AFGIFTEKANTOOR BRUSSEL X . P409836

VSOA
OPENBARE SECTOR

argument

ZIEK ZIJN IS GEEN KEUZE

MAANDBLAD VAN HET VSOA ▪ OPENBARE SECTOR VAN DE ACLVB ▪ WWW.VSOA.EU ▪ OKTOBER 2018

Contact

SECRETARIAAT-GENERAAL
T. 02/549 52 00
E-mail: vsoa@vsoa.eu
www.vsoa.eu

SPOOR
T. 02/213 60 60
E-mail: vsoa-slfp@b-rail.be
www.vsoa-rail.be

FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES
T. 02/201 19 77
E-mail: info@vsoa-g2.eu
www.vsoa-fgga.eu

LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN
T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
www.vsoalrb.be

ONDERWIJS
T. 02/529 81 30
E-mail: info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

ENSEIGNEMENT
T. 02 /548 00 20
E-mail: secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

DE POST
T. 02/223 00 20
E-mail: post@vsoa.eu
www.vsoa-post.eu

PROXIMUS
T. 02/245 21 20
E-mail: vsoa.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

RECHTERLIJKE ORDE
T. 02/513 05 55
E-mail: info@ro-vsoa.be
www.ro-vsoa.be

DEFENSIE
T. 02/223 57 01
E-mail: info@vsoa-defensie.be
www.vsoa-defensie.be

FINANCIËN
T. 02 /226 41 11
E-mail: info@vsoa-slfp-fin.eu
www.vsoa-slfp-fin.eu

POLITIE
T. 02 /660 59 11
E-mail: info@vsoa-pol.be
www.vsoa-pol.be

Redactiecomité

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Brigitte Collin
Marc De Vlaemynck
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Roger Willems

INHOUD

Openbaar ambt onder vuur! 4-5

De nieuwe 'Code van het federaal openbaar ambt' (CODEX) zorgt niet voor vernieuwing van het statuut, maar voor afbraak!

Waarom voeren we actie? 6

VSOA waakt over uw belangen en legt de lat hoog bij de onderhandelingen. Maar het is een zware en moeilijke strijd !

Leden in de kijker 8-9

Frederik van Lierde: militair en topsporter.

Wervingsbeleid bij bpost 14-15

Medewerkers krijgen geen vast contract of ze worden ontslagen, terwijl bpost anderzijds voortdurend op zoek is naar personeel.

Vorming Diversiteit 22-23

De jaarlijkse vormingsdag rond diversiteit had dit jaar als thema "vluchtelingen". Het programma was zwaar; niet omwille van het aantal sprekers, wel omwille van de inhoud.

Zo vermijdt u een dubbel abonnement op ARGUMENT!

Krijgen u en uw partner allebei Argument in de bus, en is één keer genoeg?

Doe dan net zoals vele andere lezers van Argument en laat het ons weten via vsoa@vsoa.eu. Dan zorgen we ervoor dat twee voortaan één wordt!

ARGUMENT

Verantwoordelijke uitgever François Fernandez-Corrales
Lang Levenstraat 27-29 • 1050 BRUSSEL

Beheer & publiciteit Bea Foubert
Communicatie Cindy Willem
Eindredactie Bert Cornelis
Fotoredactie Marc Smits
Prepress & druk Creative Plus Production & Corelio Printing

Verschijnt niet in juli en augustus

VSOA OPENBARE SECTOR

oktober 2018

ZOALS VOORSPELD: EEN HETE HERFST!

Het is al herfst en, zoals ik vorige maand voorspeld had, is het weer gloeiend heet geworden. De federale en Vlaamse regering hebben het dus gemunt op het openbaar ambt.
De louter ideologisch geïnspireerde beslissingen van deze regeringen leiden naar het einde van het statuut van de ambtenaar en bijgevolg naar het einde van een onpartijdig ambtenarenapparaat.
Maar laten we toch niet vergeten dat de werking van de Staat nochtans niet stilgevallen is tijdens de crisis naar aanleiding van de vorming van de federale regering. Die duurde meer dan 500 dagen.

> “Afschaffing van het ziektekrediet: de emmer loopt over”.

Nadat ze eerst de verlofregelingen wijzigde, interim-arbeid invoerde en een einde maakte aan de statutaire benoemingen, wil de regering nu het ziektekrediet afschaffen. Deze maatregel is de druppel die de emmer heeft doen overlopen.
In de feiten zullen het zij zijn die "misbruik maken" van de ziekteverloven, d.w.z. een heel kleine minderheid, die de vruchten zullen plukken van deze hervorming. De meerderheid daarentegen zal het slachtoffer worden van deze heksenjacht. De ambtenaren zijn dan ook eind september in actie geschoten.

De dreigingen van algemene staking op 21 en 24 september door ambtenaren van de Vlaamse Overheid en de staking van de loodsen in de haven hebben Minister Homans verplicht een echte dialoog op te starten met de vakbonden. Die hebben dan ook beslist hun acties op te schorten.

Op 28 september toonden federale ambtenaren, gesteund door de bijzondere korpsen, tijdens een betoging hoe woedend ze zijn over deze hervormingen, die de personeelsleden van de openbare diensten in het vizier nemen. De federale en Vlaamse regering hebben het plan opgevat hun openbare diensten volledig te ontmantelen, zogenaamd om ze flexibeler te maken en ze hogere prestaties te laten leveren.
Het VSOA geeft voorrang aan sociale dialoog en overleg, maar hier stellen we vast dat de grens van het toelaatbare overschreden werd. Het was dus uiterst belangrijk fors te reageren om uw belangen te verdedigen.

En nu nog wat goed nieuws.
Samen met ons ledenblad vindt u een brief met daarbij de nieuwe voordeelkaart, waarmee u uw vakbondsbijdrage ruim zal kunnen recupereren. Registreer u hiervoor op het platform zodat u kan genieten van de voor u gekozen voordelen.

Vanaf deze maand kan u ook kennismaken met onze nieuwe slogan: "Mijn vrijheid, mijn vakbond!". Deze slogan vat samen wat wij voor u doen: u verdedigen. Altijd. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Algemeen voorzitter

OPENBAAR AMBT ONDER VUUR!

De federale regering heeft met recente beslissingen belangrijke hoekstenen uit het ambtenarenstatuut gewrikt. De nieuwe 'Code van het federaal openbaar ambt' (CODEX) zorgt niet voor vernieuwing van het statuut, maar voor afbraak! Argument belicht een aantal belangrijke wijzigingen.

In het voorjaar van 2018 hebben de gezamenlijke vakbonden de bevoegde minister Vandeput kunnen overtuigen om de onderhandelingen over de CODEX te starten. De minister was eerst van plan om zijn plannen zonder meer door te drukken. De onderhandelingen verlopen echter moeizaam en chaotisch. Niet alleen omdat de ontvangen documenten rommelig, onduidelijk en onvolledig zijn, maar vooral omdat de federale regering constant het geweer van schouder verandert en met verborgen agenda's werkt.

Door middel van het Zomerakkoord 2018 besliste de federale regering om het ziektekrediet per 1 januari 2019 af te schaffen. In het ontwerp voor de nieuwe CODEX, dat per 1 januari 2019 van kracht zal zijn, staat dat het ziektekrediet niet gewijzigd wordt. De onderhandelaars van de overheid meldden op de vergadering van Comité B doodleuk, dat zij geen mandaat hebben om hierover te onderhandelen; enkel voor de CODEX. De vakbonden maakten duidelijk dat de voorgestelde wijzigingen integraal onderdeel uitmaken van de CODEX en dus in de onderhandelingen meegenomen moeten worden.

Ziektekrediet

Minister Vandeput wil het ziektekrediet voor het federale niveau (waaronder de speciale korpsen en autonome overheidsbedrijven) als volgt wijzigen:

- tijdens ziekte ontvangt de federale ambtenaar de eerste 30 kalenderdagen een gewaarborgde wedde aan 100%;
- nadien zal dat dalen naar 60% van de wedde;
- pas bij hervallen na 14 dagen geldt weer een gewaarborgde wedde aan 100%;
- het ziektekapitaal dat verworven is op de datum van inwerkingtreding zou wel behouden blijven.

Verder zal er een verscherpte controle zijn op afwezigheden wegens ziekte, zullen er maatregelen getroffen worden ter bestrijding van absenteïsme en worden re-integratieprojecten opgestart. Tot zover de wijzigingen, die 'buiten' de CODEX worden gehouden.

Rekruteren

Bij de aanwerving moet eerst een beroep gedaan worden op het intern rekruteren. Uitzonderlijk zal er rechtstreeks extern gerekruteerd kunnen worden. Maar dat wordt dan meestal beperkt tot contractuele aanwervingen met contracten van maximaal één jaar. Het wordt dus bijzonder moeilijk gemaakt om nieuwe personeelsleden aan te werven. Met geen woord wordt gerept over het Koninklijk Besluit waarbij enkel nog gezagsfuncties in aanmerking zouden komen voor statutaire benoemingen. Alle andere aanwervingen zullen op contractuele basis zijn én bij voorkeur met contracten van bepaalde duur. Is het de bedoeling om de federale overheid langzaam te wurgen? Daar lijkt het immers sterk op.

