidelijkheid en het respect voor verworven rechten zijn de hoekstenen van de hervormingen die we doorvoeren. Dit betekent dat veranderingen stap voor stap worden geïmplementeerd en dat bestaande rechten van gepensioneerden worden gerespecteerd. Deze aanpak zorgt ervoor dat de hervormingen duurzaam en sociaal rechtvaardig zijn, en dat ze bijdragen aan de lange-termijn-stabiliteit van ons pensioenstelsel.”

## Het VSOA betwist die zienswijze en is waakzaam

Het Grondwettelijk Hof heeft zich nooit verzet tegen de verschillende pensioenstelsels zoals die vandaag bestaan: die zijn in overeenstemming met de grondwetsbeginselen. Een harmonisering is enkel ingegeven om te besparen, en zoals steeds, op de rug van zijn eigen personeel. VSOA zal er daadwerkelijk op toezien dat de beloftes die minister Jambon doet over geleidelijkheid en verworven rechten, geen dode letter zullen blijken.

De afschaffing van de perequatie is bijvoorbeeld al een maatregel die niet geleidelijk gaat, die geen verworven rechten respecteert en die meteen ingrijpt in de lopende pensioenen, van mensen die hun loopbaan niet meer kunnen overdoen of stopzetten, en die geen andere voordelen

genoten tijdens hun werkend leven. Het is een manifeste vorm van miskenning van de rechten.

Een andere maatregel die wenkbrauwen doet fronsen, is de harmonisering van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen die vanaf 1 januari 2027 retroactief over de gehele loopbaan wordt toegepast, opnieuw zonder respect voor verworven rechten dus: 156 dagen of zes maanden effectief gewerkt of gelijkgesteld, ook bij de overheid, in plaats van 104 dagen of vier maanden vandaag.

Een andere belangrijke inbreuk op de verworven rechten is de verhogingscoëfficiënt die vanaf 1 januari 2027 retroactief over de gehele loopbaan voor het merendeel van ambtenaren op 1 wordt gezet (langer werken dus).

Wij stellen daarnaast ook vast dat de malus die op stapel staat, ingaat vanaf 1 januari 2026 en deze 156 dagen voor de loopbaan ook hanteert, (samen met nog een strengere voorwaarde van 7020 dagen effectief gewerkt), daar waar de vervroegingsvoorwaarde pas vanaf 1 januari 2027 van toepassing mag worden. Dat is alvast strijdig en laten we niet passeren. Het is ook een inbreuk op het verworven recht op het pensioen, die vrouwen ongemeen hard treft. VSOA zal niet nalaten de premier te wijzen op zijn publieke belofte in de Knack van 30 juli onder de titel “Arizona is een ramp voor vrouwen”, om het zomerakkoord bij te sturen, als na het doorrekenen van de maatregelen zou blijken dat bepaalde groepen zoals vrouwen, ongewenst hard worden getroffen.

Een harmonisering van de drie stelsels is niet wat VSOA voor ogen heeft. Een overheidspersoneelslid is immers geen gewone werknemer of zelfstandige!

## Welke maatregelen liggen op de onderhandelingstafel?

### Elf voorontwerpen van wet liggen nu op de onderhandelingstafel van Comité A:

1. De uitdoving van de preferentiële pensioenleeftijden voor de militairen en het rijdend personeel van HR-Rail.
2. De verlenging van de termijn van de refertewedde voor de berekening van het ambtenarenpensioen.
3. De afbouw van de preferentiële tantièmes en verhogingscoëfficiënt en een apart voorontwerp van wet ook voor magistraten.
4. De wijziging inzake de aanneembaarheid voor het ambtenarenpensioen van perioden van verlof, disponibiliteit, loopbaanonderbreking en andere vormen van afwezigheid.
5. De afschaffing van de perequatie voor de lopende pensioenen in de ambtenarenregeling.
6. De harmonisering in de drie pensioenstelsels van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen.
7. De invoering van een nieuwe extra vervroegingsmogelijkheid na een lange effectief gewerkte loopbaan vanaf de leeftijd van 60 jaar met een

loopbaan van 42 jaren waarbij elk loopbaanjaar minstens 234 effectief gewerkte dagen telt.

8. De invoering van malus of bonus resp. vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd.
9. De afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (afschaffing TAVA).
10. De invoering van een werkvoorwaarde (in de pensioenregeling van ambtenaren, werknemers en zelfstandigen).

Voor VSOA is dit het moment om de stem van het overheidspersoneel te laten horen. We verdedigen jouw rechten en onderhandelen over maatregelen die de hele sector raken, zoals pensioenen. We brengen de pijnpunten van de geplande drastische pensioenhervorming scherp in kaart en maken duidelijk wat dit in de praktijk betekent: langer werken voor minder pensioen. We ijveren voor billijke hervormingen en correcte bijstellingen. Volg onze communicatie op onze website, sociale media en nieuwsbrief. Wordt vervolgd!

Geweld tegen het personeel van de openbare diensten

# “Wanneer de mishandeling van zorgverleners banaal wordt”

In juni werden twee personeelsleden van het Sint-Pietersziekenhuis in Brussel neergestoken door een patiënt. De aanvaller werd onder aanhoudingsmandaat geplaatst wegens poging tot moord. In Gent werd vorige maand een maatschappelijk werker van het OCMW, gedood tijdens een huisbezoek nadat hij meerdere messteken had gekregen. De verdachte bewoner werd snel opgepakt. Het VSOA waarschuwt al lange tijd voor de toename van geweld tegen het personeel van de openbare diensten. De reactie van de politieke wereld, ministers en bevoegde autoriteiten wordt als eerder teleurstellend ervaren.

In Sint-Pieter kreeg op 19 juni een spoedarts een messteek in het borstbeen: het lemmet ging rakelings langs het hart. De verpleegkundige was bezig met de triage, het eerste onderzoek van de patiënten die zich aanmelden op de spoeddienst. De aanvaller ging vervolgens ook achter de maatschappelijk werker aan, wiens bureau vlak bij de triageruimte ligt. Zwaar gewond moest hij verschillende operaties ondergaan en hij herstelt nog steeds.

## Angst

Salomé, een jonge verpleegkundige, werkt al zes jaar in het Sint-Pietersziekenhuis: één jaar op intensieve zorgen en sinds vijf jaar op de spoedafdeling. Ze legt uit dat het hervatten van het werk na de aanval niet eenvoudig was: in het begin heersten er echte angst en een gevoel van onveiligheid. Het personeel vermeed om alleen te zijn. Salomé was er de dag van het drama niet bij, maar sinds het incident is het team nog alert geworden, terwijl verbale en fysieke agressie er niet zeldzaam zijn.

"We doen sneller een beroep op de bewakingsagent dan vroeger zodra we agressief gedrag merken. We waren al waakzaam, want we wisten dat met de patiëntenpopulatie die bij onze spoeddienst terechtkomt – intoxicatie, drugs, alcohol – het risico reëel is. Afgelopen vrijdag nog kregen we drie patiënten binnen met messteken", benadrukt ze.

Het probleem stelt zich vooral na middernacht, want vanaf dan wordt de bewaking verminderd: er zijn dan nog slechts twee agenten beschikbaar voor het hele ziekenhuis, en dat net op de



momenten dat er vaker incidenten gebeuren. Na het incident kregen we wel een vaste bewakingsagent voor de spoeddienst.

Geweld, vooral verbaal maar ook fysiek, maakt intussen deel uit van de dagelijkse realiteit van spoedartsen en -verpleegkundigen. De infrastructuur is niet aangepast: een veel te kleine

wachtkamer voor het aantal binnenkomende patiënten, waar het bloedheet is, zonder verluchting, iedereen op elkaar... Soms is er ook een taalprobleem en dus een communicatieprobleem, wanneer de patiënt een vreemde taal of dialecten spreekt die zelfs Google Translate niet kan vertalen.



