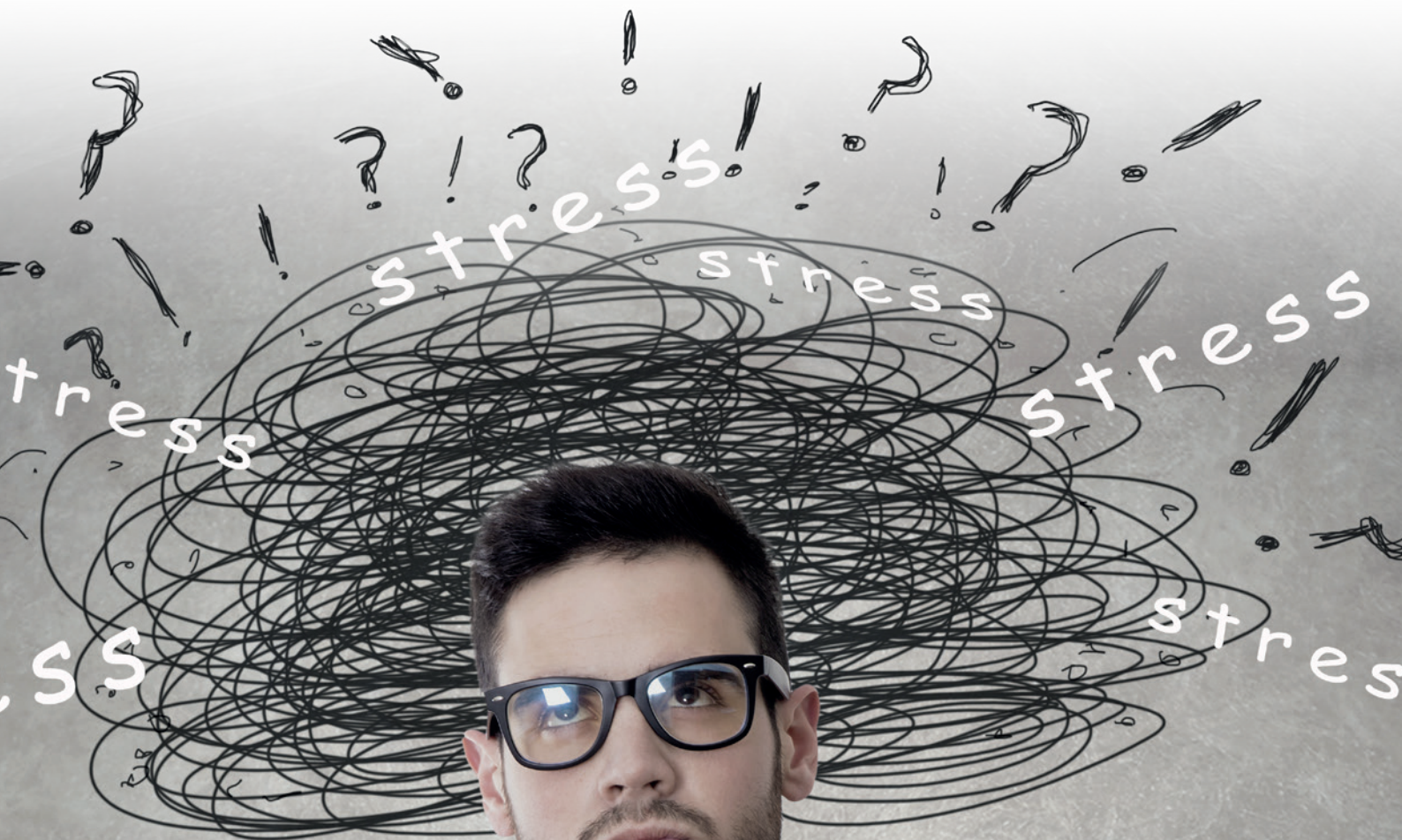




argument



DE TOL VAN DE STRESS

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-slf@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.vsoa-lrb.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-slf-fin.eu
www.vsoa-slf-fin.eu

POLITIE

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

Redactiecomité

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Patricia Chenoy
Henri De Baer
Sandra Deprez
Nicole Hertoghs
Marnix Heyndrickx
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Guy Van Cauwenberghe
Heidi Vansteenckiste

INHOUD



Verlaging van de solidariteitsbijdrage op pensioenen

4

De verlaging van de solidariteitsbijdrage voor de laagste pensioenen trad in werking vanaf 1 maart 2019 en moet zorgen voor meer koopkracht.



Werken als jobstudent bij bpost

10

Bpost zet jobstudenten in om de goede werking te waarborgen in de kantoren tijdens de roloverperiodes.



De 1900 neemt niet meer op

14

Bel niet meer, de 1900 neemt niet meer op bij Proximus! Nee, dit is geen oproepnummer van 4 cijfers, maar het aantal banen dat Proximus wil laten sneuvelen. Waar staan we intussen met dit dossier?



Never forget : 22 maart 2016

16

Omdat we dit nooit mogen vergeten, wat zo ver af leek, werd plots harde realiteit.



Lage rugpijn, beroepsziekte?

20

Sedert vele jaren stellen we bij politiemensen een opvallende stijging van lage rugpijnklachten vast.



Lees Argument online

Je wil graag de laatste editie van Argument online doorbladeren? Dat kan dankzij onze digitale versie.

www.vsoa.eu/magazine

Je wenst niet langer Argument in de brievenbus te ontvangen, maar je kiest om het digitaal te lezen. Dat kan ook.

Stuur ons dan een e-mail naar vsoa@vsoa.eu met de mededeling "ik lees Argument online en wens geen papieren versie in de bus". ■

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



DE TOL VAN DE STRESS OP HET WERK



© SWITS

VSOA steunt acties in het onderwijs. Het gebrek aan personeel is er schrijnend. Dat zorgt voor overbelasting

Minder dan één maand voor de Europese, federale en gewestelijke verkiezingen zijn de partijen gefocust op hun campagne en op het verkopen van hun verkiezingsprogramma. Het VSOA kijkt met spanning uit naar de inhoud ervan en zal de politieke verkiezingsvoorstellen naast ons eigen memorandum leggen.

Een dossier dat in onze ogen vrij zorgwekkend is en dat de volle aandacht van de toekomstige politieke leiders zou moeten trekken, is stress op het werk en de gevolgen daarvan.

Een verslag van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk is veelzeggend, en wijst op de economische en sociale verliezen als gevolg van stress op het werk. Het verslag zegt onder meer het volgende: "Stress ligt aan de bron van 50 tot 60 % van absenteïsme op het werk". Vervolgens wordt onderstreept dat hiermee een verlies van 1% van het BBP werd geboekt. Dat cijfer lijkt wel beneden de werkelijkheid. Sommige analisten spreken zelfs van het dubbele.

In de Belgische privésector wordt een stijging van langdurig absenteïsme vastgesteld. In 2001 bedroeg het aandeel van de langdurige afwezigheden 25% van het totaal ziektepercentage. In 2018 bedroeg dat cijfer 41%, enkel maar voor het eerste semester. Alhoewel de 50-plussers hierbij hoofdzakelijk betrokken zijn, stelt men verhoudingsgewijs een zwaardere verhoging vast bij de mensen beneden de 30 jaar. De verklaring voor die evolutie is dus niet enkel te zoeken in de vergrijzing van de bevolking. In de bedrijven met meer dan 1.000 werknemers, is de groei het sterkste.

In het federaal Openbaar Ambt is, voor het eerst sinds 2012, het absenteïsme gedaald. Maar in zijn verslag voor 2017 stelt Medex, het orgaan dat onder meer belast is met de controle op het absenteïsme van de federale ambtenaren, het volgende: «De met stress verbonden ziektes zijn opnieuw aan het stijgen en vormen de voornaamste oorzaak van het absenteïsme binnen het federaal Openbaar Ambt».

Wat moeten we daaruit besluiten? Voornamelijk dat de voortdurende omwentelingen in de

arbeidswereld, onder meer de digitalisering, en de veranderlijkheid van de arbeidsmarkt en de persoonlijke loopbanen ons nopen tot de vaststelling dat het begin van de 20ste eeuw een wereldwijde stress-epidemie heeft teweeggebracht.

Stress, absenteïsme, het gebrek aan middelen om de wereld van morgen voor te bereiden brachten onze collega's uit het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap ertoe om op woensdag 20 maart 2019 af te haken.

Voor het eerst in tien jaar vond een zo uitgebreide staking in gemeenschappelijk front plaats. VSOA-Onderwijs vraagt van de toekomstige regering dat ze ophoudt met besparingen te doen ten koste van het onderwijs, en dat ze integendeel hiervan een prioriteit maakt voor de toekomstige legislatuur, met de nodige middelen. Zowel in het Vlaams als in het Franstalig onderwijs is het gebrek aan personeel schrijnend. Dat brengt een overbelasting voor de leerkrachten en het schrappen van met zich mee. De leerlingen zijn er het slachtoffer van. Wil men op die manier de jongeren voorbereiden om morgen tot de arbeidswereld toe te treden? ■

François FERNANDEZ-CORRALES

Algemeen voorzitter

VERLAGING VAN DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP PENSIOENEN

De verlaging van de solidariteitsbijdrage voor de laagste pensioenen trad in werking op 1 maart 2019. De maatregel moet zorgen voor meer koopkracht.

In 1994 voerde de regering-Dehaene deze bijdrage in als crisisbelasting. Dit maakte deel uit van het saneringsplan om tot de eurozone te kunnen toetreden. De afhouding varieert tussen 0,5 en 2 % van het pensioenbedrag, naargelang het totale brutobedrag van de pensioenen, renten en andere aanvullende voordelen en de gezinslast.

Deze maatregel verhoogt nu de grensbedragen voor die bijdrage.