Bezoldiging, toelagen en vergoedingen

De mogelijkheid om versneld over te gaan naar de volgende weddeschaal wordt geschrapt; het vertragend effect bij ongunstige evaluaties blijft echter wel bestaan.
Personeelsleden die tijdelijk in een lagere klasse of graad geaffecteerd zijn worden bezoldigd in de hieraan gekoppelde weddeschaal. Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor de eindejaarstoelage, het vakantiegeld en later het pensioen.

Ook de toelagen en vergoedingen zijn meestal tot een minimum beperkt. Zo bedraagt de vergoeding voor telewerkkosten maximaal 20 euro per maand. Deze vergoeding dekt de kosten van verbindingen en communicaties. Terwijl het gebruik van de nodige apparatuur wel fiscaal belast wordt. Een voordeel in natura heet zoiets.

De overheid maakt zich sterk dat ze de publiek-private arbeidsmarkt op dezelfde wijze wenst te behandelen, maar hierin faalt ze volkomen. De weinige extralegale voordelen die de federale personeelsleden hadden, werden één voor één afgenomen, terwijl de private arbeids-

markt gretig gebruik maakt van die voordelen. De personeelsleden van de federale overheid komen er weeral eens bekaaid vanaf.

Verloven en afwezigheden

Wat de loopbaanonderbrekingen betreft weigerden de syndicale organisaties om over de beperking van de loopbaanonderbrekingen te onderhandelen in comité B gezien dit onder de competentie van comité A valt.

Minister Vandeput snoeit in het aantal vakantiedagen. Aanvankelijk wou hij ook de bijkomende leeftijdsdagen beperken, maar na protest van de syndicale organisaties werd hij teruggefloten met als resultaat dat deze ongewijzigd blijven. Bijkomende leeftijdsdagen voor het langer moeten werken tot 66 en 67 jaar komen er echter niet. Hoeft immers nu niet, zeggen de kabinetsleden. Twee november neemt hij wel af; dit wordt dus een gewone werkdag. Het aantal brugdagen wordt beperkt tot maximaal twee. De brugdagen worden echter niet opgenomen in de CODEX, wat de toekenning hiervan in de toekomst dan ook onzeker maakt. Het aantal dagen inhaalrust wordt beperkt tot maximaal 9. Dit is wat de minister bedoelt met wildgroei aan vakantie- en verlofsystemen bij de federale ambtenaren. Hij wil evolueren naar één uniform systeem waarbij de zogenaamde "excessen" eruit moeten. Een overzicht bij de meeste federale diensten leert ons echter dat 18 dagen of 12 dagen het meest gangbaar zijn. Geen negen dagen! Alweer een miskenning van zijn gemotiveerde personeelsleden.

Aan het omstandigheidsverlof werd er schijnbaar niets gewijzigd. Maar daar komt het addertje onder het gras tevoorschijn. Zo krijgt het personeelslid voor bijvoorbeeld een plechtige communie van zijn kind of voor het feest van de vrijzinnige jeugd een dag omstandigheidsverlof, maar enkel op de dag van de plechtigheid of het feest. Gezien dit meestal een zondag betreft, krijgt men dus helemaal niets. Een (flauw) grapje van de minister?

Opheffings- en wijzigingsbepalingen

De boeken XII (Wijzigings-en opheffingsbepalingen) en XIII (Overgangs- en slotbepalingen) vernietigen en wijzigen een hele reeks bestaande besluiten, die geen reden van bestaan meer hebben na de inwerkingtreding van de CODEX. Sommige bepalingen laten de overgang toe van wat was naar wat het zal zijn. Bijvoorbeeld, het toetreden van niveau C naar niveau A zal niet meer bestaan in de CODEX. Overgangsmaatregel: de beambten van niveau B en C, die op datum van de inwerkingtreding van de CODEX tegelijk zijn geslaagd in de eerste reeks proeven voor het toetreden naar niveau A en in minstens één van de vier proeven uit de tweede reeks, beschikken over een termijn tot 28 februari 2022, om te slagen in de andere proeven van de tweede reeks.

We merken op, dat andere overheidsbesturen (bijv. Vlaamse regering) overeenkomstige veranderingen willen aanbrengen in hun personeelsstatuut. We zijn dan ook dubbel alert tegenover de hierboven beschreven wijzigingen. ■

Ben NEDERSTIGT
Marc DE VOS
VSOA-FGGA

WAAROM VOEREN WE ACTIE?

Eén constante noteren we over de afgelopen acht jaar: opeenvolgende regeringen bouwen stelselmatig de rechten af van hun personeelsleden. VSOA waakt over uw belangen en legt de lat hoog bij de onderhandelingen. Maar het is een zware en moeilijke strijd: de regering bespaart steeds meer en hardvochtiger ten koste van de zwaksten in de samenleving om haar begroting minder te laten bloeden – het bloed vloeit daarom (ook) bij ons, vooral wat onze pensioenen betreft.

Een greep uit deze maatregelen:

- de **vervroegde pensioenleeftijd** stijgt van 60 jaar mits 5 dienstjaren in 2011 naar 62 jaar mits 40 dienstjaren in 2016 en pas op 63 jaar met 41 dienstjaren in 2018, tot 63 jaar met 42 dienstjaren vanaf 2019 (uitzondering lange loopbaan 2018: 43 jaar op 60, 42 jaar op 61 met pensioen, vanaf 2019 44 jaar op 60, 43 jaar op 61 jaar);
- de **gemiddelde wedde** neemt als berekeningsbasis voor het pensioen sedert 2012 de laatste tien i.p.v. de laatste vijf jaar;
- een **verhogingscoëfficiënt** zag het licht voor wie een tantième geniet: voor de berekening van het pensioen is dat een graduele en significante **verlaging** van het pensioen en de **loopbaan** zelf telt minder mee: een tantième van 1/50 die in 2016 een omzetting kent van 1,20 is tegen 2022 gereduceerd tot slechts 1,05; een tantième van 1/55 kent in 2016 een omzetting van 1,09 om in 2022 ook nog slechts 1,05 te bedragen. Het gunstige effect van de tantièmes verdwijnt alleen al door deze maatregel van de vorige regering;
- **tantièmes voordeliger dan 1/48 werden in 2012 verminderd** tot minstens 1/48, waardoor het pensioenbedrag vermindert en de loopbaanduur verlengt;
- de gewone **loopbaanonderbreking** kent steeds strengere en complexere voorwaarden om nog in aanmerking te komen voor de opening van het recht op en de berekening van het pensioen;
- de **pensioenbonus** werd afgeschaft in 2015;
- het **diploma** telt sedert 2016 niet meer mee: noch voor de berekening van het pensioen noch wat de studietijd betreft om vervroegd met pensioen te kunnen. Voor de berekening is een dure afkoop van het diploma in de plaats gekomen (er zijn wel overgangsmaatregelen – graduele afbouw);
- de **pensioenleeftijd** stijgt van 65 naar 66 jaar in 2025, en naar 67 jaar in 2030, die maatregel was in geen enkel partijprogramma opgenomen;
- het niet **meer meetellen van de contractuele jaren voorafgaand aan de benoeming** is een drastische besparing. Die nadelige maatregel ging gepaard met een voordeel: een tweede pijler pensioen voor de federale contractuelen. Dat is één van de weinige positieve maatregelen de afgelopen jaren.

Deze regering zet nu nog een versnelling hoger, en doet er alles aan om een gelijkschakeling naar beneden door te voeren, zodat de openbare en de private sector gelijke maar minimale arbeidsvoorwaarden kennen.

Een voorbode zagen we al in de fusie van de diverse pensioendiensten : de voormalige Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) voor werknemerspensioenen en de voormalige Pensioendienst voor de Openbare Sector (PDOS) smolten samen in de Federale Pensioendienst (FPD). Interimarbeid doet zijn intrede.

Maar veel is niet genoeg!

Staan nog op stapel in deze hete herfst 2018:

- de volledige **afschaffing** van de voordelige **tantièmes mits een** zwakke compensatie in de vorm van de "**zware beroepen**", zowel in de private als in de openbare sector;
- komaf wordt gemaakt met de voorrang van de statutaire werving ten voordele van de **contractualisering** van het openbaar ambt onder het nauwelijks verholen populistische motto "gedaan met de luie ambtenaar";
- de **nieuwe Codex** van het federaal openbaar ambt versnelt ontslagprocedures, verstrengt de evaluaties en de tuchtprocedures, schaft de versnelling van de loopbaan af en kent enkel nog loopbaanvertraging, verlofdagen, brugdagen en recuperatiedagen worden ingekort, kortom, het "statuut Camu" sterft een stille dood en luidt de "laatste der ambtenaren" in;
- en, als de druppel die de emmer volledig doet overlopen, zet de regering met het zomerakkoord het **ziektekapitaal** op de helling! Tegen deze afbouw van onze rechten voerden we in gezamenlijk front actie op 28 september 2018.

De enige maatregel die wellicht de eindmeet van deze legislatuur niet haalt, is het **pensioen met punten**, maar dat is enkel maar uitstel. Die hervorming zal onze pensioenen tot een ware loterij herleiden, omdat pas in het jaar van pensionering bekend zal zijn met welke coëfficiënt het pensioen moet worden vermenigvuldigd, o.a. afhankelijk van de conjunctuur. ■

Bea FOUBERT
Secretaris-generaal

Nieuwe voordelen!