"Wanneer we worden uitgescholden of aangevallen, maken we geen of nauwelijks nog een rapport. In principe moeten we bij elk incident een verslag invullen en registreren op een intern platform. We hebben daar een formulier voor, maar er gebeuren zoveel feiten elke dag dat het onmogelijk is. Bovendien hebben sommige mensen geen papieren: we kennen hun identiteit niet en het is onmogelijk om klacht in te dienen tegen X, want er moet een naam op het document staan. De mishandeling van zorgverleners – en met zorgverleners bedoel ik verpleegkundigen, brandweerlui, ambulanciers – is gewoon geworden, bijna gebanaliseerd", klaagt Salomé aan.

**"Een kind van negen dat huult wanneer zijn papa naar het werk vertrekt, nadat het heeft gehoord wat er is gebeurd... dat zet je aan het denken."**

Een verpleegkundige begint zijn of haar studies met het idee om mensen te redden, voor hen te zorgen of hen te begeleiden naar een waardige dood. Vandaag zijn er collega's met partners of kinderen die hen liever niet naar het werk laten gaan omdat ze bang zijn voor hun veiligheid. "Een kind van negen dat huult wanneer zijn papa naar het werk vertrekt, nadat het heeft gehoord wat er is gebeurd... dat zet je aan het denken. Zelfs zij zijn getraumatiseerd en bang voor hun ouders", legt Salomé uit.

Er is een sterke toename van psychiatrische problemen, de vraag stijgt explosief. Toch zijn onze psychiatrische ziekenhuisbedden ons afgenomen. Er blijven er nog vier over, die worden gebruikt wanneer er te weinig boxen beschikbaar zijn op de spoed.

Het CHU Saint-Pierre heeft één van de hoogste instroomcijfers van patiënten in ons land, met ongeveer 90.000 patiënten per jaar. Toch gebeurt de financiering op basis van het aantal ziekenhuisbedden en wordt er geen rekening gehouden met het aantal patiënten dat via de spoed passeert. "Het Sint-Lucasziekenhuis heeft bijvoorbeeld veel meer bedden, maar minder



spoedopnames, waardoor hun financiering groter is dan de onze", benadrukt Salomé.

#### Geen belofes

Dat was één van de punten die werden aangekaart bij minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke en de Brusselse burgemeester Philippe Close, die zich na 19 juni naar het ziekenhuis begaven. Ze hebben goed geluisterd, maar er werden geen belofes gedaan.

Voor het team van Sint-Pieter is wat er in het ziekenhuis gebeurt een weerspiegeling van wat er buiten in de maatschappij gebeurt. En toch begrijpt men niet hoe dit niet sterker doordringt: het is bijna banaal geworden. ■

Tekst en reportage: Cindy WILLEM

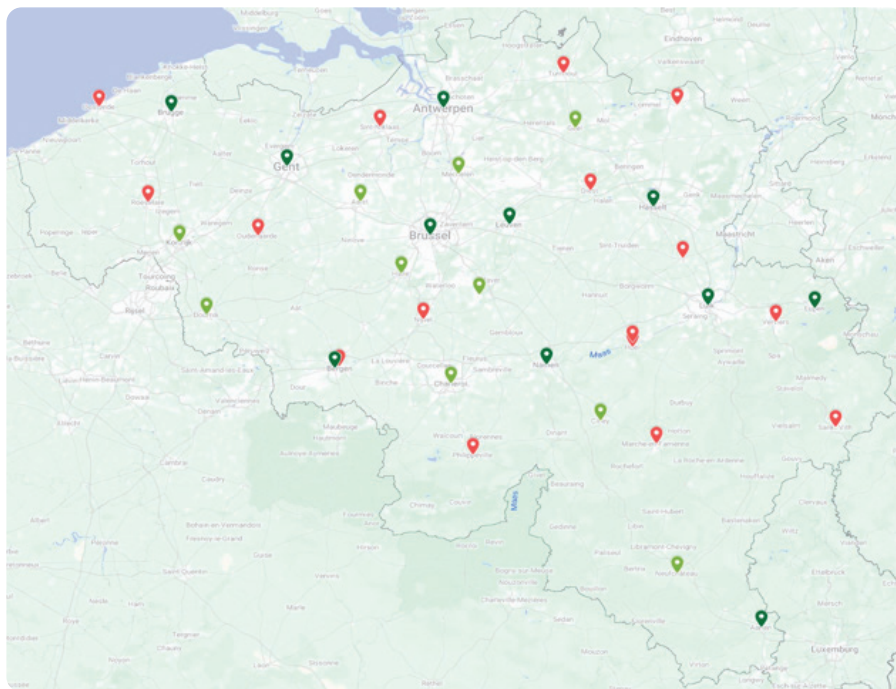
#### Waarop wordt er gewacht?

Bij het VSOA vragen we ons af: hoeveel zwaargewonden en doden moeten er nog vallen vooraleer het probleem van het geweld echt wordt aangepakt?

Deze tragische feiten tonen nogmaals aan dat er dringend maatregelen nodig zijn. Iedereen heeft recht op een veilige werkplek!

Het VSOA zal blijven strijden voor een correcte aanpak en voor de noodzakelijke maatregelen. ■

# Het infrastructuurplan 2030 van de FOD Financiën



## Het regeerakkoord

Het regeerakkoord kondigde reeds aan dat de portfolio van de gebouwen die de staat niet in eigendom heeft, zou gerationaliseerd worden. De doelstelling is om de gehuurde kantoorruimte gefaseerd af te bouwen met 15 % gedurende de legislatuur (2025 - 2029). Op basis van de looptijden van de verschillende huurcontracten, wordt bij het begin van de legislatuur een afbouwscenario opgemaakt en worden de noden op het gebied van personeel en investeringsmiddelen en de resulterende besparingen in kaart gebracht. De voorrang wordt gegeven aan de huisvesting van de federale overheidsinstellingen in gebouwen die eigendom zijn van de Belgische Staat of die reeds gehuurd worden. Er wordt prioriteit gegeven aan niet-verlenging van aflopende contracten. In operationeel uiterst dringende gevallen, en dus mits motivering, kan een huurovereenkomst nog steeds worden gesloten.

In dat kader herzielt de FOD Financiën zijn behoefteprogramma, wat resulteert in het

'Infrastructuurplan 2030'. Er werd overlegd in het directiecomité en met de verschillende algemene administraties.

De representatieve vakorganisaties, die de officiële vertegenwoordigers zijn van het personeel, werden echter niet betrokken, wat het VSOA ten zeerste betreurt.

## De beste leerling van de klas

Concreet zullen de gebouwen worden verlaten in de standplaatsen Oostende, Roeselare, Oudenaarde, Sint-Niklaas, Turnhout, Diest, Pelt, Tongeren, Nijvel, Philippeville, Hoei, Marche-En-Famenne, Verviers en Saint-Vith.

Enkel de volgende standplaatsen blijven behouden:

Brugge, Kortrijk, Gent, Aalst, Halle, Antwerpen, Mechelen, Leuven, Geel, Hasselt, Brussel, Doornik, Bergen, Ottignies-Louvain-La-Neuve, Charleroi, Namen, Ciney, Luik, Neufchâteau, Aarlen en Eupen.

De specifieke gebouwen zoals voor de douane

(GIP, kaaiburelen, labo, ...), finshops, ... zijn momenteel nog niet betrokken.

Ten opzichte van het eerdere 'Infrastructuurplan horizon 2024', dat nu momenteel nog in uitvoering is, gaat men van 43 naar 21 gebouwen. Een vermindering van meer dan 50 %, wat een heel stuk hoger ligt dan de door de regering vooropgestelde 15 %. Daarmee ambieert de FOD Financiën eens te meer om de beste leerling van de klas te zijn.

Budgettair is de projectie van de procentuele kostendaling een heel stuk lager.

Na 2030 wil het Directiecomité van de FOD Financiën nog verder evolueren naar slechts één gebouw in elke provinciehoofdstad.

## Begeleidende maatregelen

De uitvoering van deze plannen zal op de personeelsleden een enorme impact hebben.

Voor sommigen zullen de gevolgen op het evenwicht tussen werk en privé niet te overzien zijn.

