



argument



NA DE VERKIEZINGEN: WAT MET DE TOEKOMST VAN DE OPENBARE SECTOR?

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.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.slf-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.slf-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
Laurence Gastout
Catherine Henrard
Nicole Hertoghs
Marnix Heyndrickx
Martine Renaux
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Guy Van Cauwenbergh

INHOUD



Argument voortaan om de twee maanden 4

U hebt een historisch nummer van Argument in handen. Dit is het laatste nummer dat als "maandblad" zal verschijnen. Voortaan zal u Argument elke twee maanden krijgen.



Comité A : eindelijk goed nieuws 6-7

De zogenaamde "thematische verlopen" worden flexibeler gemaakt, net zoals in de private sector.



Henk Clauwaert voorzitter VSOA-Post 12-13

Vóór eind 2019 neemt Henk Clauwaert de voorzittersfakkel bij VSOA-Post over van Marc De Mulder.



Nieuwe voorzitter bij VSOA-Defensie 14-15

En ook de groep Defensie koos een nieuwe voorzitter. Edwin Lauwereins geeft de voorzittershamer door aan Boris Morenville (foto).



Leerplichtverlaging stigmatiseert 20

De leerplichtverlaging is een feit. Voorstanders zijn ervan overtuigd dat het de sociale mobiliteit zal bevorderen. Dit klopt niet.

Voordelenpakket



Registreerde je al op onze nieuwe voordelenwebsite?

Dankzij de samenwerking met Merits&Benefits bieden we de meest interessante kortingen en voordelen bij honderden handelszaken, winkelketens, pretparken en webshops. bol.com, Carrefour, DECATHLON... behoren tot onze topvoordelen.

Bij het VSOA heb je je lidgeld zo terugverdiend, een slimme keuze! Registreer je vandaag nog op www.vsoa-voordelen.be en geniet van het voordelenpakket. ■

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

“BANG AFWACHTEN NA DE VERKIEZINGEN VAN 26 MEI”

De Europese, federale en regionale verkiezingen van 26 mei zijn net achter de rug. “We kunnen niet zeggen dat we ons echt goed voelen bij de uitslag. Het is bovendien bang afwachten wat er met het openbaar ambt gaat gebeuren”, zegt algemeen voorzitter van het VSOA François Fernandez-Corrales.

“Het openbaar ambt is voor geen enkele partij blijkbaar een prioriteit”

U hebt geen goed gevoel bij de uitslag?

“We hebben net de Europese, federale en regionale verkiezingen achter de rug. En ja, we kunnen niet echt zeggen dat we ons goed voelen bij de uitslag, verre van. Kijk naar de uitslag: Vlaanderen stemde massaal rechts, zelfs uiterst rechts. Wallonië ging overwegend naar links, of uiterst links. Vraag is wat we hier voor de toekomst van het openbaar ambt uit kunnen onthouden. En daar zit ik ook met vele vragen. U moet weten dat één van de partijen in Vlaanderen uitgesproken voorstander is om de openbare dienst eenvoudig te ontmantelen. Ik vrees dus het ergste als die partij mee aan de macht komt.”

U vreest een afbouw van het openbaar ambt?

“Ik kijk uit naar de voorstellen van alle partijen over de werking van de overheid en de toekomst van de ambtenaren. In het verleden hebben we van alles meegemaakt, dus ik ben op mijn hoede. Het valt natuurlijk af te wachten of men zich zal houden aan de electorale beloftes over de herfinanciering van de openbare diensten en het terugschroeven van de pensioenleeftijd naar 65 jaar.”

Maar echt optimistisch bent u niet?

“Neen, als we de partijprogramma's doorneemen, stellen we vast dat het openbaar ambt voor geen enkele partij een echte prioriteit is. We vinden wel enkele grote principes terug die niet verder uitgewerkt worden. Toch verschillen de standpunten over het statuut en de pensioenen.”

Kan u enkele voorbeelden geven?