Je lidgeld heb je bij het VSOA zo terugverdiend

Registreer je snel op **www.vsoa-voordelen.be**
en ontdek het gloednieuwe aanbod van voordelen!

meritsandbenefits.be

Mijn vrijheid, mijn vakbond

VSOA OPENBARE SECTOR

Leden in de kijker

FREDERIK VAN LIERDE MILITAIR EN TOPSPORTER : GOEDE WIJN BEHOEFT GEEN KRANS

VSOA-Defensie bestaat slechts dankzij de militairen en burgers bij Defensie die in ons geloven. Onze leden zijn veel meer dan de mensen die we dag in dag uit aan het werk zien. Daarom gaan we op zoek naar de mens achter het militaire verhaal.

© Jurgen Braekevelt

Met het topsportstatuut biedt Defensie atleten de juiste professionele omkadering in hun jacht op de felbegeerde medailles. Vandaag sporten niet minder dan achttien topatleten met het militaire logo op hun tenue. Een van de eersten die in 2004 onder dat statuut het leger binnen kwam, is triatleet Frederik Van Lierde.

Goede wijn behoeft geen krans. Frederik schreef al heel wat mooie overwinningen op zijn palmares, en blikt tevreden terug op zijn carrière: “Hét hoogtepunt was mijn overwinning in 2013 op het WK Iron Man in Hawaii. Daarnaast won ik dit jaar voor de vijfde maal de Ironman van Nice, een klassieker. Ik deel het nu nog met een Spanjaard, maar dat record wil ik nog op mijn naam schrijven!” Bij het overlopen van zijn wedstrijdoverzicht valt het op dat Van Lierde elk seizoen een aantal overwinningen op zijn naam schrijft: “Ik ben er trots op dat ik al zo lang meedraai aan de top. Ik heb elk jaar wel een drietal grote wedstrijden gewonnen, niet iedereen presteert zo gelijkmatig”.

Toch had het heel anders kunnen lopen. “In 2006 slaagde ik er niet in op de korte afstand triatlon mijn doelen te behalen en kreeg een ‘rode kaart’. VSOA-Defensie (Nvdr: toen nog VSOA Syndic) stond mij bij in de beroepsprocedure, ik kreeg van de Commissie Topsport een tweede kans omdat ik zou overstappen naar de lange afstand en mocht nog een jaartje langer blijven. Mijn keuze om op dat moment over te stappen stuurde mijn carrière in de goede richting”.

In 2007 werd hij Europees kampioen en de rest is geschiedenis. “Maar het hing even aan een

zijden draadje. De laatste twee kilometer van het WK Ironman in Hawaii, toen ik besefte dat ik wereldkampioen zou worden, flitste door mijn hoofd: in 2006 was ik bijna klaar met mijn carrière!"

"Stoppen op mijn hoogtepunt".

Al blijft Van Lierde tot de dag van vandaag grote wedstrijden winnen, hij kijkt stilaan vooruit naar het einde van zijn sportieve loopbaan: "Ik wil stoppen op mijn hoogtepunt. 2020 wordt mijn laatste seizoen. Mentaal is zo'n duidelijk eindpunt belangrijk. Het is een serieuze motivator, want ik weet: er komt niet zoveel meer. Elke kans op een grote overwinning moet ik grijpen. Het geeft ook rust, ik kies de volgende jaren enkel nog wedstrijden die mij liggen. Nog eens Hawaii winnen zou super zijn. Ook 'Embrunman' staat op mijn bucketlist. Meestal doet de winnaar zo'n acht uur over een Iron Man, bij deze is dit net geen tien uur. Met drie cols op het parcours is hij loodzwaar, maar ik ben goed in bergachtige parcours."

En wat na 2020? "Werken in de sectie Topsport van Defensie lijkt mij interessant. In die functie zou ik mijn ervaring kunnen delen met de jonge generatie militaire topsporters. Mijn regentaat LO komt daarin goed van pas. Of ik de job krijg, is nog een vraagteken. Ik zou sowieso eerst onderofficier moeten worden en twee maand opleiding volgen in het Koninklijk Militair Instituut voor Lichamelijke Opvoeding in Eupen. Het is een schitterend project, Topsport bij Defensie."

Op 13 oktober staat Frederik opnieuw aan de start van het WK Ironman in Hawaii. We wensen hem succes en duimen voor zijn gedroomde tweede overwinning. ■

© David Pintens

NIEUWE AFGEVAARDIGDEN

Om de belangen van onze leden te verdedigen en hen nog beter te ondersteunen, versterkten tal van nieuwe afgevaardigden recent onze structuur. We stellen hen graag aan u voor:

DOORNIK
CC Sp Dept Log
Vincent RAMPIGNON
GSM: 0497 18 89 06
vincent.rampignon@vsoa-defensie.be
vincent.rampigon@mil.be

ZEEBRUGGE
F930 Leopold I
Yves PEEL
GSM: 0473 62 58 60
yves.peel@vsoa-defensie.be
yves.peel@mil.be

SCHAFFEN
TrgC Para
Youry SCHOLLEN
GSM: 0486/ 89 54 87
youry.schollen@vsoa-defensie.be
youry.schollen@mil.be

GROBBENDONK
29 Bn Log
Gert VANBRUSSELT
GSM: 0497 91 32 87
Gert.vanbrusselt@vsoa-defensie.be
Gert.vanbrusselt@mil.be

EVERE - rechtzetting
CC Infra
DE SCHRYVER Marc
GSM: 0486 44 12 51
marc.deschryver@vsoa-defensie.be
marc.deschryver@mil.be

Afscheid

Er is een tijd van komen, en een tijd van gaan. Sommige afgevaardigden gingen op pensioen, anderen namen ontslag bij Defensie om hun geluk elders te beproeven. Volgende collega's bedanken we hartelijk voor hun inzet voor onze leden en voor VSOA-Defensie:

Luc DE BECKER van de lokale afdeling Schaffen
Rudi DE PRE van de lokale afdeling Evere
Renzo DUBUS van de lokale afdeling Evere
Vincent EUGENE-OLEFFE van de lokale afdeling Neder-Over-Heembeek
Claude GILLES van de lokale afdeling Bevekom
Bernard MARCHAL van de lokale afdeling Marche-les-Dames ■

WAAROM NOG LID VAN DE VAKBOND?

In tijden van herstructureringen en grote onzekerheid over de militaire loopbaan, op het moment dat de pensioenleeftijd onder spanning staat en heel wat burgers en militairen bij Defensie ontevreden zijn, hoor je steeds vaker de vraag: "Wat kan de vakbond nog voor ons doen en waarom zou ik nog lid worden of blijven?"

Collectieve belangenbehartiging

Hoe je het ook draait of keert: een groep werknemers binnen een vakbondsorganisatie staat sterker dan jij als individu. VSOA-Defensie behartigt jouw belangen bij Defensie en bij de overheid, zoals de Algemene Directie voor Human Resources (DGHR) of het kabinet van de minister van Defensie. Hoe meer leden we hebben, hoe meer slagkracht en hoe meer kans dat we iets kunnen bereiken. Wij zijn aanwezig op alle overleg- en onderhandelingsniveau 's voor de wetten, Koninklijke en Ministeriële Besluiten (KB's en MB's), reglementen en het welzijn op het werk van het personeel. In het verleden werden op die manier al heel wat sociale rechten bedongen. Enkel wanneer de vakbond voldoende draagkracht heeft, kunnen we die verworven rechten zo goed mogelijk blijven verdedigen en blijven vechten voor nieuwe rechten. Representatieve vakbonden hebben de mogelijkheid via individuele of collectieve interventies bij de bovengenoemde autoriteiten problematische situaties te herstellen.

Individuele belangenbehartiging

Daarnaast biedt VSOA-Defensie ook persoonlijke steun. Bij Defensie krijg je vaak te horen wat je plichten zijn, maar je rechten zijn veel minder duidelijk. VSOA-Defensie heeft een uitgebreide kennis van de wetgeving en militaire reglementen en kan je daarover informeren.

Heb je een probleem op het werk of een conflict met je hiërarchie? Dan zijn de vakbondsafgevaardigden je eerste aanspreekpunt. Zij informeren je over je rechten en plichten en helpen je eventueel verder. VSOA-Defensie heeft een netwerk van tweehonderd goed opgeleide vaste en lokale afgevaardigden. Onze organisatie heeft ook enkele specialisten in dienst, zoals een jurist, die je zowel op werk- als privévlak raad kan geven. Wist je trouwens dat je via onze organisatie ook hulp kunt krijgen bij het invullen van je belastingaangifte?
Heb je recht op een vergoedingspensioen, moet je voor een commissie verschijnen, heb je hulp nodig om een model B in te vullen, is er een probleem bij je evaluatieprocedure, wil je een bewijs van je loopbaan opvragen via de Algemene Directie Human Resources (DG HR), hangt er een mutatie boven je hoofd, wil je vanuit het BDL statuut overstappen naar het veiligheidskorps van de politie, heb je een tucht- of bevorderingsprobleem, is er sprake van pesterijen of wens je een simulatie van je pensioenbedrag? In al die zaken en nog veel meer kan VSOA Defensie jou raad geven of bijstaan.