Vanaf dat de eerste plannen ons eind mei 2025 onder het embargo van volledige vertrouwelijkheid werden voorgesteld, heeft het VSOA erop aangedrongen om samen met de bekendmaking van deze plannen ook te communiceren over vooraf met de representatieve vakorganisaties onderhandelde begeleidende maatregelen, maar het management gaf daar geen enkel gevolg aan. Dit had nochtans de terechte onrust bij het betrokken personeel kunnen temperen. Nu blijven zij in onzekerheid.

Besprekingen hierover zullen pas in september worden opgestart.

Het Protocol 100 is toe aan herziening. De opeenvolging van verhuizen en opheffingen van standplaatsen hebben als resultaat dat het voor vele personeelsleden, die nochtans voldoen aan de voorwaarden van het Protocol 100, moeilijk of zelf onmogelijk is om, binnen de limieten van het Protocol 100, nog

een beter passende oplossingen te voorzien.

De pendeltijden zullen voor alle betrokken personeelsleden toenemen.

Voor personeelsleden die voor verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet kunnen gebruiken, zorgt een aanzienlijke toename van de verplaatsingen woon-werk voor een exponentiële verhoging van hun kosten. Daarenboven is het totaal onzeker of zij over een gratis parkingplaats zullen kunnen beschikken.

Wellicht zal dit infrastructuurplan samengaan met een samenvoeging van diensten of de vermindering van het aantal leidinggevende functies, wat als gevolg heeft dat de bevorderingsmogelijkheden drastisch dreigen te verminderen.

Het management lijkt te vergeten dat in het regeerakkoord ook is opgenomen dat er blijvend moet worden ingezet op het hybride of plaats- en tijdsafhankelijk werken.

De beslissing van het Directiecomité van 26 april 2024 over de invoering van twee verplichte wekelijkse werkdagen op kantoor en de daarbij horende omzendbrief reduceerde echter vanaf 1 januari 2025 de mogelijkheden om plaats- en tijdsafhankelijk te werken en ontnam in een belangrijke mate de flexibiliteit om werken privéleven op elkaar af te stemmen. Hier moet absoluut worden bijgestuurd. Het VSOA eist dat er versoepelingen komen.

We houden jullie verder op de hoogte.. ■

**Stefaan SLAGHMUYLDER**  
Voorzitter VSOA-Financiën

## Pensioenhervorming bij justitie

# Misleidende magistraten

**Alle ambtenaren worden getroffen door de maatregelen van de Arizona-regering. Dus ook de magistraten die in een kramp schoten toen ze hoorden dat ook aan hun pensioen zou gesleuteld worden.**



In eerste instantie concentreerden ze zich in hun communicatie enkel en alleen hierop, maar toen ze voelden dat de publieke opinie dit niet kon smaken, wierpen zij zich plots op als de witte ridders van justitie. Ze presenteerden zichzelf als de grote strijders voor het welzijn van alle personeelsleden van de rechterlijke orde.

### Taskforce

In overleg met de minister van Justitie werd een taskforce opgericht met vijf verschillende werkgroepen: gebouwen, veiligheid, personeel & middelen, en aantrekkelijkheid van het beroep. Deze zouden dan tegen eind juni 2025 tot een eindconclusie moeten leiden, die later zou worden omgezet in het “hef-boomplan”.

Het VSOA-ROJ en de andere vakorganisaties verslikten zich in hun koffie bij het lezen van zoveel engagement door de magistratuur voor het gerechtsper-

soon. Plots waren items waarvoor de vakorganisaties al jaren strijden, die al meermaals in hun eisenbundels naar voor kwamen, strijdpunten van de magistratuur. Bovendien werden de vakorganisaties hierbij noch informeel noch formeel betrokken, terwijl we van mening waren dat we een meerwaarde konden zijn in deze werkgroepen, gezien onze kennis van het terrein.

### Open Brief

Dit alles leidde tot een Open Brief van de vakorganisaties gericht aan de beide Colleges en de raden van de hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen. Daarin werd het ongenoegen en het gevoel van recuperatie vanwege de magistraten uitgedrukt.

De reactie van beide Colleges liet op zich wachten maar uiteindelijk werden wij toch uitgenodigd voor een gesprek.

>>>



Bij het College van het Openbaar Ministerie verliep dit nog goed en werd ruim de tijd genomen om naar elkaar te luisteren, evenwel langs de zijde van het College van de Hoven en Rechtbanken, verliep het enigszins anders: een Teamsgesprek waarin de aanwezigen van het College niet herkenbaar waren en zich ook niet voorstelden, en na amper een kwartier was het afgelopen.

Intussen zijn de resultaten van de taskforce gekend, maar zoals zo vaak, vernamen de vakorganisaties deze “via via” en werden ze aan hen niet vooraf gepresenteerd, zodat ze deze niet konden verspreiden onder hun leden.

### Hefboomplan

Het hefboomplan bevat vast en zeker positieve elementen waarover we tevreden kunnen zijn, omdat ze, zoals hierboven reeds vermeld, al ja-

renlang op de agenda werden geplaatst door de vakorganisaties, bijvoorbeeld:

- Gebouwen: wegwerken structurele onderfinanciering onderhoud gerechtsgebouwen; veiliger gebouwen, rationalisering van het gebouwenpark;
- Veiligheid: verdere professionalisering van het personeel dat de bewaking van de gerechtsgebouwen garandeert; invoering identificatie badges;
- Mensen en middelen: bijkomende middelen voor concrete doelstellingen; uitbreiding van de wettelijke kaders via een flexibeler systeem;
- Aantrekkelijkheid van de functies: verhoging van de weddebijslag voor griffiers van de onderzoekrechter, de jeugdrechter; premies voor de chauffeurs; premie voor personeelsleden niveau D en C die de rol van LPU opnemen.

Het blijkt ook de bedoeling te zijn om de taskforce en zijn werkgroepen in de toekomst te bestendigen, maar ook hier moeten we vaststellen dat de vakorganisaties niet worden meegenomen. Nochtans hebben zowel de minister als de beide Colleges steeds de mond vol over “dialogoog en transparantie”.

Het VSOA-ROJ wil tot slot benadrukken dat de vakorganisaties de enige echte vertegenwoordigers zijn van het gerechtspersoneel en is benieuwd hoe dit verder zal evolueren éénmaal de hele pensioendiscussie van de magistratuur achter de rug is.

Laat u dus niet misleiden. Jullie kunnen blijven rekenen op onze inzet voor een betere justitie.

**Guy VAN CAUWENBERGHE**  
Federaal voorzitter VSOA-ROJ

## VSOA Rechterlijke Orde is nu ook actief op de sociale media !

Je kunt ons volgen via Facebook en Instagram, zo blijf je op de hoogte van de laatste nieuwtjes, weetjes en activiteiten binnen de sector.



VSOA rechterlijke orde/ SLFP ordre judiciaire



slfpvsoa\_roj

## POST

# Een woelige zomer voor bpost

**Een zomerperiode is in de meeste bedrijven een tijd om even tot rust te komen.**

**Voor bpost verliep de zomer van 2025 echter allesbehalve rustig.**

### Slachtoffer van eigen succes

Onder druk om nieuwe organisaties op te starten zonder krantenbedeling, besliste het bedrijf om dit proces ook tijdens de zomermaanden voort te zetten. Volgens bpost kon het niet anders. Dat deze timing verre van ideaal is, ondervonden onze sectorafgevaardigden bijna dagelijks op het terrein. Probeer maar eens informatie over de voorstellen van het bedrijf te verzamelen bij postmannen, terwijl velen met vakantie zijn. Het resultaat: een onvolledig beeld en structurele problemen die niet aan het licht komen.

Traditioneel is er vanaf de tweede helft van juli minder aanvoer van diverse producten. Bedrijven sluiten tijdelijk, overheidsdiensten draaien op een lager pitje... en dus kent bpost normaal gezien een rustiger periode. Ideaal voor het inzetten van jobstudenten. De zomer van 2025 week echter sterk af van dit patroon – vooral als we kijken naar het aantal pakketten.