Concreet voorziet de wijziging een verhoging van de maandelijkse bruto drempelbedragen, die het wettelijk en aanvullend pensioen her-

nemen, waarboven de solidariteitsbijdrage is verschuldigd:

- voor een alleenstaande gepensioneerde bedraagt de drempel momenteel 2.358,33 euro. Die zal worden verhoogd naar 2594,45 euro;
- voor een gepensioneerde met gezinslast, bedraagt de drempel momenteel 2.726,52 euro. Die zal worden verhoogd naar 2.999,51 euro.

Dankzij deze maatregel zullen meer dan 90.000 gepensioneerden volledig worden vrijgesteld van de betaling van deze solidariteitsbijdrage

en zowat 100.000 gepensioneerden genieten van een vermindering van de solidariteitsbijdrage. Enkel de hoogste pensioenen zullen nog worden onderworpen aan deze inhouding.

Initieel zou de maatregel in werking treden vanaf 1 januari 2019. De startdatum werd evenwel gewijzigd naar 1 maart 2019 zodat de Federale Pensioendienst de nodige tijd kreeg om zijn programma's aan te passen.

Bron: wet van 17 februari 2019. (Belgisch Staatsblad van 28 februari 2019)



SYNDICALE PREMIE 2019

De werkgever bezorgt vóór 31 maart een aanvraagformulier aan alle statutaire en contractuele personeelsleden die tewerkgesteld waren in een overheidsdienst in 2018.



We raden aan te controleren of je gegevens in deel A correct zijn. Zo niet, kan je deze corrigeren of aanvullen in deel B. Noteer je IBAN-rekeningnummer in deel C en vergeet niet te ondertekenen!

Stuur het formulier zo spoedig mogelijk op naar het secretariaat van jouw VSOA-groep.

Deze is gebaseerd op de dienst/sector waar je bent tewerkgesteld in de openbare diensten. Het correspondentieadres van jouw secretariaat vind je in de kolom hiernaast.

Betaal je je bijdrage via de ACLVB? Stuur dan uw ingevulde en ondertekende aanvraag naar je ACLVB-secretariaat.

Doe dit vóór 1 juli 2019. Onze diensten staan verder in voor de betaling. We doen dat telkens zo spoedig mogelijk en stellen alles in het werk zodat uiterlijk op 31 december 2019 de laatste premie is betaald.

Opgelet: alleen originele formulieren komen in aanmerking. Dit houdt in: geen duplicaten, fotokopieën, gefaxte, gescande of gemailede documenten.

Verhuisd? Veranderd van bankrekeningnummer? Een nieuwe werkgever?

Ben je recent verhuisd of heb je een nieuwe werkgever, breng dan jouw VSOA-secretariaat op de hoogte.

Het is van belang dat de gegevens in onze ledendatabank correct zijn.

Alvast bedankt voor je medewerking!

VSOA-SPOOR

Kantersteen 16 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/213.60.60 • vsoa-slf@b-rail.be

VSOA-FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/201.19.77 • info@vsoa-g2.eu

VSOA-LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

Wetstraat 28 (bus 11) • 1040 BRUSSEL
Tel 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

VSOA-PROXIMUS

Prinses Elisabethplein 12 • 1030 BRUSSEL
Tel 02/245.21.20 • Fax 02/245.27.94
vsoa.proximus@skynet.be

VSOA-POST

Centrumgalerij, 244 (3e verdieping) • 1000 BRUSSEL
Tel 02/223.00.20 • post@vsoa.eu

VSOA-RECHTERLIJKE ORDE

Centrumgalerij-Blok 2 • (4de verdieping)
Kleerkopersstraat 15-17 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/513.05.55 • info@ro-vsoa.be

VSOA-DEFENSIE

Lozenberg 2 • 1932 ZAVENTEM
Tel 02/223.57.01 • info@vsoa-defensie.be

VSOA-FINANCIËN

Centrumgalerij-Blok 2 • (4de verdieping)
Kleerkopersstraat 15-17 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/226.41.11 • info@vsoa-slf-fin.eu

VSOA-POLITIE

Minervastraat 8 • 1930 ZAVENTEM
Tel 02/660.59.11 • info@vsoa-pol.be

SLFP-ENSEIGNEMENT

Rue du Commerce, 20 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20 • secretariat@slfp-enseignement.be

Baanbrekend vonnis voor werking van uw vakbond

WAARBORG RECHTEN VAN VASTE AFGEVAARDIGDEN



Behoud wedde en voordelen

De vaste afgevaardigde behoudt zijn wedde en de voordelen. In dit concrete geval ging het over het al dan niet behoud van de maaltijdcheques en de premie voor operationaliteit en voor onregelmatige prestaties van een brandweerman die vaste afgevaardigde werd voor het VSOA. Zijn werkgever stopte met de betaling van deze premie, eens VSOA hem detacheerde.

Gewonnen

Het VSOA ging naar de rechtbank en won. De Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel vonnistte op 28 november 2018 dat vaste afgevaardigden bij overheidsvakbonden zoals het VSOA, hun rechten onverkort kunnen laten gelden ook op de andere voordelen, andere dan hun jaarlijks loon. Dit vonnis is inmiddels definitief; geen beroep kan hiertegen nog worden aangetekend.

Baanbrekend vonnis

Het baanbrekend vonnis interpreteert het syndicaal statuut inzake effectieve prestaties. In casu moet de rechtbank oordelen over de invulling van het begrip “effectieve prestaties”: wie effectief presteert, geniet immers de voordelen (vermelde premie en ook maaltijdcheques). De rechtbank vindt geen definitie in het statuut in kwestie van de brandweerman en vindt soelaas in het syndicaal statuut, artikelen 71 3° (vaste afgevaardigde) en 77 § 1 van het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Dit vonnis kent een grotere waarde dan alleen een zaak tussen deze vaste afgevaardigde en zijn juridische werkgever. Het geldt als precedent.

Het is een baanbrekend vonnis dat het syndicaal statuut interpreteert en de werking van de vakorganisatie veilig stelt. De rechtbank besluit dat een vaste afgevaardigde niet alleen recht heeft op zijn wedde, maar ook op de andere voordelen, zoals maaltijdcheques en premies die hij geniet als gewoon personeelslid. Anders oordelen zou discriminatie opleveren.

Persoonlijke rechten belangrijk

De rechtbank ontleedt tevens artikel 77 § 1: persoonlijke rechten zijn belangrijk. Op onze website leest u in detail hoe de rechtbank het artikel 77 § 1 tegen het licht houdt. Actieve dienst waarborgt het behoud van zijn wedde, maar heeft geen verband met “effectieve prestaties”.

Persoonlijke rechten daarentegen kunnen ook andere rechten en voordelen bevatten, zoals

onder andere maaltijdcheques, en de premie voor operationaliteit en voor onregelmatige prestaties.

Het naar het VSOA gedetacheerd personeelslid werkt niet meer onder het hiërarchisch gezag van zijn juridische werkgever. Dit mag geen grond voor discriminatie zijn t.o.v. wie gedetacheerd is naar andere organisaties, met behoud van dat gezag en met het recht op de premies en maaltijdcheques. Precies het ontbreken van de gezagsrelatie beschermt het syndicaal mandaat.

Effectieve prestaties

Het artikel 71 3° beschrijft de taken van de vaste afgevaardigde. De werkzaamheden van betrokkene als vaste afgevaardigde voor het VSOA zijn inderdaad niet meer die van de brandweerman die hij voorheen uitoefende. Voortaan werkt

hij als vaste afgevaardigde “die regelmatig en doorlopend de beroepsbelangen van het personeel behartigt”. De rechtbank besluit dat de prestaties die de brandweerman nu als vaste afgevaardigde voor het VSOA verricht gelijkstaan met het verrichten van effectieve prestaties zoals voor zijn juridische werkgever!

Indirecte discriminatie verboden

De rechtbank stelt ten slotte dat het niet betalen van deze premie aan een vaste afgevaardigde indirecte discriminatie op grond van syndicale overtuiging zou zijn, wat verboden is bij Wet van 10 mei 2007. De overheidsvakbonden betalen trouwens de wedden en de voordelen die de vaste afgevaardigden genieten terug conform artikel 78 van het KB van 28 september 1984, opdat dergelijke financiële druk niet kan worden uitgeoefend op vakbondsafgevaardigden.

Besluit

Werken als gedetacheerde vaste afgevaardigde bij een vakorganisatie staat gelijk met het verrichten van effectieve prestaties in gewoon dienstverband bij de overheidswerkgever. Vaste afgevaardigden hebben daarom in principe dezelfde geldelijke rechten als andere personeelsleden in dezelfde situatie.

In voorliggend geval gaat het om de maaltijdcheques en de premie voor operationaliteit en voor onregelmatige prestaties van een brandweerman. De rechten van uw vakbond zijn door de rechter gevrijwaard. ■

Bea FOUBERT
Secretaris-generaal

PSYCHOSOCIALE RISICOANALYSE BIJ FOD JUSTITIE



Om zich na jaren van aanmodderen en het naast zich neerleggen van de aanbevelingen van FOD WASO in orde te stellen met de wettelijke verplichtingen, zal de FOD Justitie in 2019 eindelijk een Psychosociale Risicoanalyse laten uitvoeren.

Deze enquête wordt gehouden onder alle personeelsleden van de FOD Justitie (RO inbegrepen), doch met uitzondering van de VSSE en het NICC. Bij deze laatste werd of wordt een afzonderlijke analyse gehouden.

Voor de uitvoering van de analyse zal de FOD Justitie samenwerken met IDEWE, een bedrijf gespecialiseerd in dergelijke analyses.

De analyse wordt onderverdeeld in twee delen met elk een aparte vragenlijst. De eerste lijst bevat de kernvragen die vastliggen. De tweede lijst wordt een keuze uit verschillende onderwerpen die later wordt bepaald.

U zal dan ook in de loop van de komende weken, hetzij per e-mail hetzij per post de vraag tot deelname aan de analyse ontvangen. Het invullen van de vragenlijsten neemt relatief weinig tijd in beslag.

Het is van primordiaal belang dat zoveel mogelijk personeelsleden deelnemen aan deze bevraging, om voldoende antwoorden te hebben, die moeten toelaten dat de nodige maatregelen worden getroffen om het welzijn van het personeel te verbeteren.