Welzijn op het werk

Een vakbond komt ook op voor jouw rechten en jouw welzijn staat voor ons op de eerste plaats. Daarom zijn de arbeidsomstandigheden waarin jij werkt één van onze prioriteiten. Dat gaat van veiligheid op het werk, bescherming van jouw gezondheid, psychosociale aspecten van het werk, ergonomie, arbeidshygiëne en nog veel meer. Een aantal vaste en lokale afgevaardigden van VSOA Defensie worden gevormd en constant bijgeschoold als preventie-adviseur.

Sociale voordelen

Zelfs als alles goed met je gaat, zijn er een aantal voordelen verbonden aan je lidmaatschap. Aan het einde van je militaire loopbaan keren we een getrouwheidspremie van 10 euro per jaar uit, met een minimum van 60 en een maximum van 250 euro. Ook bij je huwelijk, wettelijk

samenwonen of bij de geboorte of adoptie van je kinderen krijg je van ons een mooi bedrag.
Wist je trouwens dat je dankzij je lidmaatschap ook een reeks voordelen hebt in je privéleven? Je gaat voordelig op reis, op restaurant, leest leuke magazines aan een voordeeltarief, krijgt korting in winkels, voor verzekeringen en nog veel meer.
Last but not least krijg je ook nog een groot deel van je lidgeld terug in de vorm van een vakbondspremie van 90 euro per jaar. Zeg nu zelf: waarom zou je géén lid zijn van de vakbond?

Heb je naar aanleiding van dit artikel bijkomende vragen of wens je een beroep te doen op onze bijstand? Contacteer je lokale afgevaardigde of de hoofdzetel van VSOA-Defensie via info@vsoa-defensie.be of telefonisch op het nummer 02/223 57 01. ■

© Lieve Deduytschaever

GEEN MEDAILLE VOOR LEVENSREDDENDE MILITAIREN

© Daniel Orban

De aanslagen in Zaventem en Maalbeek in 2016, en die in Brussel in 2017, vormen een gitzwarte bladzijde in de Belgische geschiedenisboeken. De militairen die tussenbeide kwamen bij de aanslagen krijgen geen medaille voor moed en zelfopoffering van Defensie of van het Carnegie Hero Fund. VSOA-Defensie stond de militairen bij tijdens de aanvraagprocedure en kan die beslissing moeilijk begrijpen.

"We willen vermijden dat er een 'heldencultus' ontstaat binnen onze rangen", klinkt het bij Defensie: "Het werk van het leger die dag was uitzonderlijk, maar alle militairen zouden hetzelfde hebben gedaan". In onze ogen zijn de betrokken militairen met recht en reden ontgoocheld. Hun taak was patrouilleren en de politie bijstaan, maar ze zijn meteen na de aanslag met gevaar voor eigen leven de zwaar beschadigde vertrekhal ingelopen, tegen de stroom vluchtende mensen in. Ze hebben gewonden verzorgd en geholpen waar ze konden tot de hulpverlening goed op gang kwam, en zo talloze levens gered. Zonder de tussenkomst van onze militairen en hun collega's van de politie en de brandweer was het dodental veel groter geweest.
Meteen na de aanslagen werden de militairen uit het Bataljon Ardense Jagers, ISTAR en Carabiniers Prins Boudewijn – Grenadiers vanuit politieke hoek overspoeld door felicitaties en lofbetuigingen voor hun moed en professionalisme. Het is voor VSOA-Defensie onontbeerlijk dat die appreciatie concreet gemaakt wordt. In de militaire cultuur wordt veel belang gehecht aan uiterlijke symbolen van erkenning. Een militair hecht veel belang aan zijn uniform. Zet een aantal militairen in hun service dress samen en je kan er vanop aan dat de medailles op hun tenue al snel een gespreksonderwerp worden. Als militair krijg je medailles voor binnen- en buitenlandse opdrachten, voor sportieve prestaties, voor de dienstjaren die je achter de rug hebt en nog veel meer.

Wij vragen ons af wat een militair zou moeten doen om een onderscheiding te krijgen wanneer hij de grenzen van zijn taakomschrijving overschrijdt. Wat is voor Defensie de omschrijving van 'moed en zelfopoffering'? Moet de militair tijdens die actie overlijden om postuum een medaille te krijgen? Het is dus hoog tijd voor Defensie om onze mensen in uitzonderlijke omstandigheden te onderscheiden. ■

OUTSOURCING: TIJD VOOR DE GROTE KUIS!

Sinds de vernieuwing van de schoonmaakcontracten, twee jaar geleden, daalde de kwaliteit van de dienstverlening overal in de militaire kwartieren. Het personeel kon problemen melden bij de leidend ambtenaar en het werd al snel duidelijk dat noch het schoonmaakpersoneel, noch de materieelbeheerder aan de basis lagen van de tekortkomingen.

Het besparingsbeleid werd enkele jaren geleden ingezet en de aanduiding van bedrijven -onbekwaam om de diensten te leveren- bereikte nu zijn hoogtepunt. VSOA-Defensie was de enige vakbondsorganisatie die de situatie aankaartte bij het Hoog Overlegcomité Welzijn om een einde te maken aan deze situatie, een reëel risico voor de gezondheid van het personeel en de staat van de infrastructuur.

> “Op korte tijd werd de situatie op de werkvloer problematisch”.

Onze lokale afgevaardigde in Berlaar, Chris Davidson, zag met lede ogen aan hoe het na de uitbesteding bergaf ging met de hygiëne in het kwartier: “Toen er twee jaar geleden een nieuwe firma kwam, nam die het grootste deel van het aanwezige schoonmaakpersoneel op in het nieuwe contract. Dezelfde mensen deden dezelfde taken als voorheen, maar ze kregen te weinig materiaal om hun werk goed te doen. Ze waren ook onderbemand. Op korte tijd werd de situatie op de werkvloer problematisch”.

Sinds november ‘17 is het plateau Berlaar, waar de meerderheid van de kwartieren in de provincie Antwerpen ligt, het onderwerp van een testcase. Het nieuwe contract voorziet niet enkel een top-down controle, maar ook een budgetverhoging van 30%. Daarvan zag Chris meteen resultaat: “De nieuwe firma pakte het helemaal anders aan. Ze behielden het personeel, maar de mensen krijgen nu wél de nodige middelen om hun werk goed te doen. Moeten bepaalde zones eens extra onder handen genomen worden? Dan zet de firma extra mensen in, zodat nu de ramen geregeld een beurt krijgen, en ook spinnenwebben in de hoogte verwijderd worden. Een groot verschil en een enorme verbetering”.

De kwaliteit van de diensten is dermate positief geëvolueerd dat de Algemene Directie voor ‘Material Resources (DGMR)’ het systeem geleidelijk zal invoeren voor heel Defensie. Eerst zijn de meest problematische plateaus aan de beurt: Brugge/Ieper, Bevekom en Leopoldsburg. Na verloop van tijd verandert het ook voor de laatste vijf plateaus. Intussen moeten alle problemen gesignaleerd worden aan de leidend ambtenaren van de kawartieren, zodat zij kunnen ingrijpen.

De boeteclausules in het contract zijn niet mis: Defensie betaalde onlangs 35.000 euro minder aan het bedrijf in Kleine-Brogel, omdat de voorziene kuisopdrachten die maand niet of onvolledig werden uitgevoerd.

De problematiek bewijst eens te meer dat de veralgemeende outsourcing aandacht verdient. Enkel zo kunnen we voorkomen dat bepaalde bedrijven, zonder scrupules naar klanten en personeel toe, hun budgetten aanpassen om te bewijzen dat het goedkoper is via de privésector dan met personeel van Defensie!

VSOA-Defensie dringt er ook op aan dat de politieke beslissers de verantwoordelijkheid van hun beleid dragen en dat ons personeel niet sporadisch gebruikt wordt om lacunes te compenseren -of zelfs weg te moffelen- in uitbestede sectoren zoals schoonmaak, onderhoud van groene zones, horeca, wacht, facility management en het beheer van de kampen.

Merk jij in je werkomgeving problemen met de hygiëne? Neem dan contact op met je blokverantwoordelijke of je lokale afgevaardigde (een volledige lijst van onze afgevaardigden vind je op www.vsoa-defensie.be); hij zal de leidend ambtenaar op de hoogte brengen van de situatie. ■

PLANNING VAN DE VAKANTIEVERLOVEN EN FEESTDAGEN IN 2019

Het einde van 2018 nadert snel en het is nuttig om tijdig uw verlofdagen te plannen voor 2019. Om u zo goed mogelijk te helpen, vindt u hierna de verschillende feestdagen en buitenwettelijke feestdagen evenals de planning voor de verlofaanvragen tijdens de schoolvakanties. Bij het ter perse gaan had het paritair comité van 20 september 2018 nog niet plaatsgevonden. Het gaat dus over overeengekomen data.