Meer pakketten betekent meer werkgelegenheid. Dat klinkt logisch. De reorganisaties zijn echter gebaseerd op cijfers van enkele (tot





zes) maanden vóór de effectieve opstart, met in theorie een inschatting van de toekomstige volumes. Daar loopt het al enige tijd fout. VSOA-Post is op zich blij dat het bedrijf extra volumes verwerkt, maar daar moeten voldoende diensten en personeel tegenover staan. Verschillende nieuwe organisaties kregen vanaf dag één te maken met aanzienlijk meer werk dan voorzien. Een nieuwe organisatie brengt sowieso stress met zich mee. Als daarbovenop het personeel overspoeld wordt door een onverwachte stijging in werkvolume, dan worden onze postmannen het slachtoffer van het succes van hun eigen bedrijf.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat hier en daar acties ontstaan. VSOA-Post kiest in de eerste plaats altijd voor overleg. Maar als de communicatie slechts in één richting verloopt, en vele vragen onbeantwoord blijven, dan rest ons weinig anders dan deze acties te steunen. Net voor de zomer vroegen we daarom, samen met de andere vakbonden, om een duidelijk actieplan van het bedrijf. We eisen duurzame oplossingen, en willen in volledige transparantie samenwerken aan de implementatie ervan. We hopen dan ook dat er tegen het begin van het najaar een concreet plan op tafel ligt. Intussen ploegt de postman voort...

#### Andere diensten

Was het enkel de postman die getroffen werd, dan konden we ons daarop focussen. Maar ook

ondersteunende diensten, sorteercentra, transport en Retail ondervinden op diverse manieren de gevolgen van deze malaise. De nieuwe transportorganisatie ging van start net vóór de zomer. Enkele dagen later waren er al te weinig ritten, moesten extra zelfstandigen ingeschakeld worden, en volgden er nog andere ad-hoc oplossingen.

In de postkantoren zagen we enerzijds een toename in het aantal pakketten, maar anderzijds een veel latere aanlevering ervan. In principe moeten deze pakketten om 11u beschikbaar zijn voor de klant. Stel je voor dat je als loketbediende de pakketten pas om 10u45 (wat op verschillende plaatsen ook realiteit is) ontvangt, je ze dan nog moet verwerken terwijl de klanten al aan het loket staan. Als je dan ook nog eens alleen bent omdat je kantoor 'gealigneerd' werd (minder personeel op basis van een daginschatting), dan leidt dat tot extra druk, lange wachttijden, frustraties bij klanten, en helaas soms ook tot agressie – verbaal of fysiek. Maar als commercieel medewerker blijf je vriendelijk... toch?

#### Kers op de taart

Alsof dat alles nog niet genoeg was, lanceerde het bedrijf in het voorjaar ook een plan om alle disciplinaire onderzoeken te uniformiseren. Dat plan was al gekend op het terrein nog voor één vakbond geïnformeerd was. Al snel bleek

dat dit plan volledig verkeerd geïnterpreteerd werd. Het was duidelijk eenzijdig opgesteld, wellicht met goede bedoelingen, maar zonder kennis van de realiteit op de werkvloer.

Naast het vele werk rond de reorganisaties, worden onze sectorafgevaardigden nu ook geconfronteerd met een veelvoud aan disciplinaire gesprekken. Het verdedigen van onze leden is een van onze kerntaken, maar het begint meer op een heksenjacht te lijken. Het lijkt erop dat het lokaal management de opdracht kreeg om de teugels stevig aan te trekken. Elke misstap, elk foutje of vergissing wordt uitvergroot, en overdreven maatregelen worden niet geschuwd. VSOA-Post roept daarom zijn leden op om zo snel mogelijk contact met ons op te nemen, zodat erger – of het ergste – voorkomen kan worden.

VSOA-Post heeft de indruk dat het hele veranderingsproces, dat we eerlijk gezegd ook noodzakelijk vinden, geleid heeft tot een nieuwe, hardere stijl van leidinggeven. De transparantie die bpost altijd zo hoog in het vaandel droeg, lijkt vaak ver te zoeken. Daarom reiken wij de hand naar alle leidinggevendenden van bpost – van hoog tot laag – om opnieuw samen te werken. Alleen op die manier kunnen we ervoor zorgen dat dit mooie bedrijf het succes krijgt dat het verdient.

# Groeiende bezorgdheid bij het Spoor

**Al maanden zitten de Belgische Spoorwegen in een periode van hevige sociale turbulenties, over de pensioenen, het statuut, de toekomst van het spoor; dé kernpunten van het sociale spoorconflict.**

**C**entraal staat het voorakkoord dat in het voorjaar van 2025 werd ondertekend tussen minister van Mobiliteit Jean-Luc Crucke en sommige vakorganisaties. In plaats van de spoorarbeiders gerust te stellen, heeft deze tekst een nieuwe golf van protest en een ongeziene mobilisatie uitgelokt. Het VSOA-Spoor, samen met andere vakbonden, hekelt de fundamentele aantasting van het statuut, de onzekerheid rond de pensioenen en zelfs de toekomst van de openbare spoorwegdienst.

## Pensioen onder druk

Een van de gevoeligste punten betreft de leeftijd en de voorwaarden voor het pensioen. Het gaat om een onaantvaardbare sociale achteruitgang. Voor het rijdend personeel wordt de mogelijkheid tot vervroegd pensioen ernstig in vraag gesteld. De geleidelijke verschuiving naar 67 jaar wordt ervaren als een sociale onrechtvaardigheid, gelet op de zwaarte van de uitgeoefende beroepen.

Bovendien zou het vervroegd invaliditeitspensioen worden verminderd: slechts 60 % van het loon na één jaar arbeidsongeschiktheid, tegenover 80 % nu. Een maatregel die vooral zwaar weegt op werknemers met atypische werktijden, fysieke en psychologische risico's, en een uitputtend werkritme.

Volgens het VSOA-Spoor komen deze voorstellen neer op een brute uitholling van de erkenning van de spoorarbeid als zwaar beroep. Ze



tonen ook een politieke intentie om de lasten van de besparingen af te wentelen op de werknemers.

## Einde van statutaire aanwerving

Een ander explosief punt is het stopzetten van de statutaire aanwervingen vanaf 2028. Zonder meer een sociale tijdbom.

Nieuwe werknemers zouden niet langer van het statuut genieten, maar enkel klassieke contracten krijgen, afgestemd op het gemeen arbeidsrecht.

Deze overgang ondermijnt de interne samenhang, creëert een ongelijke behandeling en zet de werkzekerheid op de helling, — nochtans essentieel voor zware en verantwoordelijke functies.

Het geleidelijke verdwijnen van het statuut wordt door de spoorarbeiders gezien als een rechtstreekse aanval op het publieke spoorwegmodel.

Het VSOA-Spoor benadrukt dat deze maatregel past in een logica van flexibilisering en sluipende privatisering, in tegenspraak met de noden van een betrouwbaar en aantrekkelijk openbaar vervoer.

## Onzekerheid rond HR Rail

Ook de rol van HR Rail, de wettelijke werkgever van het spoorpersoneel, wordt in vraag gesteld. Er heerst onzekerheid over zijn toekomst en opdrachten. Voor de vakbonden opent dit de deur naar verdere uitbesteding en het verlies van collectieve waarborgen. Het risico is duidelijk: uitholling van de sociale verantwoordelijkheid, precariteit van loopbanen en verzwakking van het sociaal overleg.

**“Er worden van ons altijd meer offers gevraagd, maar nooit wordt ons dagelijks werk erkend.”**

## Politieke en syndicale reacties

Aan de kant van de regering verdedigt minister Crucke het voorakkoord als een “noodzakelijke

## Nieuwe website VSOA-Spoor online!

We zijn trots om onze nieuwe website te lanceren. Vanaf nu vind je er al het laatste nieuws, belangrijke informatie en nuttige documenten overzichtelijk terug. De site is gebruiksvriendelijker, sneller en volledig aangepast aan de noden van onze leden.

Neem snel een kijkje op [www.vsoa-spoor.be](http://www.vsoa-spoor.be)





modernisering" en een antwoord op de budgettaire uitdagingen.

Aan de vakbondszijde is de reactie unaniem: een categorieke verwerping van de tekst. Het VSOA, ACOD en ACV hekelen een scheefgetrokken onderhandeling, overhaast gevoerd en zonder echte inspraak van de basis.