Zonder jullie actieve deelname wordt het een maat voor niets! ■



BEDENKELIJKE ONTSLAGEN IN BRUSSELSE ADMINISTRATIE

2018 was voor de Brusselse ambtenaren een tegenstrijdig jaar. Inzake de onderhandelingen, moet objectief worden vastgesteld dat die eerlijk en constructief waren en dat verschillende belangrijke voordelen voor het gewestelijk personeel werden verkregen. Maar er waren ook bedenkelijke ontslagen in de administratie.



© Stéphane Corbesiers

Dit gunstig onderhandelingsklimaat leidde ertoe de schade te herstellen die veroorzaakt werd onder de vorige legislatuur door gewezen staatssecretaris Bruno De Lille (Groen-Ecolo). Als voorbeeld van de verbeteringen kan verwezen worden naar de publicatie in de maand april van het nieuwe statuut 3.0 dat veel billijker is dan het 2.0. En ook en vooral het sectoraal akkoord 2017-2018 dat onlangs gefinaliseerd werd en dat ondertekend is.

Cynisme

De keerzijde van de medaille was evenwel de meer dan gespannen relatie met verschillende gewestelijke Brusselse administraties die blijken gaven van een nooit eerder gezien cynisme en gebrek aan menselijkheid en loyaliteit. Als voorbeeld: de brutale ontslagprocedures voor zware fouten bij één directie van het ministerie. En

procedures die hoofdzakelijk gebaseerd waren op de getuigenis van een kwaadwillige collega gesteund door de overheid. En dit zonder enige vorm van proces. Het cynisme ging zelfs zo ver dat men die elementen op de C4 vermeld heeft, met alle gevolgen voor de sancties van de RVA inzake werkloosheidsuitkering.

Een van de eerste stappen van de advocaten van het VSOA was dan ook een dringende ingreep te doen om het recht op de werkloosheidsuitkering te vrijwaren.

Nog erger

En in november van hetzelfde laken een broek: diezelfde directrice ontslaat twee andere medewerkers op een even arbitraire wijze. Belangrijk om weten is dat die medewerkers eerstelijnsgetuigen waren ter ontlasting van de twee eerste

ontslagen. Deze kwaadwilligheid en agressie zijn helaas niet beperkt gebleven tot het ministerie: het management van **Leefmilieu Brussel** liet zich ook niet onbetuigd door op dezelfde manier een medewerker van boven de 50 jaar brutaal te ontslaan. Nochtans ging het om een expert in zijn domein. Men verweet hem vooral een teveel aan beroepsernst. De brutaliteit van de ontslagprocedure schokte het personeel diep, waarna het VSOA een aanzegging tot het voeren van actie aankondigde.

Bij **Actiris** speelde de directie onverholven Tita Tovenaar door de tewerkstellingsconsulenten een nieuw systeem van afspraken op te leggen. De 3 vakbonden betwistten deze vorm van organisatie van het werk natuurlijk zwaar in het overlegcomité. Met reden trouwens want dit nieuwe systeem zit vol mankementen. ■

HET VSOA-FGGA ZOEKT EEN VAST AFGEVAARDIGDE VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (M/V/X – VOLTIJDS) – WERKPLAATS: BRUSSEL

DEELNAMEVOORWAARDEN:

Statutair of contractueel (COD) personeelslid van niveau A, B of C van een overheidsinstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOB en ION's, FGC en ION, GGC en ION).

Aangesloten zijn sinds minstens 3 jaar en in orde zijn met de betaling van de bijdragen. Het VSOA vertegenwoordigd hebben in basisoverlegcomités.

TROEVEN:

kennis van één van de statuten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van één van de besluiten betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden, van de wet op de arbeidsovereenkomsten;

kennis van de wet over het welzijn op het werk, gelijke kansen, discriminatiebestrijding, ...;

kennis van het vakbondsstatuut (wet en KB);

kennis van de tweede taal van het Gewest (Frans/Nederlands);

assertiviteit, beschikbaarheid, teamgeest, verantwoordelijkheidszin, reactievermogen.

FUNCTIE:

werken in nauwe samenwerking met de vaste vakbondsafgevaardigden, onze organisatie vertegenwoordigden in verschillende Brusselse instellingen, dossiers verdedigen op overleg- en onderhandelingsvergaderingen van sector XV, begeleiding van comités en leden, het verdedigen van collectieve en individuele dossiers, enz.

INDIENSTTREDING OP 1 JUNI 2019

Indiensttreding op 1 juni 2019

De kandidaturen moeten uiterlijk 26 april 2019 schriftelijk gericht worden aan nationaal voorzitter Jos Mermans, VSOA-FGGA, Boudewijnlaan, 20-21 te 1000 Brussel en/of per e-mail op jos.mermans@vsoa-g2.eu



WERKEN ALS JOBSTUDENT BIJ BPOST

Om gedurende de roloverlofperiodes de goede werking te waarborgen in de kantoren worden bij bpost jobstudenten ingezet. Daarnaast zet bpost ook jobstudenten in buiten de schoolvakanties, bijv. op zaterdag. Als jobstudent kan je bij bpost aan de slag als postbode en als loketbediende (commerciële medewerker).

Voorwaarden om als jobstudent bij bpost te werken

De kandidaten voor een betrekking van jobstudent bij bpost moeten aan volgende voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 17 jaar bereikt hebben op de dag van de werving;
- 18 jaar bereikt hebben op de dag van de werving voor een tewerkstelling:
 - in de nachtvacatie in de sorteercentra;
 - voor uitreiking die begint vóór 6u 's morgens ;
 - een betrekking als commerciële medewerker.
- van goed gedrag en zeden zijn;
- nog steeds studeren (middelbaar, hoger of universitair onderwijs);
- vrij zijn in de periodes volgens de noden van de kantoren waarvoor ze belangstelling hebben;
- voor bepaalde diensten beschikken over een rijbewijs B of kunnen fietsen;
- houder van een diploma hoger secundair onderwijs voor de job van commerciële medewerker;
- bij een voorgaande tewerkstelling(en) gunstig geëvalueerd zijn in de uitgeoefende job.

Jobstudenten worden aangeworven voor de volgende functies:

- Algemene dienst – uitreiker;
- Algemene dienst postman sorteercentrum ;
- Postman logistiek – Afdeling Transport ;
- Commerciële medewerker ;
- Sorteerder Internationale Zendingen BPI-Brucargo Zaventem ;
- Magazijnier - Depot Jemelle.

Prioriteitsregels

Om van de prioriteitsregels te kunnen genieten moeten de kandidaturen online worden ingediend. Volgende prioriteitsregels zijn van toepassing:

1. kinderen van personeel van bpost die zich vóór 15/03/2019 als kandidaat inschrijven;
2. kandidaturen kunnen na 15/03/2019 nog ingediend worden maar dan gelden de prioriteitsregels niet meer.

Voor alle kandidaturen die na die datum worden ingediend, gelden de prioriteitsregels niet meer. Binnen elke categorie wordt per prioriteit voorrang gegeven aan de kandidaat die de voorbije jaren al

tewerkgesteld was bij bpost. De personeelsleden die onder het Job Mobility Center vallen hebben voorrang op jobstudenten in de 'Centrale Diensten' in Brussel.

Uitsluitingen

Kandidaten die frauduleus gebruik maken van een ander stamnummer dan dit van een personeelslid andere dan vader of moeder worden voor altijd uitgesloten voor een tewerkstelling als student.

Voor de gemotoriseerde diensten zullen alle veiligheidsvoorschriften zeer strikt toegepast worden. In elk geval is het uitgesloten dat jobstudenten worden ingezet op gemotoriseerde diensten indien ze niet over de juiste officiële documenten (rijbewijzen/attesten) beschikken. Jobstudenten tewerkgesteld als commerciële medewerkers zullen enkel ingeschakeld worden in de door de Regiomanager geselecteerde kantoren. Jobstudenten M& R Retail zullen nooit alleen aan de loketten werken, maar altijd ondersteund worden door minimum één collega. Zij mogen niet tewerkgesteld worden in hetzelfde kantoor als hun ouders.