De planning van de vakantieverloven

De data van de schoolverloven en deze te respecteren in het kader van de planning, bedoeld in het reglement van de afwezigheden, zijn de volgende:

Korte schoolverloven (met uitsluiting van de Kerstvakantie)						
Verlof :	Carnaval		Pasen		Allerheiligen	
Periodes :	04/03/2019	10/03/2019	08/04/2019	22/04/2019	28/10/2019	03/11/2019
Aanvragen in te dienen vóór:	04/12/2018		08/01/2019		28/07/2019	
Antwoord vóór:	11/12/2018		15/01/2019		04/08/2019	

Zomerschoolvakantie van 01/07 tot 31/08/2019	
Aanvragen in te dienen vóór:	01/02/2019
Antwoord vóór:	15/02/2019

Planning van de verloven van 16/10 tot 31/12/2019	
Aanvragen in te dienen vóór:	01/10/2019
Antwoord vóór:	15/10/2019

Wettelijke feestdagen en de te compenseren feestdagen

Nieuwjaar	Dinsdag	1 januari
Paasmaandag	Maandag	22 april
Dag van de Arbeid	Woensdag	1 mei
O.L.H. Hemelvaart	Donderdag	30 mei
Pinkstermaandag	Maandag	10 juni
Nationale Feestdag	Zondag	21 juli
O.L.V. Hemelvaart	Donderdag	15 augustus
Allerheiligen	Vrijdag	1 november
Wapenstilstand	Maandag	11 november
Kerstmis	Woensdag	25 december

De Nationale Feestdag valt op een inactiviteitsdag. Hij moet conform de wet van 4 januari 1974 inzake de feestdagen vervangen worden door een activiteitsdag. Deze compensatiedag wordt toegevoegd aan het vakantieverlof.

Buitenwettelijke feestdagen

22 juli namiddag	Maandag
2 november	Zaterdag
15 november	Vrijdag
26 december	Donderdag

De twee en een halve compensatiedagen voor de namiddag van 22 juli, 2 november en 15 november worden toegevoegd aan het vakantieverlof.

26 december valt op een donderdag en zal bijgevolg dezelfde dag toegekend worden.

De compensatiedagen voor buitenwettelijke feestdagen worden toegekend naar keuze van het personeelslid, rekening houdend met de dienstvereisten, en zoals het reglement van de afwezigheden voorschrijft. ■

Een vierde telecomoperator in België?

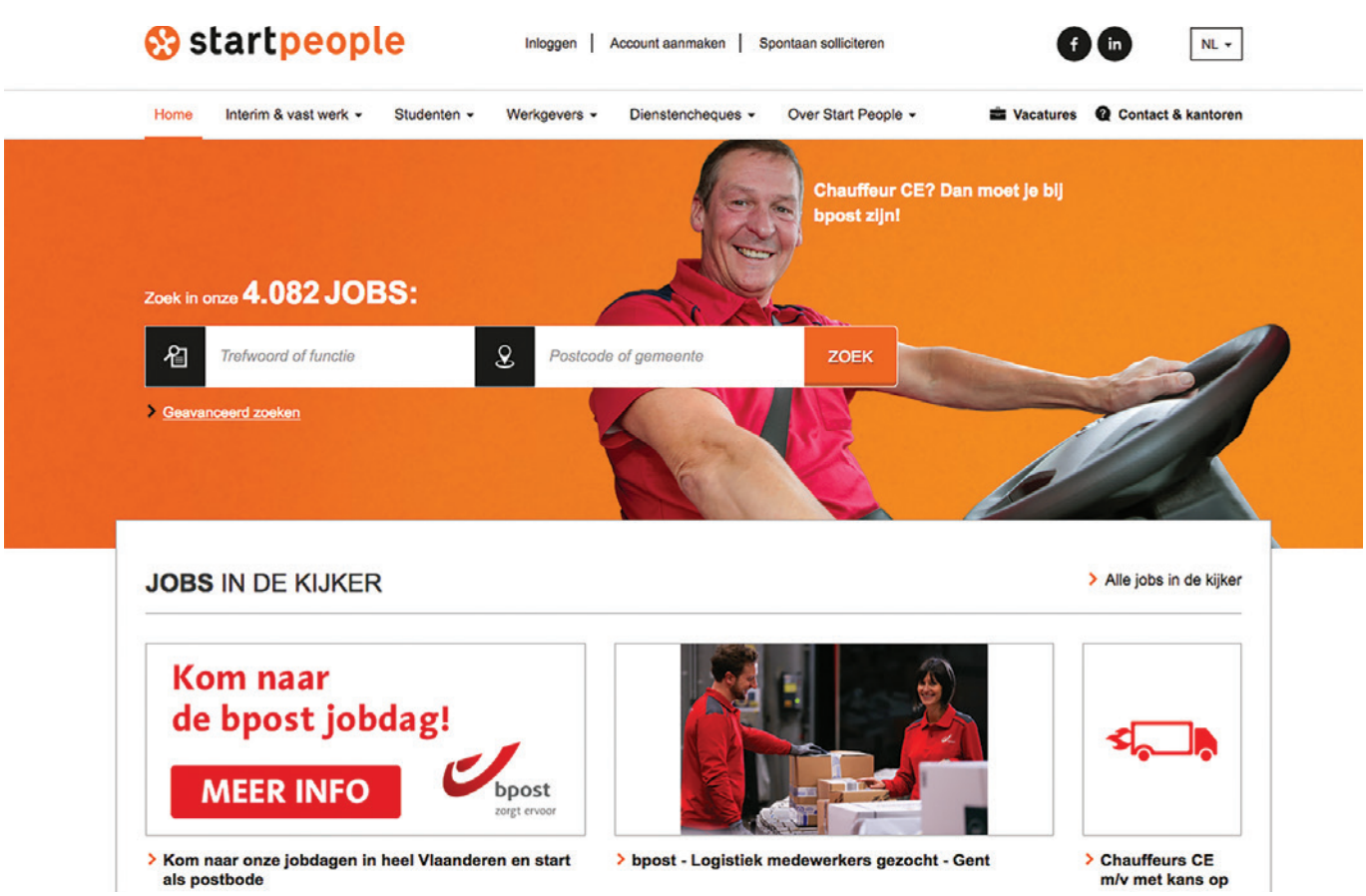
De regering zegt "ja"! Ja, aan het verlies van kwalitatieve werkgelegenheden in de telecomsector, ja aan onzekere banen, ja aan de daling van de investeringen in de telecomnetwerken in België.

Maar het VSOA zegt neen aan de delocalisatie van uw werk naar het buitenland, neen aan de daling van de kwaliteit van de jobs in de telecomsector en neen aan de vierde operator. Kom bij ons, samen zullen we sterker staan. Samen zullen we weerstaan. ■

Wervingsbeleid bij bpost

ALLE HENS AAN DEK

Er is iets raars bij bpost: aan de ene kant krijgen medewerkers geen vast contract of worden ze ontslagen, terwijl bpost aan de andere kant voortdurend op zoek is naar personeel. Probeer dat maar eens uit te leggen aan een buitenstaander.



Bij bpost zelf stellen ze hun hoop op interimkantoren en denkt men dat een nieuwe recruteringstool de zaken erop vooruit zal helpen. Dat alleen gaat geen soelaas bieden.

Bij Mail is het dweilen met de kraan open. Dagelijks krijgen we meldingen van kantoren die werken met onderbezetting. Het aantal niet verzekerde rondes neemt zelfs toe: situaties van -9 diensten op 36, dat is een kwart van de rondes die niet kan verzekerd worden door personeelstekort! Om alles toch maar weg te krijgen wordt aan de aanwezige personeelsleden opgedragen om het werk te herverdelen en wordt het middle management zelf ook de baan opgestuurd. Niet één keer, niet twee keer, maar bijna dagelijks. Niemand houdt dat vol, en dat resulteert uiteindelijk ook in de afwezigheidscijfers in de kantoren.

Absenteïsme

Het probleem van het absenteïsme wordt er zo een van een vicieuze cirkel: je geraakt er enkel uit als je die weet te doorbreken. Dit wil zeggen: ervoor zorgen dat dagelijks alle stoelen bezet zijn en dat alle rondes verzekerd zijn. Zodat iedereen eens op een normale manier zijn of haar werk kan doen. Punt.

Ook bij Retail wil bpost het wervingsbeleid optimaliseren, wat dat ook moge betekenen.

Er worden geen contracten van onbepaalde duur meer gegeven in afwachting van “meer zekerheid” over het netwerk. Dat is wachten op Godot (tevergeefs wachten op iets dat niet komt).

Ondertussen zien collega’s en middle management op het terrein almaar vaker goede medewerkers vertrekken uit bpost, terwijl men deze mensen nodig heeft. Anderzijds is het alle hens aan dek en wordt aan diezelfde collega’s en middle management gevraagd om namen door te geven van mensen die bij bpost willen komen werken … met een tijdelijk contract. Zou het niet beter zijn om te investeren in de mogelijkheid dat goede medewerkers bij Retail kunnen blijven in plaats van voortdurend op zoek te moeten gaan naar nieuwe medewerkers en het ganse proces telkens opnieuw te moeten doorlopen.

Pionnen

Bpost heeft immers niet de luxe om met medewerkers te spelen als pionnen op een bordspel. Het wordt hoe langer hoe moeilijker om goede, gemotiveerde medewerkers te vinden. Laten we dan die medewerkers die wél bij bpost willen

werken zoveel mogelijk aan boord houden. Bpost heeft nood aan die medewerkers. Het netwerk kan een zekere stabiliteit gebruiken. Ook voor de collega's en het lokale management zou dat beter zijn, want medewerkers met ervaring kunnen makkelijker en beter ingeschakeld worden dan nieuwe medewerkers die begrijpelijk nog alles moeten leren en in die vele gevallen ook nog niet alleen mogen werken.