Spoorarbeiders op het terrein uiten woede en bezorgdheid: "Er worden van ons altijd meer offers gevraagd, maar nooit wordt ons dagelijks werk erkend."

De recente mobilisaties - stakingsaanzeggingen, gecoördineerde acties tussen verschillende organisaties - getuigen van een groeiend klimaat van wantrouwen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront wordt versterkt, waarbij het VSOA-Spoor een actieve rol speelt.

### Vooruitzichten en uitdagingen

Meer dan de betwiste maatregelen zelf, staat de toekomst van de Belgische Spoorwegen op het spel.

Welk spoorwegmodel willen we? Een sterke openbare dienst met beschermde werknemers, of een onderneming verzwakt door precariteit en gedeeltelijke privatisering?

Hoe kan men de aantrekkelijkheid van het beroep garanderen? Zonder statuut en met uitgeholde pensioenen wordt het nog moeilijker om gekwalificeerd personeel aan te werven en te behouden.

Welke impact is er voor de reizigers? Slechtere arbeidsomstandigheden leiden onvermijdelijk tot een daling van de kwaliteit van de dienstverlening.

Het VSOA-Spoor roept op tot een echt democratisch debat over de toekomst van het spoor, waarin de stem van de werknemers centraal moet staan.

### Maatschappelijke keuze

Het huidige conflict is geen simpel technisch meningsverschil: het gaat om een maatschappelijke keuze. Het statuut, de pensioenen en waardige arbeidsomstandigheden verdedigen, betekent een kwalitatief openbaar spoor verdedigen, toegankelijk voor iedereen en in staat om te beantwoorden aan de uitdagingen van duurzame mobiliteit.

Het VSOA-Spoor blijft gemobiliseerd en vastberaden om deze eisen luid en duidelijk te verdedigen, met één overtuiging: de toekomst van het spoor wordt samen met zijn werknemers opgebouwd, niet tegen hen. ■

# Thuiswerk: tussen flexibiliteit en realiteit

**Tijdens de onderhandelingen over de collectieve arbeidsovereenkomst 2025-2026 heeft VSOA-Proximus het belang benadrukt van meer flexibiliteit in de organisatie van thuiswerk.**



**H**et doel? Een betere balans tussen werk en privéleven mogelijk maken, vrije keuze van de dagen op kantoor en/of de werkplek toelaten.

Wat is er beslist? Proximus biedt voortaan de mogelijkheid om tot maximaal 60 % van de arbeidstijd thuis te werken, berekend op maandbasis.

### Concreet

Concreet betekent dit:

- voltijds: tot 13 dagen per maand;
- 4/5de regime: afhankelijk van je uurrooster, tot 10,5 of 13 dagen per maand (6,4u/dag);
- halftijds: afhankelijk van je regime, tot 6,5 of 13 dagen per maand (4u/dag).
- Tot zover leek de boodschap positief tijdens de onderhandelingen.

### Tegenstrijdigheden

Maar, ver van de syndicale verwachtingen en

ondanks talrijke gesprekken met de directie, stellen we vast dat er tegenstrijdigheden, uiteenlopende interpretaties en fouten in de systemen zijn.

Daarnaast behoudt de teamverantwoordelijke de mogelijkheid om medewerkers op kantoor uit te nodigen voor vergaderingen, coaching of opleidingen, wat het berekenen van thuiswerkdagen bemoeilijkt.

We hebben echter bekomen dat er, om individuele en tijdelijke redenen, oplossingen kunnen worden gezocht in overleg met het management en HR.

VSOA-Proximus blijft zich inzetten om de implementatie van deze nieuwe maatregelen actief op te volgen.

Voor vragen of verduidelijkingen kan je steeds terecht bij je vertrouwenspersoon. ■

# Politie(ke) benoemingen?

**Midden vorig jaar verscheen er een column waarin het Belgische overheidsbedrijf bpost, op de korrel werd genomen, wegens de wijze waarop het bestuur beïnvloed wordt door de politiek. Ook binnen de politiedienst tekent zich een patroon van mismanagement af als gevolg van inmenging van de politiek.**

**E**r werd geopperd dat bpost geen winstgevend bedrijf kan zijn omdat het onmogelijk op een deugdelijke wijze geleid kan worden, mede door de politieke bemoeienissen met de dagelijkse gang van zaken. Deze inmenging heeft niet als doel een optimaal resultaat voor investeerders, klanten of andere belanghebbenden te realiseren, maar dient louter de belangen van sommigen in de politieke klasse, namelijk (her)verkiezing, of heeft tot doel gebuisde politici van een inkomen te voorzien.

Bpost is niet het enige beursgenoteerde bedrijf waarin de overheid minstens de helft van de aandelen bezit. Zo zien we bij Proximus een vergelijkbare problematiek. Het voordeel van deze beursnotering is simpel: het grote publiek kan in één oogopslag zien welke weg het beleid en de invloeden van het management opgaan – rechtstreeks de dieperik in.

Zulke cijfers kunnen immers niet worden opgesmukt, verdoezeld of achtergehouden. Dit in tegenstelling tot overheidsinstellingen die niet op de beurs genoteerd zijn, zoals de NMBS of – nog opvallender – onze geïntegreerde politie.

## Mismanagement

Ook binnen de politiedienst tekent zich dus een patroon van mismanagement af. Zo worden promoties tot hoger officier, hoofdcommissaris, in recordtempo uitgevoerd voor commissarissen welke bereid gevonden worden om als politieke lakei drie jaar te gaan dienen op een technisch secretariaat van een kabinet van een federaal minister.

Normaliter kan een commissaris pas na een diensttijd van minimaal zeven jaar – de opleiding als aspirant-commissaris niet meegere-

kend – deelnemen aan een strenge selectie, gevolgd door een intensieve opleiding. Pas na minimaal negen jaar dienst (of tien jaar na de start van de opleiding tot commissaris) komt men in aanmerking om te solliciteren voor de functie van hoofdcommissaris, eventueel als mandaathouder (bijvoorbeeld als korpschef bij de lokale politie of als directeur- of commissaris-generaal bij de federale politie).

In schril contrast met de bovenstaande procedure zijn er dus posities voor een commissaris op het secretariaat van een kabinet – algemeen bekend als de snelste weg naar een mandaatfunctie. Een commissaris die bereid is drie jaar in een kabinet te dienen, kan na deze periode – zonder enige vorm van selectie of aanvullende opleiding – benoemd worden tot hoofdcommissaris van politie, mits hij of zij simpelweg een evaluatie met vermelding “Goed” behaalt. Deze evaluatie moet zelfs niet voldoen aan de vereisten zoals voorgeschreven in het politiestatuut, de vermelding “goed” op een bierkaartje, onderschreven door een eerder gepromoveerde medelakei, is bij wijze van spreken voldoende. Er is dan ook geen enkele sprake van externe controle of toezicht. Vakorganisaties worden buitenspel gezet. Uiteraard gaat een dergelijke promotie gepaard met een navolgende loonschaal, waarbij sommige ambtenaren een jaarlijkse bruto salarisstijging van 15 000 euro – niet geïndexeerd – genieten.

Bijzonder is dat een dergelijke promotie niet per definitie verworven is. Het is schijnbaar pure willekeur wie er wel of niet benoemd wordt na deze drie jaar.

Laat een daad van willekeur nu nét hetgeen zijn wat een handelen van de overheid absoluut niet mag zijn.

## Handpoppen

Opmerkelijk ook is dat men blijkbaar geen bezwaar heeft tegen het feit dat deze betrokken ambtenaren mogelijk niet over de vereiste capaciteiten beschikken om een politiedienst op het hoogste niveau te leiden en dat zij dit zonder enige vorm van opleiding kunnen doen. De federale politici die dergelijke praktijken toepassen, krijgen navolging van de politieke mandatarissen op lokaal vlak, waar men het nut van een dergelijke handpop bij de lokale politie wel inziet.

Men stelt aan de lopende band commissarissen aan als korpschef. Dit gebruik makende van bepalingen voorzien om tijdelijk, in afwachting van een nieuwe mandaathouder (korpschef), in vervanging te voorzien. De lokale overheid stelt soms simpelweg het mandaat van korpschef niet open. In andere gevallen stelt men ze wel eenmalig open, maar achten ze de kandidaten plots allemaal ongeschikt.