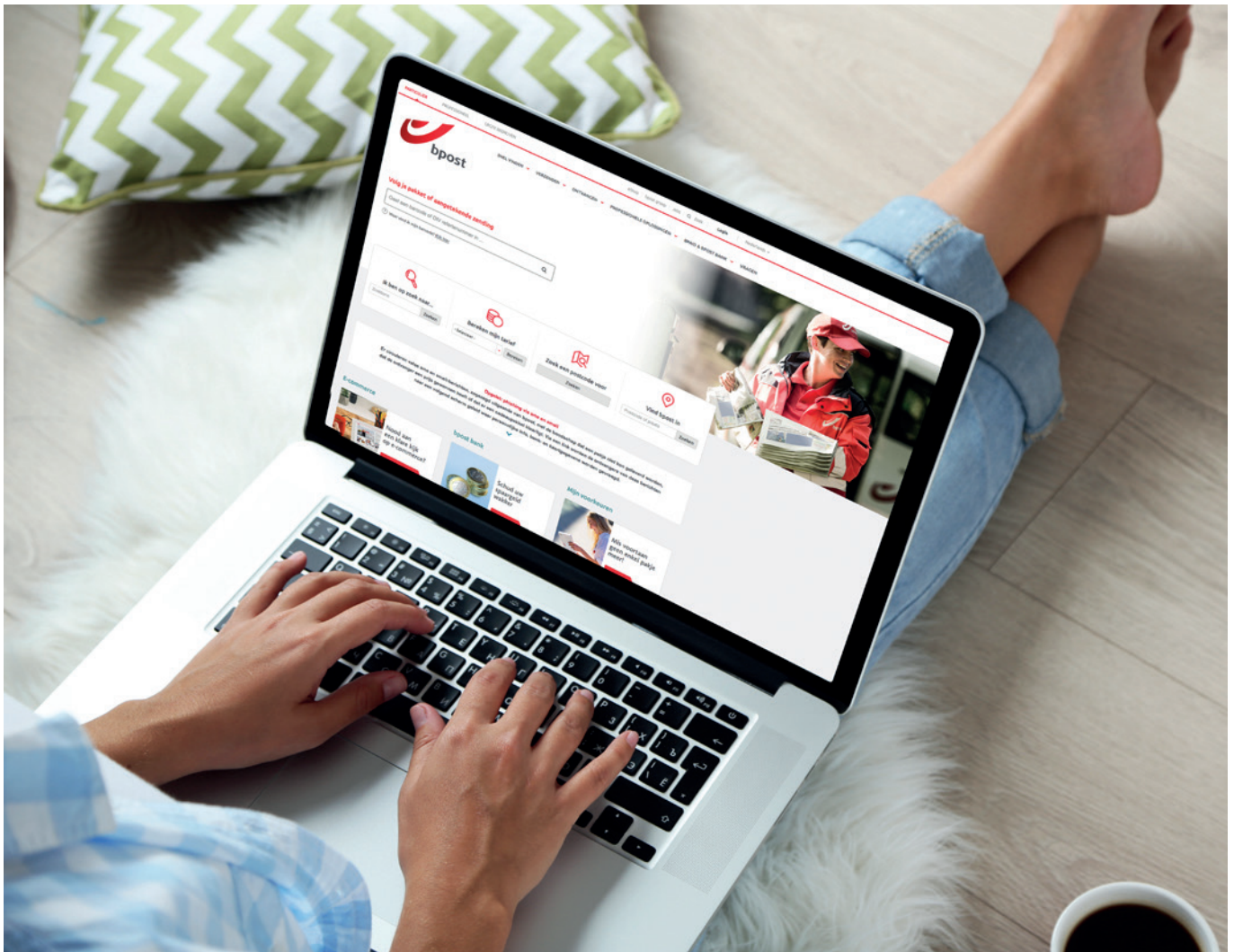
Indien alle voorkeuren qua plaats van tewerkstelling en/of periodes onmogelijk blijken, zal de desbetreffende kandidatuur zonder gevolg worden geklasseerd.

Opleiding

Jobstudenten moeten de volgende opleiding volgen:

- tewerkstelling als algemene dienst uitreiker:
 - met ervaring: 3 dagen op de werkvloer;
 - zonder ervaring: 5 dagen op de werkvloer. Voorafgaand aan de tewerkstelling zal de jobstudent ook een rijvaardigheidstest dienen af te leggen bij het opleidingscentrum FRAC, waarvoor hij moet slagen om bij bpost aan de slag te kunnen.
- tewerkstelling als algemene dienst postman sorteercentrum, postman logistiek of magazijnier:
 - 1 dag op de werkvloer.
- tewerkstelling als commerciële medewerkers:
 - met ervaring: 3 dagen op de werkvloer;
 - zonder ervaring: 1 dag in bpost Academy en 2 dagen op de werkvloer.

Voor personeelsleden van bpost: hoe moet je je kind inschrijven als jobstudent?



Zorg ervoor dat je de volgende documenten en inlichtingen bij de hand hebt:

- identiteitskaart (rijksregisternummer);
- in voorkomend geval, het stamnummer + het benuttigingskantoor (BUT) van vader en/of moeder;
- (bank)rekeningnummer van de student;
- in voorkomend geval het nummer van het rijbewijs van de student + de afleveringsdatum;
- de gewenste plaatsen en periodes van tewerkstelling.

Vul het inschrijvingsformulier voor jobstudenten in dat zich bevindt op intranet en op www.bpost.be.

Verzoek je verantwoordelijke N+1 om het inschrijvingsformulier in te vullen indien je geen toegang hebt tot intranet of internet. Vraag hem een print-out van het ingevulde document.

Wacht de reactie van het uitzendbureau af. Belangrijk: Papieren inschrijvingsformulieren zullen niet in aanmerking genomen worden. Alleen 'online' inschrijvingen worden weerhouden.

Bpost werkt samen met de uitzendkantoren START PEOPLE

De uitzendkantoren verzorgen:



- het verwerken en opslaan van alle kandidaturen;
- de toepassing van de afgesproken prioriteiten;
- de contacten met de weerhouden kandidaten.
- het inplannen van de individuele tewerkstelling volgens de noden van de betrokken business;
- het vervangen van afwezige kandidaten.

Hoeveel mag een student werken?

Een student kan, eventuele feestdagen inbegrepen, maximum 475 uren per jaar als jobstudent tewerkgesteld worden. De effectieve tewerkstelling bij bpost tijdens de zomerperiode zal worden bepaald door de organisatorische behoeften.

Bijkomende info: www.aclvb.be/nl.studentenarbeid en www.studentatwork.be

FUNCTIEWEGING GEVAAR VOOR PERSONEEL LOKALE BESTUREN

De functieclassificatie, een soort van functieweging, is een gevaar voor het personeel in de lokale besturen.

Politiek en bedrijfsleven zijn enthousiast omdat men kan verlonen volgens de prestaties. Niks verkeers mee.

Maar er is meer aan de hand.

**“Einde vast inkomen
voor ambtenaren. Einde
transparant loonbeleid.
Einde zekerheid
volwaardig pensioen”**

De functieclassificatie wordt ontwikkeld door bedrijven die zich daarin specialiseren. Dit betekent dat bij de invoering, de opvolging en het onderhoud een niet te onderschatten kostprijs moet worden voorzien.

De administratie heeft vandaag een globale personeelskost in de vorm van wedden, lonen, vakantiegeld, vergoedingen, enz. Wanneer een bedrijf aangesteld wordt om de functieweging uit te voeren dan worden er tussen de opdrachtgever en de uitvoerder financiële afspraken gemaakt in functie van het te behalen resultaat.

Willekeur troef

Men moet een onderscheid maken tussen de private en de openbare sector. Vaak vergelijken politici die twee sectoren. Nochtans zou men beter moeten weten. Het wordt hoogtij dan de politiek dit beseft, dat deze vergelijking niet opgaat.

Beide sectoren hebben immers een ander doel. De privésector is er op uit om winst te maken en de openbare sector moet gewoon

voor een goede dienstverlening zorgen tegen een aanvaardbaar financieel prijskaartje. Met andere woorden, de openbare sector is niet onderworpen aan winstbejag.

Functieweging zou op een objectieve wijze moeten kunnen gebeuren, en daar knelt precies het schoentje.

Wat de lokale sector betreft is de politieke invloed heel groot. Om de zes jaar kunnen coalities wijzigen. De politiek stuurt het personeelsbeleid waardoor men bijna nooit een objectief functiewegingsbeleid kan tot stand brengen. Het hoeft geen betoog dat willekeur nog altijd troef is binnen de lokale sector.

Het managementteam binnen de lokale besturen was bij zijn opstart volledig onafhankelijk. In een latere fase liet de Vlaamse regering opnieuw de politieke overheid binnen het managementteam toe. Dit betekent dat ook het managementteam onder politieke invloed werkt. Van objectiviteit is er geen sprake meer.

Onze huidige weddenscalen zorgen voor een transparante en zichtbare loonevolutie over de ganse loopbaan. Met de huidige weddenscalen kan je min of meer berekenen welk pensioen je zal ontvangen binnen X-aantal jaren. Met de functieweging is men deze garanties kwijt. Het wordt onmogelijk om nog een berekening of raming te maken voor de toekomst van morgen en overmorgen.

Bijkomend heb je geen zekerheid over je inkomen binnen je loopbaan. De functies

worden op bepaalde tijdstippen herwogen, -dat kan om de drie jaar zijn-, en het gewicht van je functie kan dalen of stijgen. Als de functie in waarde daalt dan zal je de komende jaren sowieso maandelijks en jaarlijks minder verdienen. Bijkomend zal dit een negatief effect hebben op je pensioen.

Door de evolutie in onze maatschappij, het economische beleid en de modernisering kunnen bestaande functies fors in waarde dalen. Kijk wat er bij Proximus is gebeurd met 1200 medewerkers.

Vandaag spreken we nog over het sluiten van een CAO zodat er een lineaire loonsverhoging kan worden doorgevoerd. Spreken we met het systeem van functieweging of IFIC nog over dergelijke mogelijkheden?

Functieweging kan eveneens aangegrepen worden om loonproblemen op te lossen. Wanneer een bestuur of bedrijf opdracht geeft aan de instelling die de functieweging beheert om een besparing door te voeren van 2%, dan zal je ook de inlevering van 2% moeten ondergaan, en dit zonder dat je daarbij inspraak hebt.

Geen inspraak?

Bij de opstart zal men er wel voor zorgen dat bijna iedereen er praktisch financieel iets beter van wordt. Indien je toetreedt tot het nieuwe loonbeleid zal je ook verplicht worden om een document te ondertekenen dat je akkoord gaat met de regels van het systeem.



In die regels schuilt het gevaar voor je toekomstige loopbaan en voor het toekomstig pensioen.

Het mooiste voorbeeld vinden we bij het UZ Gent. Het ziekenhuis had problemen door een ernstige fout in het loonbeleid. Jarenlang bleken honderden personeelsleden onderbetaald. Men wou dit rechtzetten via een functieclassificatie.

Onze organisatie is tegen het bestuur naar de rechter gestapt en UZ Gent werd zowel in Eerste Aanleg als door het Hof van Beroep veroordeeld voor het plegen van een misdrijf, m.a.w. poogde het bestuur om via een functieweging het misdrijf met de mantel der liefde toe te dekken.

Personeelsleden die lid zijn van VSOA-LRB kregen de kans een rechtszaak te starten tegen UZ Gent om hun rechten aan te vechten. Zij kregen dan ook via de rechtbank een financiële rechtzetting. Voor sommigen bedraagt dit tot 70.000 euro achterstallig loon.

Dit is dé illustratie waarvoor functieweging ook kan worden gebruikt.

Gevaar voor pensioen?