Doet StartPeople wel wat het moet?

De wervingen bij bpost verlopen via het interimkantoor StartPeople.
Vroeger deed bpost dat zelf, en dat werkte goed. Een bedrijf als bpost is immers groot genoeg om er een eigen wervingsdienst op na te houden – het zou zelfs een eigen interimkantoor kunnen hebben – en vroeger had bpost daarvoor ook de nodige "kennis en kunde" in huis om dat te doen.
Wellicht is die kennis en kunde vandaag nog steeds aanwezig, maar bpost wenst nu eenmaal niet alle ervaring van alle medewerkers optimaal te benutten. Jammer, maar het is zo.
Vandaag gebeuren de wervingen in de eerste plaats door StartPeople, maar dat loopt lang niet altijd van een leien dakje.
Zo staan voor een bepaald kantoor al geruime tijd meerdere vacatures open. Bpost kreeg van StartPeople in al die tijd amper een persoon doorverwezen. Volgens de betrokken medewerkers in het kantoor werden nochtans meerdere namen doorgegeven van geïnteresseerden in een job bij bpost. Die mensen solliciteerden via de voorziene kanalen maar daarna hoorden ze niets meer. Noch van StartPeople noch van bpost. Aan wie ligt het dan? Andere mensen die wilden solliciteren kregen dan te horen dat er geen vacatures meer waren bij bpost (?). Nog anderen kregen de melding dat ze moesten bellen naar een nationaal nummer, maar die kregen op dat nummer dan weer geen antwoord.

Opleiding en opvolging

In de hoop meer mensen te kunnen overhalen, organiseert bpost steeds vaker jobdagen. Op zich een goed initiatief om mensen te kunnen werven, maar dat alleen is niet voldoende. Het is vooral een kwestie van de goede medewerkers bij bpost te houden. Daar is meer voor nodig dan alleen maar jobdagen. Daarvoor werden ook in het kader van people@core afspraken gemaakt. Het is uiterst belangrijk dat nieuwelingen goed onthaald worden, dat ze een goed opleidingstraject volgen en ook daarna verder opgevolgd worden.

Bpost moet niet alleen focussen op het aantrekken van nieuwe medewerkers, het moet vooral investeren in het behouden van deze medewerkers zodat er terug meer stabiliteit in het netwerk komt. Want zonder stabiele funderingen blijft geen enkel huis overeind. Daar schiet bpost tekort. Het personeelsbeleid van de jongste jaren toont zijn keerzijde.

Aan de ene kant verhoogt bpost systematisch de werkdruk, terwijl het aan de andere kant met steeds meer precaire vormen van arbeidsovereenkomsten werkt.

In tegenspraak tot hetgeen werd overeengekomen bij de invoering van de functieclassificatie werden vaste baremieke contracten vervangen door minder aantrekkelijke contracten als hulppostman, en bovendien doet bpost almaar vaker een beroep op tijdelijke interimcontracten en contracten van bepaalde duur.

Personeelsverloop

Het leidde tot een veel groter personeelsverloop: te groot om voldoende stabiliteit te geven aan het netwerk. En dat is voelbaar. Niet alleen de uitvoerende medewerkers verlaten het bedrijf, ook bij het middle management zien we een gelijkaardige tendens van mensen die erover nadenken om het bedrijf verlaten. Ook voor hen is het elke dag opnieuw pompen of verzuipen, en dat houdt niemand vol. Bpost moet het tij keren en moet meer moeite doen om medewerkers toekomstperspectieven te bieden om zo de mensen langer bij het bedrijf te houden. ■

SOCIALE VERKIEZINGEN 2018

ONZE VERKIEZINGSCAMPAGNE WORDT GESMAAKT

In augustus en september vergezelde het federale secretariaat van het VSOA-Spoor, op het terrein, in elke regio, de kandidaten voor de sociale verkiezingen, in december van dit jaar. Deze bezoeken werden zeer gewaardeerd.

Bij deze gelegenheid ontmoetten we in de depots de treinbestuurders en treinbegeleiders, de staf van de seinhuizen en het personeel begaan met de mobiliteit in spoorwegstations. Onze volgende bezoeken zullen voornamelijk gericht zijn op de centrale werkplaatsen en de tractiewerkplaatsen.
Het viel ons op dat veel spoorwegarbeiders niet op de hoogte waren van de organisatie van de eerste sociale verkiezingen in de publieke sector in december 2018 in België.

Stemming geheim en anoniem

Daarom was het tijd om alle vragen te beantwoorden en te hameren op het belangrijkste: de stemming is geheim en anoniem, zodat iedereen kan stemmen op wie hij wil.
We hebben in het kader van onze verkiezingscampagne nauwelijks kennis gemaakt met het personeel van de centrale administratie in Brussel van de 3 entiteiten HR Rail, NMBS en Infrabel. Toen we eenmaal de beveiligingspoortjes waren gepasseerd, werden we door iedereen hartelijk met onze kleine gadgets onthaald. We denken dat we goed geïnspireerd waren, omdat veel personeelsleden ons vertelden dat weinig vakbondsmensen die campagne voerden zich in de wandelgangen van de centrale administratie waagden.

Word kandidaat!

Wanneer u deze editie van Argument ontvangt, kunt u zich nog steeds voor deze belangrijke sociale verkiezingen kandidaat stellen.
Als u geïnteresseerd bent in een kandidaatstelling, is er geen tijd meer voor uitstel: u heeft tot 5 oktober de tijd om ons uw kandidatuur te bezorgen .
Dat kan per e-mail naar: vsoa-slfp@b-rail.be ■

VORMINGSDAG OM KIEZERS TE OVERTUIGEN

In juni en september organiseerden we 10 trainingsdagen voor onze kandidaten voor de sociale verkiezingen. Goed gehumeurd en in alle gezelligheid hebben we aan alle deelnemers de paar "trucs of touwtjes" van de perfecte kandidaat voorgesteld. Het was ook belangrijk hen te informeren over de doelstellingen en de eisen van het VSOA-Spoor. De uitwisselingen waren vruchtbaar en verrijkten in de loop van de vergaderingen de inhoud van deze trainingen. We gaven hen ook van materialen (koffertje, met documenten) en enkele gadgets om hun zoektocht naar kiezers te vergemakkelijken.
Bedankt aan alle deelnemers. ■

VERMINDERING VAN SEINHUIZEN

Waakzamer dan ooit

Op 27 augustus namen we deel aan de eerste vergadering van een werkgroep over de reorganisatie van NMBS-Transport. De NMBS is van plan zich aan te passen aan de vermindering van het aantal seinhuizen door Infrabel. In de eerste analyse zouden verkeersinfobedienden (VIB) in het bijzonder worden getroffen door deze reorganisatie, van wie sommige van werkpost zouden moeten veranderen. Het spreekt voor zich dat we bijzonder waakzaam zullen zijn inzake de arbeidsomstandigheden die ons door de directie TEn in afwachting van een overheveling voor deze personeelscategorieën zullen worden voorgesteld. ■

SOLIDARITEITSACTIE POLITIEZONE BRABANT WALLON EST

Wanneer een syndicaal afgevaardigde het voorwerp uitmaakt van (een voorstel tot) mobiliteit die hij/zij niet heeft aangevraagd, in welke vorm dan ook, zijn wij genoodzaakt om artikel 62 van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van de syndicale wet te activeren. Deze activatie binnen de vijf werkdagen heeft twee gevolgen: de opschorting van de mobiliteitsprocedure en de verplichting voor de overheid om een dringend basisoverlegcomité bijeen te roepen om de redenen van de maatregel te verduidelijken.

Een van onze afgevaardigden van de politiezone Brabant Wallon Est loopt - op het moment van deze mededeling – in de aandacht van zijn overheid (dit is één van de risico's van afgevaardigden en de leden/collega's zijn zich daar veel te weinig van bewust). We hebben dus artikel 62 toegepast en op de dag van het overlegcomité waren meer dan veertig afgevaardigden aanwezig, in een rustige maar vastberaden sfeer. Hun aanwezigheid bleef niet onopgemerkt door de voorzitter van het politiecollege. De finale beslissing van het politiecollege is op het moment van deze mededeling nog niet bekend, maar het is duidelijk dat deze solidariteitsactie, die in alle sereniteit verliep, indruk heeft gemaakt op de politieke verantwoordelijken.

Met dank aan de aanwezige afgevaardigden. ■

DE CUMULATIE

Op vraag van de vakorganisaties werd op het onderhandelingscomité voor de politiediensten een voorstel tot hervorming van het op de operationele politiepersoneelsleden toepasselijke stelsel van beroepsonverenigbaarheden besproken. Dit onder meer naar aanleiding van de overplaatsing van de beschermingsassistenten van de Veiligheid van de Staat naar de federale politie die, zelfs na hun overplaatsing, hun bijkomende beroepsactiviteiten mochten voortzetten.