Kandidaten welke nota bene wél over de nodige accreditaties en brevetten beschikken. Het is nu eenmaal “aangenamer” werken met een lokale commissaris die het korps en de gemeente(s) kent. Een commissaris, welke vervolgens wordt aangesteld als hoofdcommissaris en korpschef, met het genot van de daaraan gekoppelde vergoedingen. Deze aanstelling houdt geen enkele garantie in om definitief hoofdcommissaris te kunnen worden, in tegenstelling tot de benoeming op een kabinet.

Echter, hier hebben de heren en dames politici ook een oplossing voor. Zo werd in een recent verleden een KB gestemd, welke iedere dergelijk aangestelde commissaris, na 4 jaar - wederom zonder enige vorm van opleiding noch selectie - de mogelijkheid gaf om defi-

nitief hoofdcommissaris te worden. Als motivatie gaf men simpelweg aan dat als ze het al zo lang doen, ze het nu wel zullen kunnen ook. Dat opent perspectieven voor bijvoorbeeld het tekort aan huisartsen, toch?

### Systeemfouten

Let op: eerlijkheidshalve moeten we aan bovenstaande bedenkelijke praktijken wél toevoegen dat er in sommige gevallen een dergelijke oplossing gehanteerd wordt om personen aan te stellen die wél over de nodige capaciteiten beschikken, maar omwille van andere systeemfouten hun carrièremogelijkheden gefnuikt zagen. Voor dergelijke gevallen voorziet de bevoegde federale overheid dan geen gepaste oplossing. Gelukkig kan men dan wel rekenen op lokale politici met een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Probleem is dat dit uitzonderingen zijn, welke dan de deur openzetten voor anderen met minder goede bedoelingen.

Dergelijke aanstelling dient wel om de zes maanden herzien te worden en kan bij gratie Gods ingetrokken worden. Het hoeft niet gezegd te zijn dat een dergelijke korpschef wel wat vlugger zal springen als zijn of haar spreekwoordelijke God roept. Dit in tegenstelling tot wat de wet voorziet voor de mandaathouder, welke voor 5 jaar aangesteld wordt en wiens beoordeling afhangt van een evaluatiecommissie, waar niet alleen de lokale politiek iets over te zeggen heeft.

Zo weten we onmiddellijk wat de echte reden is waarom de lokale politieoverheden dergelijke constructie verkiezen.

### Buitenspel

De door de wetgever terecht ingebouwde democratische waarborgen voor een politiek onafhankelijke politiedienst worden op deze wijze buitenspel geplaatst.



Dat de gouverneur, gelet op zijn toezichtsfunctie op de lokale politie, dergelijke praktijken toestaat, lijkt op het eerste zicht bevreemdend. Het mag echter niet verbazen, gelet op het voorbeeldgedrag van de andere politieoverheden op een hoger echelon.

Ten slotte gaat het niet alleen om de benoeming van commissarissen tot hoofdcommissarissen. Ook hoofdinspecteurs worden aangesteld tot commissaris en aangestelde hoofdcommissarissen benoemen op hun beurt inspecteurs tot hoofdinspecteurs. Bij de politie lijkt dit fenomeen alomtegenwoordig.

Men wil de politieopleiding hervormen – een goed idee – maar blijkbaar hoeft niet iedereen een opleiding te volgen.

Is er dan echt niemand die deze praktijken aanklaagt, hoor ik u luidop denken. Toch wel, maar politieambtenaren die dit doen, hypothekeren hun carrière. Immers, ooit kunnen zij zelf worden geconfronteerd met een commissie, bestaande uit collega's of politici, die hen dienen te evalueren of selecteren met het oog op een promotie.

Ook bij de controlediensten – zoals de Algemene Inspectie en het Comité P – zijn er bijzondere promotieregelingen, wederom zonder specifieke opleiding of selectie. Deze diensten zijn bovendien groten-deels onderbemand en ontwijken liever de slangenkuil die onderzoeken naar dergelijke praktijken met zich meebrengen.

### Geïnfecteerd

Het gehele politiebesteding lijkt geïnfecteerd te zijn door dergelijke praktijken. Wegsnijden komt niet in aanmerking; heropbouw lijkt de enige uitweg. Immers, binnen een hiërarchische organisatie werken deze praktijken in alle geledingen door en zorgen ze ervoor dat ambtenaren die wel bepaalde principes hanteren, afhaken.

Oh ja, hoe zou het ondertussen bpost vergaan? Wel, zoals we zeiden, beurscijfers zijn iets moeilijker te manipuleren voor de buitenwereld. Even de koers van het aandeel van de laatste 5 jaar googelen en het zal snel duidelijk worden.

**Koen VAN PARYS**

Verantwoordelijke juridische dienst





# Een sociaal akkoord? Niet voor VSOA-Defensie!

Op 26 juli 2025 pakte de minister van Defensie, Theo Francken (N-VA), groot uit met een persconferentie. Geflankeerd door de CHOD kondigde hij met veel branie aan dat er een sociaal akkoord bereikt was voor het Defensiepersoneel. VSOA keurde het akkoord omwille van tal van redenen niet goed.



In dit verhaal moet er zeker wat verduidelijking en nuance aangebracht worden, om de waarheid geen geweld aan te doen.

## Zonder sociale partners

Op 25 juli 2025 was er een volledige dag van onderhandelingen gepland tussen de 4 representatieve vakorganisaties van Defensie, de Defensiestaf en de minister. Deze onderhandelingen moesten gebeuren op basis van een voorstel dat ons een week eerder werd overgemaakt. Dit voorstel was uitgewerkt door Defensie en het kabinet van de minister, dus zonder de sociale partners.

Dit was al een eerste wapenfeit waar het VSOA-Defensie aanstoot aan nam. Dit beperkt

het kader van de onderhandelingen en minimaliseert de bewegingsruimte. Er waren nog legio aan voorstellen die in een sociaal akkoord konden opgenomen worden. Ook groepen die nu vergeten of bewust genegeerd zijn, verdienen meer aandacht in het sociaal akkoord (veteranen, militairen geworven op diploma, militairen dicht bij hun pensioen, ...).

De 4 vakorganisaties werkten tot op die bewuste 25 juli ook in gemeenschappelijk front. Dit is belangrijk om te duiden, als 1 vakorganisatie het sociaal akkoord ondertekent, dan valideert die vakorganisatie eenzijdig dit akkoord.

Jammer genoeg was het al de dag voordien

duidelijk, toen we voorstelden om nog samen te komen met het gemeenschappelijk front voor de onderhandelingen, dat het ACMP niet van zin was om deze manier van samenwerken langer verder te zetten. Zij hebben laconiek gereageerd op de uitnodiging, met de boodschap van hun voorzitter "zoals jullie weten ben ik geen ochtendmens en zal ik jullie wel zien op het kabinet".

Tijdens de onderhandelingen was dan ook snel duidelijk dat het ACMP het sociaal akkoord wilde tekenen. De andere organisaties eisten verdere onderhandelingen en hebben nog heel wat wijzigingen kunnen bekomen in de voorgestelde teksten. Deze 3 andere vakorganisaties (VSOA-Defensie, ACV openbare

diensten en ACOD-openbare diensten) hebben ook duidelijk het signaal gegeven dat de dag zelf hun handtekening zetten onmogelijk was. De cultuur van overleg en consultering zit dan ook ingebakken in deze organisaties en zij willen dus hun achterban ook de kans geven om zich uit te spreken over de heronderhandelde teksten. Voor VSOA-Defensie is dit een uiterst normale gang van zaken.

Er was ook geen haast om de dag zelf te tekenen. De regering en het parlement vertrokken in reces tot september. Misschien wilde de MoD dit afronden voor zijn verlof, maar dit zijn voor ons geen criteria om rekening mee te houden. Wij stelden voor om het sociaal akkoord te laten ondertekenen door het kernkabinet van de Arizona-regering maar dit was onmogelijk omdat ook zij met verlof waren. Een ondertekening door het kernkabinet zou ons ook betere garanties geboden hebben dat er wel degelijk uitvoering zou gegeven worden aan de maatregelen die in het sociaal akkoord staan.