Wanneer in de loop van je loopbaan je functie in waarde daalt, heeft dit automatisch tot gevolg dat je een lager pensioen zal ontvangen. Voor het statutair personeel kan de negatieve impact dubbel zo groot zijn. Namelijk wanneer men het gewicht van de functie vijf of tien jaar vóór de pensioenleeftijd doet dalen dan wegen die laatste jaren dubbel zo zwaar in de pensioenberekening.

Conclusie: noch jij, noch de vakbonden hebben enige vat op het geldelijk statuut.

Rol vakbond?

In de meeste gevallen tracht men de vakbonden erbij te betrekken. Het is de verantwoordelijkheid van iedere vakorganisatie hoever ze zich laten meeslepen in dergelijke projecten. Wel lezen wij in meerdere reglementen dat er een algemeen communicatieverbod wordt doorgevoerd. Iedereen die in een be-

geleidingscommissie zetelt, moet zich onthouden van commentaar naar de basis toe. M.a.w. alles moet binnenskamers blijven. Men krijgt pas spreekrecht wanneer alles is beslist.

Samengevat biedt de functieweging **geen enkele garantie tot:**

- een stabiel inkomen over de ganse loopbaan;
- een transparant loonbeleid;
- een volwaardig pensioen.

Je geldelijk statuut bepaalt vandaag hoeveel je werkgever je jaarlijks over je ganse loopbaan moet betalen.

Met de functieweging bepaalt de werkgever hoeveel hij je jaarlijks over de ganse loopbaan wil betalen. ■

Serge MEEUWS
Nationaal voorzitter VSOA-LRB

WAAR STAAN WE?

Bel niet meer, de 1900 neemt niet meer op bij Proximus! Nee, dit is geen oproepnummer van 4 cijfers, maar het aantal banen dat Proximus wil laten sneuvelen. Waar staan we intussen met dit dossier?



Na 2 maanden zijn we nog steeds in de informatie- en consultatiefase. Proximus maakt het ons hierbij niet gemakkelijk. We kregen meer dan 600 vage slides voorgeschoteld en ook op onze vragen wordt zelden duidelijk geantwoord. Dat de directie naast de vermindering van het personeel ook ingrijpende aanpassingen aan de HR-reglementering (loon- en arbeidsvoorwaarden) wil doorvoeren, maken de discussies alleen maar complexer. Op de vraag om deze dossiers te splitsen kregen we een negatief antwoord. Concrete informatie kunnen we nog steeds niet delen met het personeel omdat de Europese richtlijn (2002/14/CE van 11/03/2002) ons dit niet toelaat.

We begrijpen dat de digitalisatie, die trouwens al lang aan de gang is, noodzakelijk is, maar dit kan en moet een positief effect hebben op de tewerkstelling en de kwaliteit van de werkgelegenheid. Een digitalisering die alleen gericht is op een maximalisatie van de winsten, brengt niet alleen alle werknemers van die onderneming in gevaar, maar ook de toekomst van die onderneming. Dat de directie veel te laat komt met een plan is niet de verantwoordelijkheid van het personeel, maar wel die van het management!

Het VSOA is ervan overtuigd dat de digitalisering door Proximus misbruikt wordt om een

platte besparing door te voeren. Als antwoord zal het VSOA in de loop van de maanden maart en april concrete voorstellen doen om naakte ontslagen te vermijden en aan te tonen dat het ook anders kan. Hopelijk kunnen we daarna, in de loop van de maand april, de onderhandelingen starten.

Ondertussen wachten we nog steeds op een positief signaal van de top van het bedrijf. Na twee georganiseerde stakingsdagen waarop de personeelsleden massaal aanwezig waren, en

heel wat spontane, lokale acties, blijft de directie doof voor onze eisen. Mevrouw Leroy (ceo) blijft in de media spreken over naakte ontslagen en laat zich nog steeds negatief uit over de personeelsleden.

Nochtans bewijzen de mooie financiële resultaten het tegendeel: deze resultaten zijn tot stand gekomen dankzij de inspanningen van het personeel! Mevrouw Leroy haar "dankjewel" hiervoor is een collectieve ontslagronde.

Terwijl 12.000 mensen in de onzekerheid blijven zitten, zorgen de raad van bestuur en mevrouw Leroy voor zichzelf. Op 17 april 2019 zal mevrouw Leroy haar toekomst veilig stellen: na advies van de leden van de algemene vergadering van aandeelhouders zal mevrouw Leroy tot 2023 een mandaat als lid van de raad van bestuur krijgen. Voortijdig, want haar huidige mandaat loopt nog tot eind van dit jaar.

Voor mevrouw Leroy is het klaarblijkelijk belangrijker haar eigen toekomst veilig te stellen in plaats van zich te bekommeren over het lot van 12.000 werknemers die van de ene op de andere dag hun werk riskeren te verliezen, terwijl ze elke dag hun uiterste best doen. ■



AFSCHIED VAN "STRO"

Vele van onze collega's nemen afscheid van "Stro", een fascinerend gebouw in neo-renaissantestijl met een heel rijke geschiedenis in het centrum van Brussel, vlakbij de Zavel. Een beperkt stukje van het gebouwencomplex van 7.000 m² wordt behouden voor onze telecominfrastructuur, maar het grootste gedeelte wordt omgevormd tot woongelegenheden.



© SMITS

In memoriam Pierre Mottoulle

Op 22 februari ontviel ons Pierre Mottoulle, "Pierrot" voor zijn naaste vrienden. Pierre was meer dan 25 jaar lang voorzitter van VSOA-Proximus.

Hij zette zich al die jaren met hart en ziel in voor de vakbond en behartigde de belangen van onze leden. Na jarenlang met veel moed te hebben gevochten tegen een hardnekkige ziekte overleed hij eind februari op 62-jarige leeftijd. VSOA-Proximus wil hierbij zijn grote waardering uiten voor zijn inzet en werk, en wenst zijn vrouw, kinderen en kleinkinderen veel sterkte toe.

Pierrot, je blijft in ons hart!



© SMITS

Het spreekt voor zich dat deze verhuis voor onze collega's van Stro een grote verandering betekent.

Een heel nieuw gegeven voor de meesten is dat je in een Flexomgeving terecht komt.

Het Flexprincipe is een vernieuwend bureauconcept gebaseerd op gemeenschappelijke werkposten. Dat betekent dat je niet meer gebonden bent aan een vast bureau, maar dat je willekeurig een plaats inneemt in de nabijheid van je teamleden.

De Flexomgeving maakt op deze manier meer informele samenwerking mogelijk en maakt het werk mobieler en minder plaats-afhankelijk.

Wij contacteerden onze collega Mikael die op 1 april naar de torens zal verhuizen:

Mikael: "Sinds de verbouwingen rond 2008 ben ik in Stro tewerkgesteld. Daarvoor werkte ik in TGX. Ons verhuis naar de Torens is voorzien voor 1 april 2019 (en neen, het is geen aprilgrap! ;-)) Ik heb altijd gebouwen gekend die kleiner waren

dan de Towers. Ik waardeer bijzonder de gezelligheid die daar alomtegenwoordig is. Ik hoop dezelfde gezelligheid in de Torens terug te vinden, maar ben daar niet zeker van, aangezien ik al enkele keren naar de Torens moest gaan voor vergaderingen en daar niet echt gesterkt werd in deze gedachte. Ik denk nochtans dat het Paviljoen gezellig zal zijn. Het zullen immers medewerkers van Stro zijn die daar tewerkgesteld zullen worden.

Ik zal er de collega's terugvinden die al verhuisd zijn en diegenen die ik al een tijdje niet meer gezien heb. We zullen dicht bij elkaar werken en ook nieuwe collega's leren kennen. We zullen ook kunnen profiteren van de faciliteiten van de Torens en mijn verplaatsing woon-werk zal met één station verkort worden. Laten we de zaken van de goede kant bekijken!"

Welkom aan Mikael en zijn collega's van Stro in de Proximus Torens!

NEVER FORGET: 22 MAART 2016

Omdat we dit nooit mogen vergeten, wat zo ver af leek, werd plots harde realiteit.



© MHKA

Ter nagedachtenis aan alle slachtoffers, de vele gewonden, de overledenen. Als bedanking voor elke instantie, hulpdienst, of persoon die ook maar iets heeft betekend in deze periode. Hier staan we even stil bij de rol van het Militair Hospitaal Koning Astrid (MHKA) in Neder-over-Heembeek. Om 7u58 een eerste explosie in Zaventem, om 9u11 een tweede aanslag in het metrostation Maalbeek. Honderden gewonden, een dertigtal dodelijke slachtoffers. Omdat er sprake was van een derde bom die niet was afgegaan in de luchthaven, werd om veiligheidsredenen een beroep gedaan op o.a. het MHKA voor triage, verzorging, opname van de slachtoffers.

Het ganse hospitaal wordt in een mum van tijd onherkenbaar omgevormd. Om een rampensituatie te kunnen opvangen, wordt de inkomhal omgebouwd tot triagezone. Drieënvijftig bedden in drie verschillende zones naargelang de ernst van verwondingen of graad van urgentie. De spoedienst wordt de ingang, de hoofdingang, de uitgang. De apotheek voert verschillende karren met medisch materiaal aan. Kamers worden klaargemaakt, het operatiekwartier werkt op volle toeren tot de laatste patiënt is behandeld. De beddencentrale wordt opgebouwd tot werkruimte voor het Disaster Victim Identification-team (DVI). Zones worden afgebakend, lokalen worden ingericht voor de opvang van nabestaanden samen met het Rode Kruis.

Wat op een chaos lijkt, is in realiteit een goed geoliede machine, efficiënt en goed georganiseerd.

Om 8u10 werd de rampenploeg gemobiliseerd. Dit zijn vrijwilligers die de vele oefeningen en permanenties moeten combineren met hun dagelijkse job. Achtentwintig minuten later was alles geïnstalleerd. Iedereen die beschikbaar was, werd ingezet om de rampenploeg te helpen of om ingezet te worden waar nodig. Registreren en begeleiden van de patiënten, materiaal voorzien voor de behandeling van de gewonden, beveiliging, ...