Naast een aantal absolute onverenigbaarheden (operationeel lid zijn van een hulpdienst of ambulancier, het verstrekken als lid van het leidinggevend of onderwijzend personeel van een erkende rijschool van het praktische rijonderricht indien dit onderricht geheel of gedeeltelijk wordt uitgeoefend op de openbare weg en het uitoefenen van het ambt van bijzonder veldwachter), zal het personeelslid voortaan de bijkomende activiteit die het wenst uit te oefenen louter moeten melden aan zijn overheid.

De overheid beschikt vervolgens over een termijn van 45 kalenderdagen waarbinnen de uitoefening van die activiteit zal kunnen worden geweigerd of onderworpen aan bepaalde voorwaarden. Deze beoordeling betreft steeds, gelet op de wettelijke invoering van de principiële toelating tot het uitoefenen van een andere bezigheid, een individuele en ad-hoctoetsing. Bij het uitblijven van een antwoord van de overheid binnen die termijn zal de activiteit uitgeoefend kunnen worden.
De minister van Binnenlandse Zaken kan - met het oog op eenheid van rechtspraak en uniformiteit in de toepassing van het statuut binnen de geïntegreerde politie – richtlijnen geven betreffende de te nemen weigeringsbeslissingen. Deze ministeriële richtlijnen strekken er aldus geenszins toe om bijkomende onverenigbaarheden vast te stellen.

Het spreekt voor zich dat de personeelsleden van het operationeel kader die reeds vóór de inwerkingtreding van deze ontwerpbepalingen een afwijking op de beroepsonverenigbaarheden hebben verkregen, de toegestane activiteit, in voorkomend geval volgens de eraan gekoppelde voorwaarden, verder mogen blijven uitoefenen. ■

Referentie: memorie van toelichting.

UW INFORMATIEPUNT

DIENSTENCENTRA

VSOA-Politie beschikt over een 4 dienstencentra, bemand door afgevaardigden
uit de verschillende eenheden van de geïntegreerde politie. Zij geven je zo snel mogelijk een antwoord op vragen over bijvoorbeeld deeltijds werken, verloven, toelagen en vergoedingen, ...

Je kan de dienstencentra telefonisch bereiken van maandag tot vrijdag
tussen 09.00 – 12.00 uur en 12.30 – 16.00 uur op het nummer 02 660 59 11,
stel je vraag online via info@vsoa-pol.be of vul het contactformulier in op onze site www.vsoa-pol.be.

Wil je een persoonlijk contact dan kan dit op de volgende locaties:

Dienstencentrum Brugge Revillpark 1, 8000 Brugge
Dienstencentrum Centraal Minervastraat 8, 1930 Zaventem
Dienstencentrum Ranst Kromstraat 64 C, 2520 Ranst
Dienstencentrum Genk Europalaan 53, 3600 Genk

Je maakt hiervoor best vooraf een afspraak via info@vsoa-pol.be.
Stel je vraag online - info@vsoa-pol.be ■

“RED ONZE ARBEIDSVOORWAARDEN!”

Naar aanleiding van de recente beslissingen van de Vlaamse regering over de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel organiseerde het gezamenlijk vakbondsfront (VSOA, ACOD en ACV-Openbare diensten) op dinsdag 4 september 2018 een flyer-actie aan de poorten van verschillende Vlaamse overheidsgebouwen.
Op de uitgedeelde flyer kon men een petitie tekenen om zo in te stemmen met de standpunten van de vakbonden. Om de Vlaamse ambtenaren te informeren over deze drastische plannen werden er in de loop van september verschillende personeelsvergaderingen georganiseerd. De erkende vakbonden binnen de Vlaamse Dienst voor Arbeidsvoorziening en Beroepsopleiding (VDAB) organiseerden tevens op 4 september een korte werkonderbreking.

Met de slogan ‘Breng onze arbeidsvoorwaarden in veiligheid!’ riepen zij de VDAB-personeelsleden op om kort het werk neer te leggen en symbolisch hun arbeidsvoorwaarden in veiligheid te brengen op de verzamelplaats, die gebruikt wordt bij een gebouwevacuatie. ■

PAUL ROELENS
OP PENSIOEN BIJ DE WATERGROEP

Paul Roelens is vanaf dag één een vaste waarde geweest binnen het SDC-gebeuren in De Watergroep. Hij heeft heel wat ervaring opgedaan doorheen zijn loopbaan. De laatste tien jaren heeft hij zich ontpopt tot een ware ‘pater familias’ binnen VSOA-De Watergroep. Hij was de drijvende kracht in het hele verhaal en heeft voor alle leden schitterend werk geleverd. Ook heeft hij het VSOA binnen De Watergroep op de kaart gezet, van een beperkt aantal leden tot een sterke groep over gans Vlaanderen.
Zijn motto was steeds: we hebben het hier goed en dit moeten we zeker behouden! En met dit verhaal heeft hij vele leden overtuigd en tegelijkertijd in onderhandelingen mooie dingen gerealiseerd.

Wij wensen Paul in elk geval nog veel plezier, veel geluk en nog heel veel mooie jaren om te genieten van zijn verdiend pensioen. ■

MIET DAERDEN
NIEUWE VRIJGESTELDE DE WATERGROEP

Ik ben gestart binnen De Watergroep in 1998 en heb veel ervaring opgedaan binnen de verschillende diensten zoals klantendienst en distributie. Na enige tijd heb ik voor het VSOA de taak opgenomen als permanent lid van het Tussenoverlegcomité.
Hier werd de basis gelegd voor mijn verdere syndicaal werk. Ik kreeg voldoening uit het nuttige werk voor het VSOA. Onze leden helpen en vooruitkijken naar nieuwe wendingen in hun carrière zijn de belangrijkste doelen die ik heb. Ik kan nu starten met een enthousiaste en jonge groep waar we nog heel wat mee kunnen bereiken. Het maakt mij blij en ik ben ook fier dat ik deze kans krijg bij het VSOA.

En ik grijp deze kans dan ook met twee handen aan om VSOA binnen De Watergroep nog verder uit te uitbouwen - natuurlijk samen met Gerda De Norre, onze permanent secretaris - tot een vakbond waar de leden met trots en voldoening kunnen naar opkijken. En uiteraard hoop ik ook dat het tot ledenwinst zal leiden. ■

Groep Onderwijs

OPROEP ALGEMENE VERGADERING AFDELING OOST-VLAANDEREN

Aan de leden van de Afdeling Oost-Vlaanderen. In navolging van de beslissing van het Uitgebreid Bureau van de Gemeenschap (UBG) van de Groep Onderwijs van het VSOA zullen er tijdens de Algemene Vergadering van de Afdeling Oost-Vlaanderen van de Groep Onderwijs verkiezingen worden gehouden voor de mandaten van voorzitter en ondervoorzitter van de Afdeling Oost-Vlaanderen.

De verkiezingen zullen plaatsvinden op 24 oktober 2018 in Europahotel Gent, Gordunakaai 59, 9000 Gent en dit van 14 u tot 14 u 30.

Agenda

14.00 u – 14.15 u:	Presentatie en spreektijd voor de kandidaten
14.15 u – 14.30 u:	Verkiezingen Voorzitter en Ondervoorzitter
14.30 u:	Telling door het kiescollege zoals samengesteld door het UBG van de Groep Onderwijs
14.45 u:	Bekendmaking van het resultaat van de verkiezingen door de voorzitter van het kiescollege
15 u:	Toespraak door de nieuwe voorzitter
15.10 u:	Toespraak door de nieuwe ondervoorzitter
15.20 u:	Afsluitende receptie

Praktische regeling

De stemgerechtigde leden van de Algemene Vergadering van de Afdeling Oost-Vlaanderen van 24 oktober 2018, moeten op de dag van de Algemene Vergadering hun identiteitskaart voorleggen vooraleer zij aan de verkiezingen kunnen deelnemen.
Zij kunnen, indien nodig, vooraf syndicaal verlof aanvragen door een mail te sturen naar: bjorn.vanlysebetten@vsoa-onderwijs.be ■

FAQ

In deze terugkerende rubriek plaatsen wij een aantal vaak gestelde vragen van de afgelopen maand in de schijnwerpers. Van ons krijgt u het passende antwoord er bovenop...

V Als kleuterleidster werk ik 4/5den via loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof. Momenteel heb ik enkel op dinsdag de eerste 2 lesuurtjes een opdracht, dinsdagmiddag ben ik vrij. Kan ik voor deze 2 uur AVP of VVP aanvragen?

A Een combinatie maken van loopbaanonderbreking ouderschapsverlof en AVP (afwezigheid verminderde prestaties) of VVP (Verlof Verminderde Prestaties) kan helaas niet, gezien deze niet mogen gecombineerd worden. Een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan enkel gecombineerd worden met: het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het bevallingsverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens arbeidsongeval, de afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming.

V Ik was van plan om ouderschapsverlof op te nemen onder de vorm van 4/5. Toen ik van mijn directie vernam dat ik elke dag naar school zou moeten komen, leek me dat niet interessant, aangezien ik toch wel meer dan een uur onderweg ben. Nu is mijn vraag of ik mijn ouderschapsverlof kan doorgeven aan mijn echtgenoot die werkzaam is bij Colruyt?