### Onvoldoende

Het sociaal akkoord bevat goede elementen, maar is voor het VSOA-Defensie onvoldoende om te onderschrijven. Er zijn te weinig maatregelen voorzien om te compenseren wat ons wordt afgenomen door de Arizona-regering. Heel veel zaken die wel in het sociaal akkoord staan, zijn uiterst vaag en hebben geen duidelijke datum van invoegetreiding. Er zijn serieuze gebreken in de bescherming van bepaalde groepen van het personeel, terwijl andere dan wel weer zeer royaal bediend worden ongeacht de graad.

Om deze redenen heeft het VSOA-Defensie dan ook beslist om het sociaal akkoord niet te ondertekenen. Niet enkel om duidelijk aan te geven dat wij hier niet akkoord mee kunnen gaan, maar evenzeer om alle pistes voor juridische procedures open te laten. Als je dit akkoord zou ondertekenen en later delen van ditzelfde akkoord wil aanvechten is dit een spreidstand die moeilijk te verklaren is. Een NIET AKKOORD is niet hetzelfde als TEGEN het akkoord zijn; zoals al eerder vermeld zijn er goede maatregelen in opgenomen maar deze compenseren NIET de verlenging van de loopbaan noch de berekening van het pensioen, maar zijn vooral compenserende maatregelen voor de scheve situatie uit het verleden die ook in het sociaal akkoord van



2004 en 2008 stonden waar er nog geen sprake was van de pensioenhervorming.

Wij betreuren ten zeerste dat door de acties van het ACMP dit akkoord toch ondertekend is. Er was zeker nog marge om verder te onderhandelen. Het VSOA-Defensie zal nu verder werk maken van de uitvoering van het sociaal akkoord en bepaalde lacunes alsnog proberen weg te werken.

Wij blijven jullie belangen het hoogste goed vinden, en denken aan al onze leden. Onze onderhandelaars zijn van alle pluimage: vrijwilligers, onderofficieren en officieren, jong en oud.

### Enquête

We hebben opnieuw een enquête gelanceerd met het aangepaste "definitieve" sociaal akkoord en de verschillen opgelijst tussen de eerste versie en de laatste versie, we vroegen opnieuw jullie mening hierover, we organiseerden een Uitgebreid Federaal Comité (CFE) voor al de afgevaardigden van het VSOA-Defensie en de mening sloot opnieuw aan bij onze visie: goede maatregelen maar niet voldoende om de pensioenhervorming te aanvaarden, nog steeds veel langer werken voor minder pensioen.

De loopbaantoeelage werd NIET toegevoegd aan de wedde, hetgeen belangrijk is om een deel van het verlies van de pensioenberekening te compenseren.

Een sociaal akkoord is tenslotte ook maar een intentieverklaring en houdt dus ook geen enkele verbintenis in voor de minister van Defensie om deze maatregelen daadwerkelijk uit te voeren. De sociale akkoorden uit het verleden zijn ook te vaak dode letter gebleven, waar geteerd werd op de goede wil van de vakorganisaties. De minister noemde ons tijdens de onderhandelingen dan ook naïef deze uit het verleden ondertekend te hebben. Wel meneer de minister, deze keer zullen we niet naïef zijn en opnieuw de stem van de achterban volgen.

Alle voorstellen van het sociaal akkoord moeten nu nog heel wat procedures en processen passeren voordat deze mogelijks kunnen ingaan. Reken je zeker nog niet rijk aan beloofde gelden en toelages, de weg is nog lang. Wij blijven strijden voor maatregelen die correct, fair en voor iedereen afdoende zijn. Niet akkoord gaan met het feit dat een militair die aangeworven is op basis van een diploma en zijn studies dus zelf heeft bekostigd, de facto tot 65 jaar of langer zal moeten werken; geen onevenwicht in bonificatie tussen verschillende personeelsgroepen; en nog zoveel meer!

Bedankt voor de vele berichten en het vertrouwen dat jullie ons geven.

Samen staan we sterk!

**Chris HUYBRECHTS**  
Voorzitter VSOA-Defensie



# Het (school)jaar van... de waarheid!

Het onderwijspersoneel verdient meer dan de loze beloftes van de laatste jaren: het verdient respect, zekerheid, waardering en bescherming.



**D**it (school)jaar wordt ontegensprekelijk het jaar van de waarheid! Voor minister van Onderwijs Demir (N-VA), maar ook voor alle sociale partners aan de onderwijs(onderhandelings)tafel. Aan de vooravond van dat nieuwe schooljaar wachten immers tal van uitdagingen. Zo blijven het wegwerken van het lerarentekort en het aantrekkelijker maken van het onderwijsberoep prioritair en bovenaan de agenda staan. Maar ook de nog altijd stijgende werkdruk en de toenemende agressie tegen leraren vragen om een oplossing.

## Geen “silver bullet”

Volgens de vorige minister van Onderwijs Weyts (N-VA) bestond er geen “silver bullet”... En dat zal wel kloppen, want anders was het lerarentekort al van de baan en kozen jongeren er weer met

volle goesting voor om leraar te worden en te blijven... Niet dus... Desalniettemin moet er voor het probleem lerarentekort zo snel mogelijk een oplossing worden gevonden. Zo moet de weg naar de lerarenopleiding dringend en opnieuw geplaveid worden. Ook de opleiding zelf moet kritisch tegen het licht worden gehouden en waar nodig worden hervormd, zodat afgestudeerde leraren in spé voldoende voorbereid en gewapend hun job in het onderwijs kunnen aanvaarden.

Maar ook voor het huidige lerarenkorps zijn er met urgentie adequate maatregelen nodig die het lerarenberoep weer aantrekkelijk(er) moeten maken en die een duurzame onderwijsloopbaan garanderen. Om dit te kunnen realiseren is er een sterk onderwijsbeleid nodig dat de arbeidsvoorwaarden en de omstandigheden waarin er moet

gewerkt worden centraal stelt. Daarom moet er definitief worden afgerekend met de buitensporige werkdruk en planlast en moet de kernopdracht van de leraar – het lesgeven – weer centraal staan.

Het is voor het VSOA-Onderwijs echter ondenkbaar en al zeker onaanvaardbaar dat het onderwijzend personeel zou moeten opdraaien voor de eventuele kostprijs van de maatregelen. Er zal dus sowieso op een creatieve en vernieuwende manier moeten nagedacht en gehandeld worden. Het VSOA-Onderwijs is alvast bereid om “out of the box” te denken.

## Onderwijs met 5 stuurwielen rijdt nergens naartoe

Het Vlaamse onderwijslandschap is vandaag versnipperd, complex en weinig efficiënt georganiseerd. Zo zijn er in het officieel onderwijs 2



onderwijsnetten: Het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap en het gesubsidieerd officieel onderwijs (stedelijk en gemeentelijk onderwijs (georganiseerd door de stads- en gemeentebesturen) en het provinciaal onderwijs (georganiseerd door de provinciebesturen).

In het vrij onderwijs is er 1 net: het gesubsidieerd vrij onderwijs dat vooral bestaat uit katholieke scholen verenigd onder de koepel Katholiek Onderwijs Vlaanderen (KOV). Daarnaast zijn er in het vrij onderwijs 4 organisaties verenigd in het overlegplatform Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers (OKO). Met vijf onderwijsverstrekkers - het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap, het Provinciaal Onderwijs, het Onderwijs van Steden en Gemeenten, het Katholiek Onderwijs Vlaanderen en het overlegplatform van de kleine onderwijsverstrekkers (OKO) - die naast elkaar bestaan en grotendeels dezelfde opdracht(en) uitvoeren, gaat er kostbare energie verloren in parallelle structuren.

## Marnix Heyndrickx, voorzitter VSOA-Onderwijs: “Meer geld zonder doordacht beleid is als water gieten in een lek vat.”

Die parallelle structuren kosten ook nog eens geld; veel geld! In 2024 gaf de Vlaamse overheid 16,7 miljard euro uit aan onderwijs - een toename met 1 miljard euro t.a.v. 2023 - wat maakt dat 29 % van alle Vlaamse overheidsuitgaven naar onderwijs gaat... Deze middelen worden grotendeels opgeslorpt door personeels- en vaste kosten, terwijl investeringen in infrastructuur en werkingsmiddelen voortdurend onder druk blijven staan.

