

Skeyes zoekt koers in turbulente tijden

Nieuws woensdag 24 juni 2026

Begin juni zorgden spontane werkonderbrekingen bij skeyes voor heel wat beroering. Aanleiding was een voorstel tot voorakkoord dat wel richting gaf maar nog geen bestemming bood. Toegegeven, er waren wel degelijk positieve elementen, maar het voorstel gaf geen volledig antwoord op de vragen en zorgen die leven bij de medewerkers.

Hoewel de onderhandelingen officieel onder de paraplu van de digitale toren (DiTo) in Wallonië vielen, was al langer duidelijk dat de directie van de gelegenheid gebruikmaakte om tegelijk andere dossiers, die al maandenlang aanmodderen in het sociaal overleg, in hetzelfde voorstel mee op tafel te leggen.

De ACOD is al geruime tijd vragende partij om die dossiers eindelijk af te ronden, maar de vraag is of het bundelen ervan het overleg niet onnodig complex maakt, zeker nu het vertrouwen van de medewerkers al onder druk staat. Bovendien werden ook andere elementen toegevoegd die inhoudelijk niets met DiTo Wallonië te maken hebben, wat de duidelijkheid en de kwaliteit van de onderhandelingen verder bemoeilijkte.

Ook de discussie over minimale dienstverlening stak opnieuw de kop op. Sommige politieke stemmen grepen de recente werkonderbrekingen aan om dat debat weer op tafel te gooien, vaak zonder gehinderd te worden door enige dossierkennis. Minimale dienstverlening verandert niets aan de structurele werkdruk, de veiligheidsvragen of de impact van de geplande centralisatie, het haalt enkel de aandacht weg van de echte problemen.

We zijn intussen opnieuw in dialoog getreden met de directie. Dat overleg verliep constructief en het is positief dat er opnieuw ruimte is voor gesprekken. Toch blijft er duidelijk nog veel werk aan de winkel. De medewerkers verwachten oplossingen die hun realiteit respecteren en de ACOD blijft erop toezien dat die stem gehoord wordt.

Eind juni volgde een nieuw overlegmoment. We verwachtten daar echte vooruitgang, concrete engagementen en resultaten die breed gedragen worden door alle medewerkers. Daarom nemen we opnieuw plaats in de cockpit van het overleg: niet om turbulentie te veroorzaken, maar om te zorgen dat elke koerswijziging veilig, haalbaar en gedragen is.

Wat ligt precies op tafel? Een (zeer) beknopt overzicht

- Reduceren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 35 naar 32 uur, mits presteren van 24 nachtdiensten op jaarbasis voor ATCO's unit Charleroi.
- Gelijktelling nachtvergoeding voor ATCO's ACC, APP, EBBR, en EBCI naar analogie met systeem in Luik vanaf de Full Go-live DiTo

EBWW.

- Benoeming in graden van verkeersleider CANAC voor ATCO's EBWW bij behalen van double license.
- Forfaitaire bijdrage bovenop de bestaande vergoeding voor woon-werkverkeer wegens standplaatswijziging naar EBWW.
- 20 procent opt-out regeling nachtdiensten voor technici vanaf de Full Go-live DiTo EBWW.
- Loonsverhoging voor bepaalde contractuelen.
- Eindeloopbaanmaatregelen waaronder 4/5^{de} tewerkstelling met maandelijkse premie (excl. ATCO's), alsook vrijwillig eindeloopbaan-sparen.
- Bijkomende eindeloopbaanmaatregelen voor ATCO's bovenop de afspraken uit het Collectief Akkoord Disponibiliteit.
- Eindebarema-premie voor statutaire medewerkers.
- Planningsmechanisme: individuele bevraging per unit en verder overleg in werkgroep.
- Verhoging maaltijdcheques naar 10 euro.
- Jaarlijkse toekenning van 100 euro sport- en cultuurcheques.

Voor meer inhoudelijke informatie over de elementen uit het voorstel staan onze hoofdafgevaardigden klaar om jullie verder te helpen.