A Beide ouders kunnen ouderschapsverlof nemen. Als de ene ouder zijn recht op ouderschapsverlof niet of niet helemaal opneemt, kan hij dat recht niet overdragen op de andere ouder. ■

Antwoord en verdere duiding omtrent specifieke, actuele vragen in verband met het onderwijs in het algemeen, zowel personeelsgebonden materie als onderwijsorganisatorische items, komen uitgebreid aan bod in de rubriek Vraag & Antwoord van onze VSOA Onderwijs Nieuwsbrief.

Vorming Diversiteit

FREDERIK SMETS (UNHCR) EN WOUTER VAN BELLINGEN OVER DE VLUCHTELINGENPROBLEMATIEK

De jaarlijkse vormingsdag rond diversiteit had dit jaar als thema "vluchtelingen". Het programma was zwaar; niet omwille van het aantal sprekers, wel omwille van de inhoud.

Frederik Smets is werkzaam bij UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) en nam ons mee in de schrijnende wereld van de vluchtelingen. Hij vestigde daarbij de aandacht op de effecten van de trauma's die kinderen oplopen op het individuele functioneren van het kind in de klas, maar ook op de andere kinderen, de leerkracht en de school als geheel.

De schrijnende wereld van de vluchtelingen

Vele leerkrachten worden op dit ogenblik voor het eerst in hun leven geconfronteerd met kinderen uit oorlogsgebieden. Dit is een extra belasting voor onze leraren die nu reeds in een ondergefinancierde sector het hoofd boven water proberen te houden. Het gedrag dat kinderen uit oorlogsgebieden kunnen vertonen, is hen echter niet onbekend. Helaas zijn er ook in dit land anno 2018 voldoende kinderen die in schrijnende omstandigheden opgroeien, met misbruik, honger en traumatiserende ervaringen als dagelijkse kost. Het gedrag dat eruit voortvloeit, komt overeen met dat van een oorlogskind. Jezelf beschermen als leerkracht is primordiaal. Zo kan je met respect voor de eigen grenzen, waar nodig een baken van standvastigheid en vertrouwen bieden aan de leerling en ouders. Dat helpt het kind op het moeizame pad van herstel.

Binnenkort zal een brochure over hoe je dit als leerkracht aanpakt, gepubliceerd worden in het Nederlands. Op de website van UNHCR kan je reeds lesmateriaal bekomen aangepast per leeftijdsgroep (http://www.unhcr.org/teaching-resources.html).

Getuigenissen van VSOA-afgevaardigden

De getuigenissen van onze afgevaardigden laten niets aan de verbeelding over. Ze krijgen niet de ondersteuning die ze verdienen en nodig hebben. Er zijn meer leerkrachten nodig, de crisisteams bij de CLB's moeten bestaan uit extra personeel in plaats van het huidige personeel nog meer te belasten en er is nood aan meer klasruimte.

De spreker geeft aan dat ook de UNHCR reeds lobbyt voor meer middelen; het ontlokt enkel een wrange glimlach aan onze onderhandelaars. Deze regering is niet van plan te investeren in mensen en dat weten we ondertussen maar al te goed.

Het integratiepact

De tweede spreker was Wouter Van Bellingen voormalig directeur van het Minderhedenforum en nu actief als directeur van het Integratiepact. Met af en toe een stevige kwinkslag, analyseerde hij voor ons het integratiepact.

De etnische kloof in ons land is ondertussen de grootste in Europa en dat ligt aan beide partijen. De spreker stelt een radicaal nieuwe aanpak voor om een vruchtbare integratie van alle mensen in onze samenleving te bewerkstelligen. Hij legt haarfijn uit hoe het huidige discours polariseert en hoe wij "de stille meerderheid" dit tij kunnen keren. Niet door stil te blijven, maar door de focus te verleggen naar de echte problemen en daarover voluit onze stem te laten

Frederik Smets, UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees).

horen. Hij verwijst hiervoor naar onderzoek van Bart Brandsma (https://www.polarisatie.nl/bart-brandsma/) .
We verlangen allemaal immers hetzelfde, zo blijkt uit de studiedag die hij organiseerde in de aanloop naar de concrete initiatieven die de komende maanden van start zullen gaan. Deze laatsten zijn gebaseerd op positieve ervaringen en gemeenschappelijke factoren die in diverse sectoren en geledingen reeds hun waarde hebben getoond. Er zal ingezet worden op het delen van deze expertise, zodat iedereen er gebruik van zal kunnen maken. Dit moet leiden tot een maatschappelijke evolutie, zoals we die ook meemaken voor vrouwenrechten. Die heeft haar culminatiepunt bijna bereikt met de #metoo-beweging.

Hij beschrijft de logica van deze bijna 100-jarige revolutie van recht op werk, stemrecht en gelijk loon, naar het recht om niet langer respectloos behandeld te worden als object, maar met respect als mens. En laat dat nu net een universeel verlangen zijn.

Onderwijs is de sector bij uitstek die dagelijks werkt aan deze integratie. Ook volgens dhr. Van Bellingen zijn een betere ondersteuning, een wetenschappelijke gefundeerde lerarenopleiding en voldoende middelen essentiële voorwaarden tot slagen. ■

Sara DE MULDER
Secretaris

Wouter Van Bellingen, directeur Integratiepact.

VSOA-Onderwijs garandeert optimale dienstverlening!

VSOA SERVICELINE; RESPONS BINNEN DE 24 UUR!

Een kwaliteitsvolle service naar de leden toe blijft ons leidmotief. Met de VSOA Serviceline trekken we resoluut de kaart van een verdere optimalisering en vooral professionalisering van onze dienstverlening.

VSOA Serviceline Respons binnen de 24u!

Bij ons kan u terecht voor uw vragen!

- lid worden
- regelgeving
- vaste benoeming
- aanstelling
- loopbaanonderbreking
- wedde
- pensioen
- ...

VSOA ONDERWIJS

02/529 81 35
serviceline@vsoa-onderwijs.be
Elke werkdag van 9 tot 12u en van 13 tot 16u

Al onze leden kunnen met al hun vragen omtrent: regelgeving, aanstellingen voor bepaalde en doorlopende duur, vaste benoeming, reaffectatie, verlofstelsels, loopbaanonderbreking en de daaraan verbonden onderbrekingsuitkering en premies, prognoses van wedde en pensioen... terecht bij de VSOA Serviceline.

Dit kan telefonisch tijdens de kantooruren op het nummer: 02/ 529 81 35 U wordt dan uiteraard meteen geholpen. Stelt u uw vraag via e-mail: serviceline@vsoa-onderwijs.be, dan mag u van ons respons verwachten binnen de 24 uur!

Voor praktische informatie, eerstelijnshulp en individuele bijstand binnen de instelling, kan men ook terecht bij de schoolafgevaardigde. Ieder lid kan ook op de secretaris van zijn of haar afdeling een beroep blijven doen. Ook een persoonlijk onderhoud na afspraak blijft vanzelfsprekend deel uitmaken van onze dienstverlening. ■

Het VSOA-team

ALLES INBEGREPEN.

DAT HEBT U HEEL GOED BEGREPEN.

KRIJG EEN HEEL JAAR DOOR ONS "ALL INCLUSIVE" AUTOVERZEKERINGSPAKKET GRATIS!

HET OMVAT DE:

- **BESTUURDERSVERZEKERING**
- **PECHBIJSTAND**
- **REISBIJSTAND**
- **RECHTSBIJSTAND**

U geniet hiervan bij afsluiting van een contract Burgerlijke Aansprakelijkheid en een MINI of MAXI Omnium contract tussen **01/10/2018 en 31/11/2018.**

TIJDELIJKE ACTIE!

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar **0800/23 230** Of surf naar **www.actelaffinity.be/vsoa/actie**

Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel – merk van P&V Verzekeringen cvba – Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 – Koningsstraat 151, 1210 Brussel. Dit document is een reclamedocument met daarin algemene informatie over de autoverzekering Actelaffinity die door P&V Verzekeringen ontwikkeld werd en waarop het Belgische recht van toepassing is. Op de verzekering Actelaffinity zijn uitsluitingen, beperkingen en voorwaarden in verband met het verzekerde risico van toepassing. We verzoeken u dus om de algemene voorwaarden van dit product aandachtig te lezen vóór de inschrijving. Ze zijn beschikbaar op de website www.actelaffinity.be/ avauto of op eenvoudig verzoek aan een sales adviseur van ons contact center. De verzekeringsovereenkomst wordt aangegaan voor één jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging. Bij eventuele klachten kunt u contact opnemen via 0800/23 230 met een sales adviseur van het contact center, uw bevoorrechte gesprekspartner voor al uw vragen. Hij zal alles doen om u zo goed mogelijk te helpen. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met onze dienst Klachtenmanagement die uw klacht of opmerking zorgvuldig zal onderzoeken. Wij zullen de verschillende partijen trachten te verzoenen en naar een oplossing zoeken. U kunt met ons contact opnemen per brief (Klachtenmanagement, Koningsstraat 151, 1210 Brussel), per e-mail klacht@actel.be of telefonisch 02/250.90.60. Als u niet akkoord gaat met de voorgestelde oplossing kunt u zich wenden tot de Ombudsdienst van de Verzekeringen (de Meeûssquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

VSOA OPENBARE SECTOR

actel AFFINITY

V.U.: P&V Verzekeringen CVBA - Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - Actel is een merk van P&V Verzekeringen CVBA - 10/2018