### Eén officieel onderwijsnet

Het VSOA-Onderwijs is dan ook van oordeel dat de uitdagingen in het on-

derwijs niet enkel en alleen met nog meer geld opgelost kunnen en moeten worden... Vooreerst is dat geld er niet! Dit schooljaar moet er trouwens weer meer dan 300 miljoen euro worden bespaard. Bovendien is dergelijke oplossing weinig duurzaam en eigenlijk ook niet langer te verantwoorden. Een structurele ingreep dringt zich ons inziens dan ook op.

## Koen De Backer, ondervoorzitter VSOA-Onderwijs: “Een sterk officieel onderwijsnet opent deuren waar muren stonden.”

Het VSOA-Onderwijs pleit dan ook – nog maar eens – voor één officieel onderwijsnet. Een fusie van de 2 netten die tot het officieel onderwijs behoren en waarin het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap, het stedelijk en gemeentelijk onderwijs en het provinciaal onderwijs hun krachten bundelen. Dit zou niet alleen zorgen voor meer transparantie en minder bestuurlijke ballast, maar ook voor een sterkere en meer herkenbare publieke speler die kan concurreren met het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Voor het personeel biedt zo een hervorming belangrijke voordelen. Een groter officieel onderwijsnet kan zorgen voor meer mobiliteit en doorgroeikansen, bijvoorbeeld door vlottere overstappen tussen scholen en functies zonder onnodige administratieve barrières. Ook de planlast kan verminderd worden, wanneer inspectie, pedagogische begeleiding en personeelsbeheer worden gestroomlijnd in de plaats van parallel georganiseerd zoals vandaag. Bovendien kan er binnen één officieel onderwijsnet beter werk worden gemaakt van een sterk en uniform statuut, met duidelijke garanties rond loopbaanperspectief, werkdruk en arbeidsrelaties.

Vlaanderen kampt vandaag met veel verouderde en vaak slecht geïsoleerde schoolgebouwen met verwarmingssystemen die torenhoge energiekosten met zich meebrengen. Door een reorganisatie van het onderwijslandschap kan er zo ook efficiënter worden geïnvesteerd in een moderne en energiezuinige infrastructuur. Het is dus niet enkel een kwestie van efficiënt personeelsbeleid, maar ook van duurzaam financieel beheer wat ook de overheid - en dus de belastingbetaler - die opdraait voor deze factuur ten goede komt. Ook met één officieel onderwijsnet blijft de neutraliteit gewaarborgd. Want de verplichting om de keuze aan te bieden tussen lessen katholieke, orthodoxe, protestantse, anglicaanse, joodse of islamitische godsdienst of niet-confessionele zedenleer blijft.

### Respect

Het onderwijspersoneel verdient meer dan de loze beloftes van de laatste jaren: het verdient respect, zekerheid, waardering en bescherming. Het is tijd om funderingen te leggen die stevig genoeg zijn om het hele systeem te dragen. Wie ons onderwijs overeind wil houden, moet eindelijk de rug van het onderwijspersoneel ontlasten. ■

**Marnix HEYNDRICKX**

Voorzitter VSOA-Onderwijs

**Koen DE BACKER**

Ondervoorzitter VSOA-Onderwijs



# Vacature: VSOA zoekt een jurist m/v/x

## Ben jij gebeten door bestuursrecht, arbeidsrecht ... ?

Sta je met hart en ziel achter de verdediging van de rechten van het overheidspersoneel? Ben jij op zoek naar een rol met verantwoordelijkheid, impact en ruimte voor samenwerking? Wil je jouw talent inzetten en bijdragen aan een betekenisvolle missie? Onderschrijf je de VSOA-waarden en sta je achter ons verhaal?

## Dan zijn wij op zoek naar jou!

Deze functie als jurist is een vertrouwensfunctie binnen onze organisatie. Je werkt intensief samen met de algemeen voorzitter, de algemeen secretaris, de communicatie- en de studiedienst, de boekhouding...

Dankzij deze nauwe samenwerking ben je van nabij betrokken bij strategische beslissingen en draag je bij aan een correcte, transparante en doordachte werking.

## JOBINHOUD

**Juridisch** • algemene dossiers VSOA: bv. opvolgen verzekeringen, leveranciersovereenkomsten, GDPR, toepassen en interpreteren syndicale statuten... • schriftelijk en mondeling advies : erg divers, bv. over lopende contracten en de opzegging ervan; problemen van leden analyseren op vraag van beroepsgroepen na toelating algemeen voorzitter of algemeen secretaris, enz. • opstellen, wijzigen, interpreteren en uitleggen van de interne regelgeving van het VSOA • procedures: haalbaarheidsanalyses voor arbeidsgerechten, pleiten voor arbeidsrechtbanken in arbeidsrechtelijke geschillen; ingebrekestellingen, opvolgen met advocaten van nieuwe en lopende gerechtelijke

en administratieve procedures (Raad van State), juridische adviezen (mondeling en schriftelijk)

**Onderhandelingen** • comité A: deelnemen aan Comité A, voorontwerpen van regelgeving bestuderen, opstellen ontwerp standpunten van het VSOA, juridische analyses...

## JOBPROFIEL

### Kennisvereisten

• grondige kennis van het openbaar ambt, het personeelsbeleid in het algemeen en het administratief en arbeidsrecht in het bijzonder • goede geschreven en gesproken kennis van de tweede landstaal

**Competenties** • discretie • goede redactionele vaardigheden • teamspeler • verantwoordelijkheidszin – zin voor initiatief – gedreven- afspraken tijdig nakomen • flexibiliteit • integer / objectief / betrouwbaar • groot inlevingsvermogen • proactief • zin voor structuur en juiste prioriteiten

**Redeneervaardigheden** • goede zin voor analyse en synthese • abstracte redeneervaardigheden • verbaal redeneervermogen • je uit je mening

**Technische vaardigheden** • goede kennis PC en software, multimedia

**VOORWAARDEN** • je bent lid van het VSOA • je bent in actieve dienst bij een overheidsadministratie • je hebt ervaring in juridische materies en personeelszaken • je hebt een master in de rechten of gelijkgesteld door ervaring (te staven) Je blijft je rechten en plichten bij je overheidsadministratie behouden, evenals

je wedde. Je wordt in verloop van tijd voor vakbondsopdracht gesteld. Je bent niet meer onderworpen aan de hiërarchie van je administratie. Heb je interesse en denk je te voldoen aan het functieprofiel? Stel je kandidaat!

## HOE SOLLICITEREN?

Solliciteren kan t.e.m. 30 september 2025 met een schrijven, vergezeld van je gedetailleerd curriculum vitae ter attentie van de Algemeen voorzitter van het VSOA, dhr. Patrick ROIJENS, Boudewijnlaan 20-21 te 1000 Brussel.

Je stuurt deze brief tegelijk per e-mail op het adres [patrick.roijens@vsoa.eu](mailto:patrick.roijens@vsoa.eu)

De selectie gebeurt door het Vast Bureau van het VSOA, op basis van een interview op 6 oktober 2025 en voorafgegaan door persoonlijkheids- en andere testen.

**WIJ BIEDEN** • een uitdagende, afwisselende en sociale job in een gedreven team • ruimte voor creativiteit en eigen inbreng • een werkomgeving waar maatschappelijke impact en samenwerken centraal staan. • de standplaats is: Boudewijnlaan 20-21 te 1000 Brussel. • een detachering vanuit je huidige functie met ingang ten vroegste 1 november 2025.

## MEER INFORMATIE?

Contacteer de algemeen voorzitter [patrick.roijens@vsoa.eu](mailto:patrick.roijens@vsoa.eu) of de algemeen secretaris [bea.foubert@vsoa.eu](mailto:bea.foubert@vsoa.eu)

De volledige vacature kan je nalezen op onze website [www.vsoa.eu/vacatures](http://www.vsoa.eu/vacatures)