Exact een uur later, waren de eerste patiënten er, gebracht door ambulances, bussen, helikopter of zelfs taxi's. Ze roken verbrand, waren in shock, hadden last van doofheid, brand -en/of snijwonden (door rondvliegend schroot of door de spijkerbommen). Sommigen hadden een ledemaat verloren.

De verwondingen leken op de oorlogswonden, waarmee veel militairen vertrouwd waren door training of inzet in buitenlandse opdrachten.

"Het MHKA is als een verzekering, je hebt ze nooit nodig, tot op de dag dat er iets gebeurt"

Er werden die dag bijna honderd patiënten binnengebracht. Achttien werden gehospitaliseerd, de anderen zijn na de eerste behandeling overgebracht naar andere ziekenhuizen of konden naar huis. De dodelijke slachtoffers van de aanslag in Maalbeek werden naar het mortuarium gebracht. Binnen de vier dagen waren alle slachtoffers door DVI geïdentificeerd. De vrijwilligers uit de rampenploeg en anderen stonden DVI bij, zolang het nodig was. Na elk einde van de dienst, werden groepsgesprekken georganiseerd door de cel crisispsychologie uit het MHKA.

Tegelijkertijd wordt ook de crisiscel geïnstalleerd, 24/7 bereikbaar, de coördinerende link met de verschillende instanties: Defensie, Politie, Parket, Rode Kruis, DVI, Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken, de verschillende ambassades... Van zodra het kon, werden de familieleden van de slachtoffers op de hoogte gehouden en begeleid.

Deze dag was een dag om hopelijk nooit meer mee te maken. Er zijn veel lessen uit getrokken. Zo werd de samenwerking met de verschillende burgerinstanties verder verbeterd en de afbakening van de verschillende verantwoordelijkheden verder verrijnd.

Hoe meer er met deze instanties wordt samengewerkt, getraind, hoe beter de sleutelfiguren zijn gekend, hoe beter het geheel werkt.

Op 25 januari 2019 werd opnieuw een oefening gehouden met DVI, de Civiele Bescherming, het Rode Kruis,en de rampenploeg. Bedoeling was om alles nog efficiënter te organiseren zodat dodelijke slachtoffers nog sneller geïdentificeerd kunnen worden.

Op 22 maart 2016 bewezen het Militair Hospitaal Koningin Astrid en zijn personeel hun kracht en efficiëntie. Laten we deze dag nooit vergeten, de hoop nooit verliezen en vertrouwen hebben in onze toekomst.

*Met dank aan Kapitein Isabelle Dewit en
Eerste Sergeant Majoor Kevin Lauwers
voor de hulp aan de redactie van dit artikel.*



PERSOONLIJKE LEVENSVZERZEKERING

Omdat militair zijn een specifiek beroep is met specifieke risico's, willen we u er op attent maken om voldoende aandacht te besteden aan het sluiten van een levensverzekering of schuldsaldo-verzekering.



Het volstaat niet om enkel 'militair' te vermelden bij het sluiten van een levensverzekering. De risicovolle activiteiten, tijdens het uitoefenen van het beroep of in de privésfeer, zoals duiken, lid zijn van DOVO of Paracommando zijn, dienen ook vermeld te worden. Deze dekking is tevens gelinkt aan de deelname aan buitenlandse opdrachten.

De verzekeraars maken een inschatting van het risico om al dan niet een dekking te verlenen. Dit aan de hand van lijsten met risicoklasse bepaald per operatiezone toegekend door Defensie.

De verzekeringsagent moet u kunnen vertellen of de verzekeringspolis deze risicovolle activiteiten dekt.

Elke regeling, wijziging van regeling moet schriftelijk worden bevestigd. Indien er veranderingen van post of functie zijn, en daardoor risicovolle activiteiten worden uitgeoefend tijdens de duur van het contract, moet het contract grondig worden nagekeken en indien nodig een bijkomende dekking worden aangevraagd.

Vòòr het vertrek op missie in het buitenland moet de verzekeraar daarvan op de hoogte gebracht worden. Deze moet de militair op zijn beurt, verplicht informeren over de precieze dekking, dat kan eventueel tegen betaling van een bijkomende premie.

Defensie heeft een Conventie gesloten met Assuralia. Omdat het voor militairen niet duidelijk was of hun levensverzekering dekking verleent tijdens buitenlands opdrachten.

Deze Conventie wordt momenteel geëvalueerd door DG JUR. Aarzel niet om problemen of onregelmatigheden met het verzekeringscontract te melden via: AssuraliaEvaluation@mil.be

Leden in de kijker

JEAN-MARC ZADWORNY MET PENSIOEN

“IK PROBEERDE EEN GELOOFWAARDIGE GESPREKSPARTNER TE ZIJN”

We kondigden eerder in Argument aan dat we twee leden uit het burgerpersoneel, die onlangs met pensioen gingen, in de kijker zouden brengen. Nu is het de beurt aan Jean-Marc Zadworny. Hij was lokaal afgevaardigde voor VSOA-Defensie van januari 2003 tot maart 2018. Jean-Marc is met pensioen sinds 1 april 2018.



Loopbaan

Jean-Marc begon in februari 1979 als vrijwillige soldaat. Eigenlijk wilde hij carrière maken als gevechtspiloot, maar het lot besliste daar anders over. Jean-Marc begon een rijke en atypische loopbaan binnen het ministerie van Defensie. Het leger bood Jean-Marc de kans om verscheidene functies uit te voeren

zoals tankbestuurder, analist-programmeur, maar ook om verschillende opleidingen te volgen. Hij eindigde zijn militaire loopbaan als officier S3 Werken in januari 1988.

Naast zijn militair beroep en gezien zijn tijdelijk statuut, is Jean-Marc stilaan beginnen nadenken over zijn reconversie. Hij nam dan ook deel aan verscheidene examens voor de

gerechtelijke politie, de staatsveiligheid en het ministerie van Defensie. Zo werd hij op 1 februari 1988, dankzij het slagen in een examen, aangeworven bij het ministerie van Defensie, dit keer als lid van het burgerpersoneel in een functie als inspecteur van niveau B. Hij vervoegt dan de SDRA, de toenmalige Dienst voor Militaire Veiligheid.

Van 1988 tot 1996 maakt Jean-Marc deel uit van een speciale bewakings- en onderzoeksdienst.

In 1996 vervoegt hij het onderzoeksteam van contra intelligence in Namen.

In 1997 is hij werkzaam binnen de Staf te Evere waar hij de ontwikkeling van een geïntegreerde database voor de algemene inlichtingsdienst op zich zal nemen als Officier operaties.

Vanaf dat ogenblik zal Jean-Marc eveneens een groot aantal opdrachten in het buitenland uitvoeren. Hij zal vervolgens naar Kroatië, Bosnië, Kosovo, Afghanistan, Libanon, Litouwen en Estland gaan. Na een kleine berekening laat Jean-Marc ons weten dat over het geheel van zijn loopbaan, als we de opdrachten en de oefeningen optellen, hij bijna 7 jaar in het buitenland heeft gezeten.

“Ik meen veel geluk te hebben gehad dat ik aan zoveel opdrachten en oefeningen heb kunnen deelnemen. Dat bood me de kans om veel mensen met verschillende culturen te ontmoeten”

Het was werken in grote vrijheid, maar er moesten wel resultaten geboekt worden, vertelt Jean-Marc met veel enthousiasme. Hij herinnert zich ook de overvloedige hoeveelheid aan verslagen die destijds op een goede oude “Olympia”-tikmachine moesten uitgetikt worden.

Hij zal zijn loopbaan eindigen als hoofd van het detachement CI van de provincie Luxemburg te Marche-en-Famenne.

Activiteit als afgevaardigde

Naast zijn beroepsactiviteiten was Jean-Marc ook actief lid van onze organisatie sinds 2003. “Ik heb steeds gezorgd voor het verbeteren van de situatie, voor een positieve discussie met de hiërarchie. Dankzij de opleidingen die door VSOA-Defensie worden gegeven en de goede kennis onder andere van de statuten van de burger-agenten van de ADIV kon ik een geloofwaardige gesprekspartner zijn bij de hiërarchie” geeft Jean-Marc ons mee over zijn werk als afgevaardigde. Vooraleer hij afgevaardigde werd binnen VSOA-Defensie, als lid van het burgerpersoneel, was Jean-Marc afgevaardigde bij de groep 2 van het VSOA die toen het burgerpersoneel van Defensie op zich nam.

Later schakelden de leden van het burgerpersoneel over naar de groep VSOA-Defensie, een echte meerwaarde volgens Jean-Marc omwille van de nauwe samenwerking van VSOA-Defensie met het ministerie van Defensie. Ten slotte, vanuit syndicaal oogpunt, wijst Jean-Marc op één van de grote uitdagingen naar de toekomst toe in een nieuwe herziening van het statuut van sommige burger-agenten van het departement staf inlichtingen en veiligheid, rekening houdend met de specificiteit eigen aan hun beroep.

Zijn toekomst

Zetel en pantoffels zullen geen sleutelwoorden zijn in zijn dagelijks leven. Jean-Marc is een actief en gedreven man, die van avontuur houdt. Hij wijdt zich nu aan talrijke activiteiten. Jean-Marc is instructeur in EHBO, duikmonitor, één van zijn passies samen met paragliding en paramotor. Hij neemt ook actief deel aan het organiseren van sociale en sportactiviteiten in zijn gemeente, zonder een laatste activiteit te vergeten, en niet de minste, Jean-Marc houdt zich ook graag bezig met zijn kleinkinderen.

Slotwoord

Jean-Marc sluit het gesprek af met volgende positieve noot: “Ik wens dat iedereen kan genieten van een even verrijkende loopbaan als de mijne”. ■

LEDEN IN DE KIJKER



VSOA-Defensie bestaat slechts dankzij de militairen en burgers bij Defensie die in ons geloven.

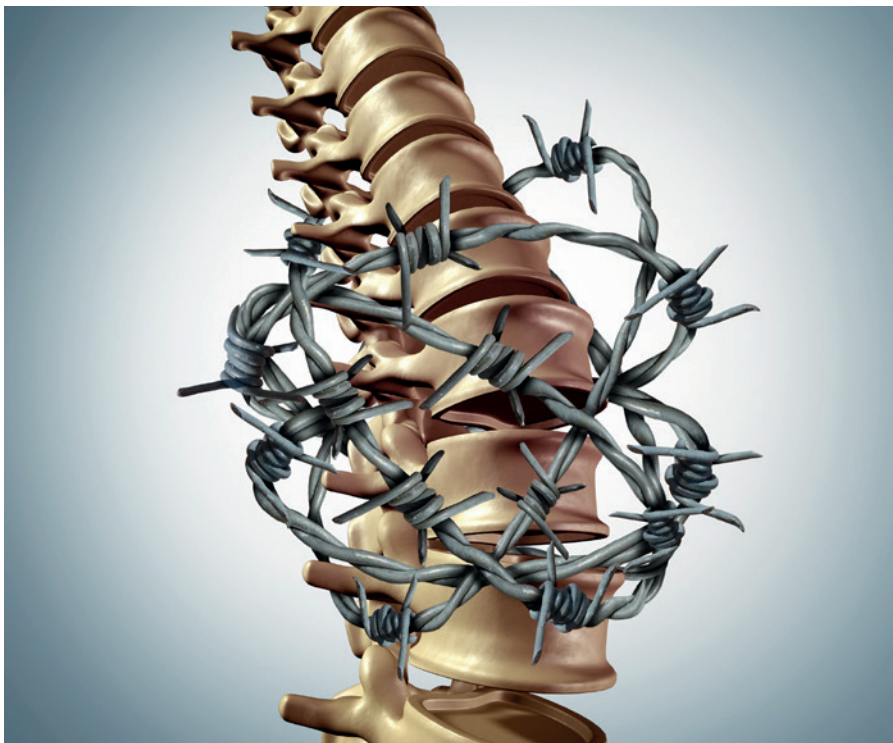
Onze leden zijn veel meer dan de mensen die we dag in dag uit aan het werk zien. Daarom gaan we op zoek naar de mens achter het militaire verhaal.

Heb jij een bijzondere hobby, verzameling, passie of officiële bijverdienste? Laat het ons weten via [info@](mailto:info@vsoa-defensie.be)

[vsoa-defensie.be](mailto:info@vsoa-defensie.be), misschien vertellen wij dan jouw verhaal in een van de volgende nummers van Argument. ■

KAN LAGE RUGPIJN ERKEND WORDEN ALS BEROEPSZIEKTE?

Als raadsgeneesheer-deskundige verdedig ik geregeld politiemensen die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een geweldincident. Sedert vele jaren stel ik bij politiemensen een opvallende stijging van lage rugpijnklachten vast. Deze patiënten zijn er zich van bewust dat dit te wijten is aan hun arbeidsomstandigheden. Maar zij weten niet of deze aandoening als beroepsziekte kan worden erkend! Hoog tijd dus om dit uit te klaren.



Lage rugpijn is goed voor de helft van de uitgaven aan spier- en skeletaandoeningen; 5 tot 20% van de mensen die ooit last hebben gehad van lage rugpijn zullen in een later stadium chronische rugpijn ervaren.

Is er een verhoogd risico?

Een aantal ergonomische en psychosociale factoren verhogen het risico op het optreden van lage rugklachten bij politiemensen: langere periodes achter het stuur, passagiersruimtes en zitplaatsen die niet aangepast zijn aan de uitrusting die politiemensen dragen, een hinderlijke en zware uitrusting (gordel, kogelwerend vest), een houding en bewegingen die belastend zijn voor de rug (draaibeweging), zittend werk dat

wordt onderbroken door noodsituaties, stress.

Recent werd op vraag van de firma PRODEMOS (een onderneming gespecialiseerd in het behartigen van de medico-legale rechten van werknemers) een onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van het dragen van een kogelwerend vest op lage rugklachten. Er is geen enkele studie voorhanden over de impact van lage rugpijn of over chronische lage rugpijn.

Wat is het wetgevend kader?

De regelgeving staat in de wet van 3 juli 1967 over de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziek-

ten in de overheidssector.

Deze wet is van toepassing op het overheidspersoneel van de federale politie, de korpsen van de lokale politie en de hulpverleningszones. Die wet bepaalt voor de politiemensen ook de mogelijkheden om hun rugpathologie te laten erkennen.

Blootstelling aan het risico

Deze wet geeft geen definitie van het beroepsrisico van de ziekte, daar waar de gecoördineerde wetten dat wel doen voor de privésector door te bepalen dat de blootstelling aan de schadelijke invloed inherent moet zijn aan de beroepsuitoefening en dat deze invloed beduidend groter moet zijn dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen.

In de openbare sector volstaat het dus dat er sprake is van blootstelling aan het risico, zelfs al kan men redelijkerwijs aannemen dat de blootstelling aan het risico ook hier groter moet zijn dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen.

Vermoeden van blootstelling

Volgens Koninklijke Besluiten wordt bepaald dat een schadevergoeding voor een beroepsziekte verschuldigd is wanneer een personeelslid, door een beroepsziekte getroffen, aan een beroepsziekte van die ziekte werd blootgesteld tijdens de volledige duur van een periode of tijdens een gedeelte ervan gedurende dewelke hij tot een der categorieën van gerechtigden op de bepalingen van de KB's behoort.

Wat betreft de blootstelling aan het risico verschilt de situatie van politiemensen dus van deze van werknemers in de privésector. De wet

bepaalt immers dat elke werknemer van besturen, diensten instellingen en inrichtingen geacht wordt, behoudens tegenbewijs, te zijn blootgesteld aan het risico bedoeld in de wetgeving.

Het vermoeden van blootstelling is aangetoond “behoudens tegenbewijs”. Dit betekent dat de werkgever moet aantonen dat de politiemans of -vrouw niet aan het risico van de ziekte werd blootgesteld.

Artikel 30 bis

Is dit vermoeden van blootstelling ook van toepassing op rugaandoeningen, die niet op de lijst van beroepsziekten (lumbale artrose en spier- en skeletaandoeningen) zijn opgenomen?

We herinneren er aan dat artikel 30 bis van de wetgeving bepaalt dat “het bewijs van het oorzakelijk verband tussen de ziekte en de blootstelling aan het beroepsrisico van deze ziekte valt ten laste van het slachtoffer”.

De bepalingen van de KB's die het algemene vermoeden van blootstelling aan het risico beschrijven, lijken geen onderscheid te maken. Uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie (Cass., 4 april 2016, nr. S.14.0039F) blijkt dat het vermoeden van blootstelling aan het risico eveneens van toepassing is op de beroepsziekten die niet in de lijst zijn opgenomen. Het volstaat dat de ziekte is bewezen en dat werd aangetoond dat er een oorzakelijk verband is met voormelde blootstelling. In een recent arrest (28 maart 2018) heeft het Arbeidshof te Mons (Bergen) deze rechtspraak bevestigd.

Samengevat

Een politiemans of -vrouw die zijn of haar lage rugpijn als beroepsziekte wil laten erkennen onder de pathologische code (“ischias”) moet:

- het bestaan van de ziekte aantonen aan de hand van medische documenten (radiografie, scanner, IRM, en EMG);
- bewijzen dat de blootstelling aan het risico om slachtoffer te worden van deze beroepsziekte groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen. Het is overigens de werkgever die moet aantonen dat de politiemans of -vrouw niet werd blootgesteld aan het risico op deze ziekte.

Een politiemans of -vrouw die zijn of haar lage rugpijn wil laten erkennen als een pathologie die niet op de lijst staat (lumbale artrose, spier- en skeletaandoening moet bovendien:

- een oorzakelijk verband aantonen tussen de ziekte en de blootstelling aan het risico van deze ziekte. Hij/zij moet bewijzen dat de ziekte op determinerende wijze en rechtstreeks te wijten is aan de beroepsuitoefening. Het Hof van Cassatie velde evenwel inzake de woorden “determinerend en rechtstreeks verband” een belangrijk arrest.

Er is daarbij sprake van een oorzakelijk verband wanneer de ziekte zich niet of in mindere mate zou hebben gemanifesteerd bij afwezigheid van de beroepsactiviteit, ongeacht of er tegelijkertijd ook andere oorzaken spelen die losstaan van de beroepsuitoefening. Zodra het slachtoffer dit verband tussen de ziekte en de beroepsuitoefening aantoont, moet de mate waarin andere potentiële oorzaken een invloed hebben niet worden aangetoond. ■

Docteur Philippe BONFOND
Raadsgeneesheer-deskundige

Prodemos (www.prodemos.be) Tel. 02/318.63.74



Nationale enquête

Rekening houdend met de verplichting voor politiemensen om aan te tonen dat de blootstelling aan het risico om slachtoffer te worden van een lumbale pathologie bij hen groter is dan bij de bevolking in het algemeen, heeft de firma PRODEMOS online – op haar internetsite (www.prodemos.be) – een transversale observatiestudie gelanceerd. Deze studie peilt online bij politiemensen in actieve dienst naar de prevalentie (frequentie) van lage rugklachten en de chronische vorm ervan. Er wordt verwacht dat de prevalentie van lage rugpijn bij politiemensen

groter zal blijken te zijn dan bij de bevolking in het algemeen. Indien deze hypothese door de studie wordt bevestigd, zal men over een zeer belangrijk element beschikken om algemeen te doen inzien dat politiemensen die het slachtoffer zijn van een lumbale pathologie (al dan niet opgenomen op de lijst) tijdens hun loopbaan wel degelijk werden blootgesteld aan het beroepsrisico van deze ziekte. Dit zou onweerlegbaar de vraag rechtvaardigen om lage rugpijn bij politiemensen als beroepsziekte te erkennen! ■

VERLAGING LEERPlicht GEEN GESCHIKT MIDDEL TEGEN TAAL- EN LEERACHTERSTAND

In weerwil van het simplistische verhaal dat door steeds meer politieke partijen wordt geponeerd als de nieuwe heilige graal tot integratie en tegen kansarmoede, blijkt een leerplichtverlaging geen adequaat middel om de taal- en leerachterstanden weg te werken.



Al jaren staat het Vlaamse onderwijs erom bekend sociale ongelijkheid te reproduceren en te versterken. Met een in de wereld ongeken- de graad van kleuterparticipatie, slaagt ze er niet in de kansen van kansarme en allochtone kinderen op te trekken naar deze van hun kansrijkere leeftijdsgenootjes. Recent onderzoek uitgevoerd door de Vakgroep sociaal werk en sociale pedagogiek in samenwerking met het Steunpunt Diversiteit en Leren (UGent), toont nu eindelijk ook waarom.

Nieuwe heilige graal

In weerwil van het simplistische verhaal dat door steeds meer politieke partijen wordt geponeerd als de nieuwe heilige graal tot integratie en tegen kansarmoede, blijkt een leerplichtverlaging geen geschikt middel om de taal- en leerachterstand weg te werken. Een spreekwoordelijke handicap waar zovele van deze kindjes keihard mee geconfronteerd worden, eens ze de stap naar het basis-onderwijs zetten.

Uit de urenlange observaties van bovenstaande vakgroep, blijkt dat het vooral de meest taalvaardige en assertieve kindjes zijn die de meeste interacties genereren met hun overbevraagde juf. Een overbevraagde juf, want naarmate het jaar vordert en er meer peuters instappen, loopt het aantal kinderen dat aan de zorg van 1 juf wordt toevertrouwd al gauw op tot 25. Orde en discipline zijn dan erg belangrijk om de situatie behapbaar te houden. Instructietaal domineert noodgedwongen, wat weinig uitnodigt tot talige interactie met de kleintjes.

“Taal leer je aan de hand van actieve interactie met een reeds competent spreker”

Bij vele mensen inclusief sommige kleuteronderwijzers, heerst nog steeds de mythe dat kindjes

taal leren door middel van liedjes en verhaaltjes. Taal is echter het item bij uitstek dat je niet leert door naar instructies te luisteren, maar enkel aan de hand van actieve interactie met een reeds competent spreker. Daarbij imiteert het kind de spreker voortdurend en de spreker herneemt wat nog niet helemaal beheerst wordt. Dat proces is waanzinnig intensief, duurt ettelijke jaren en vergt op het individuele kind afgestemde begeleiding. Het onderzoek toont dat in de Vlaamse kleuter- klassen één op één gesprekjes nauwelijks aan de orde zijn, ruimte maken voor zorg en aandacht op maat is eigenlijk onmogelijk. Het resultaat: taal- vaardige kindjes krijgen een beetje talige interac- tie, minder taalvaardige en anderstalige kindjes zeggen veelal een hele dag niets. Wordt er toch al eens een woordje onder elkaar gewisseld, dan wordt dit afgestraft, want stilte is noodzakelijk om de orde in een dergelijke grote groep te behou- den. Dat mogen praten onder elkaar zou al een beetje helpen. Al neem je dit best met een hele grote korrel zout. Ook hier gaat het immers niet om talige interactie met een competente spreker, maar met een ander peutertje dat evenmin de juiste regels, uitspraak of woordenschat beheerst om de ander bij te sturen en te verbeteren.

In geen enkel ander Europees land gaan kinderen zo vroeg naar school. Dat dit hier wel gebeurt, is het resultaat van een in de jaren '70 genomen dijk van een besparingsmaatregel.

De meeste landen voorzien in een uitgebreid op- vangstelsysteem waarbij de ratio's meer aanleunen bij wat als wetenschappelijk verantwoord wordt gezien, namelijk één zorgdrager per drie kindjes, met een maximale groepsgrootte van 6 kindjes voor twee verzorgers. Dit is in Vlaanderen zelfs al niet het geval voor kinderen die jonger zijn dan

2,5. Onthaalouders mogen 8 tot 10 kinderen bij zich hebben op hetzelfde moment, zolang de weekmarge maar niet overschreden wordt. In crèches vangen drie kinderverzorgsters makkelijk tot 20 kinderen op. Opnieuw is de kwaliteitsvolle, sensitieve talige interactie niet aan de orde. De taalontwikkeling van onze kinderen ligt dan ook volledig bij de ouders. Ouders die met twee moeten gaan werken en wie gevraagd wordt kinderen liefst op drie maanden al onder te brengen in één of andere vorm van geïnstitutionaliseerde opvang.

“Behangpapierkindjes”

Kindjes die taalzwak zijn of simpelweg timide, halen nauwelijks iets uit hun schooldag. Professor Vandenbroeck noemt hen “behangpapierkindjes”. Een schrijnende term voor een dramatisch probleem dat het leven van honderden kindjes hypothekeert, nog voor ze goed en wel van zichzelf beseffen dat ze bestaan.

Als VSOA-Onderwijs bepleiten we dan ook een drastische evaluatie van hoe wij met de meest kwetsbare mensjes in onze samenleving om springen. Daarbij zijn meer middelen voor kleinere klasjes slechts een klein aandeel in een brede resem nog te nemen maatregelen, die ons eindelijk moeten in staat stellen te voldoen aan dat obscure artikel 26 in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. En ook al vallen we voor de zoveelste keer in herhaling, leerplichtverlaging hoort daar niet bij.

Sara DE MULDER
Secretaris

VSOA-Onderwijs garandeert optimale dienstverlening!

VSOA SERVICELINE; RESPONS BINNEN DE 24 UUR!

VSOA Serviceline

Respons binnen de 24u!

Bij ons kan u terecht voor uw vragen!

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



02/529 81 35

serviceline@vsoa-onderwijs.be

Elke werkdag van 9 tot 12u en van 13 tot 16u

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.

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

tooruren 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, eerstelijns hulp 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

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 Ik ben een vast benoemd leerkracht en sinds dit schooljaar heb ik 4 lesuren wiskunde in mijn opdracht. Dit is een vak dat mij niet echt ligt. Wat zijn mijn mogelijkheden om van deze uren af te geraken. Kan ik voor deze 4 lesuren afstand doen of ontslag nemen?

A U kan inderdaad ontslag nemen in deze uren, maar dit is onherroepelijk en zal een impact hebben op de opbouw van uw pensioenrechten. Dit is dus niet aan te raden.

Het is aangewezen om dit voor te leggen aan uw directie en de vraag te stellen om u niet langer dit vak te laten geven. Het nemen van een verlofstelsel is een andere optie, maar dit geeft u nog niet de zekerheid dat dit vak dan bijgevolg ook niet langer tot uw opdrachtenpakket zal behoren.

V Ik werk 4/5den in het kader van het stelsel verlof voor verminderde prestaties en werk dus niet op maandag. Elke maand is er een personeelsvergadering... Naar hoeveel vergaderingen ben ik verplicht om te gaan? Er is dit schooljaar ook een pedagogische studiedag gepland op een maandag. Moet ik daarop aanwezig zijn? En zo ja, kan ik deze dag recupereren/compenseren?

A Personeelsvergaderingen en pedagogische studiedagen maken deel uit van uw opdracht als leerkracht. U moet hier dus op aanwezig zijn. Er is geen recuperatie/compensatie voorzien voor het onderwijzend personeel (wel voor administratieve personeelsleden, maar deze presteren dan ook 36 klokuren).

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.

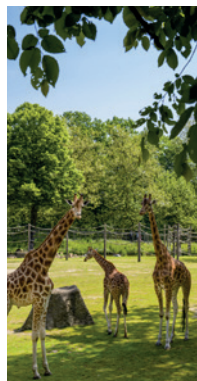
daquitstappen - excursions



 € 26,50 in plaats van au lieu de € 36,50	 € 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99	 € 29,00 in plaats van au lieu de € 33,00	 € 38,00 in plaats van au lieu de € 49,50
 € 15,99 in plaats van au lieu de € 25,99	 € 18,99 in plaats van au lieu de € 32,99	 € 37,00 in plaats van au lieu de € 42,00	 € 16,20 in plaats van au lieu de € 18,00
 € 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99	 € 20,00 in plaats van au lieu de € 36,50	 € 29,50 in plaats van au lieu de € 41,00	 € 41,00 in plaats van au lieu de € 51,00



 € 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99	 € 16,00 in plaats van au lieu de € 22,00	 € 12,50 in plaats van au lieu de € 19,95	 € 10,50 in plaats van au lieu de € 17,50
 € 8,50 in plaats van au lieu de € 11,25	 € 7,35 in plaats van au lieu de € 10,30	 € 6,50 in plaats van au lieu de € 8,00	 € 15,90 in plaats van au lieu de € 21,50



 € 22,68 in plaats van au lieu de € 28,00	 € 27,00 in plaats van au lieu de € 33,00	 € 15,50 in plaats van au lieu de € 27,00	 € 14,50 in plaats van au lieu de € 16,50
 € 22,68 in plaats van au lieu de € 28,00	 € 16,80 in plaats van au lieu de € 21,00	 € 32,50 in plaats van au lieu de € 36,00	 € 21,70 in plaats van au lieu de € 31,00

Weet je je gegevens niet meer of ben je nog niet geregistreerd? Vraag ze dan via helpdesk@meritsandbenefits.be.
 Vous avez oublié vos données de connexion ou vous n'êtes pas encore inscrit(e) ? Dans ce cas, demandez-les via helpdesk@meritsandbenefits.be.

**Ontdek het volledige aanbod
voordelen, tickets, wedstrijden,... op:**

WWW.VSOA-VOORDELEN.BE

**Découvrez l'offre complète
d'avantages, billets, concours,... sur :**

WWW.SLFP-AVANTAGES.BE