“Voor Groen en PVDA moet de statutaire betrekking de regel blijven. Voor CD&V en sp.a ook, maar moet het statuut verder evolueren. Voor N-VA moet de contractuele betrekking de regel worden en moet het verschil tussen de statutairen en de contractuelen weggewerkt worden. Ik verwijs naar de Codex. Open Vld wil het statuut gewoonweg afschaffen, contractualiseren dus en het verschil tussen de openbare en de privésector wegwerken. Dat is het meest extreme voorstel. Voor cdH, PS, MR, Ecolo en PTB blijft de statutaire betrekking de regel. MR preciseert daarbij dat het statuut gemoderniseerd moet worden.”

En wat wil het VSOA zelf?

“Voor het VSOA moet het statutair ambt de regel blijven. Het openbaar ambt mag geen lege doos worden! Een volledige herfinanciering van onze openbare diensten is aan de orde. We verwijzen daarbij naar ons memorandum. Het VSOA vestigde herhaaldelijk de aandacht op de onderfinanciering van de openbare diensten en de daaraan verbonden risico's. De ongelukkige dood van Julie Van Espen in Antwerpen heeft veel inkt doen vloeien, met de focus op de slechte werking van justitie, en de gebrekkige financiering ervan. De politici, in volle verkiezingsstrijd, leken plots te beseffen dat justitie met een serieus gebrek aan middelen kampt, net zoals de andere openbare diensten. Iedereen vroeg om een herfinanciering, terwijl er de jaren daarvoor enkel bespaard werd op onze openbare diensten. Buiten de verkiezingstijd gebeuren dat



François Fernandez-Corrales, Algemeen voorzitter VSOA.

soort drama's trouwens ook, maar krijgen ze jammer genoeg minder aandacht. Hebben de politici wel echt naar hun kiezers geluisterd?”

Wat moet er volgens u nu gebeuren?

“We kijken uit naar de vorming van de verschillende regeringen. Het VSOA vraagt aan de democratische partijen dat ze hun verantwoordelijkheid nemen en dat ze alles doen opdat het land niet onbestuurbaar wordt. De bevolking wil concrete actie, en de verkiezingsuitslag toont een duidelijke afwijzing van de traditionele partijen. Het is hoog tijd voor een beleid dat op lange termijn de openbare diensten vrijwaart.” ■

ARGUMENT VOORTAAN OM DE TWEE MAANDEN, MAAR MET NOG MEER NIEUWS

U hebt een historisch nummer van Argument in handen. Jawel, dit is het laatste nummer dat als “maandblad” zal verschijnen. Voortaan zal u Argument elke twee maanden krijgen.

Maar geen paniek. U zal vanaf september om de twee maanden evenveel, zo mogelijk nog meer nieuws krijgen over uw vakbond, het VSOA.

Voortaan krijgt u diepgaande artikels met de nodige achtergronden en inzichten over algemene en intersectorale onderwerpen. De actualiteit serveren we u in onze nieuwsbrief, op Facebook en op onze website. Met Argument, en met deze andere communicatietools, zal u volledig geïnformeerd blijven.

Mis niets via de digitale nieuwsbrief

Vergeet daarom niet in te schrijven om de algemene elektronische nieuwsbrief te ontvangen. VSOA brengt zo heel snel het nieuws over onderhandelingen en actuele dossiers zoals het pensioendossier tot bij u. Ook onze sectoren zetten meer en meer in op digitale communicatie. Zorg er daarom voor dat uw e-mailadres gekend is bij uw groep zodat u ook daar geen informatie mist.

Duurzaamheid

De lezers van Argument vinden duurzaamheid almaar belangrijker. We krijgen dan ook vaak de vraag of het VSOA daar de nodige aandacht wil aan besteden. Dat doen we nu dus door een evenwicht na te streven tussen de verminderde papieren editie van Argument en de digitale nieuwsbrieven. Een volledige omschakeling naar een digitaal ledenblad is vandaag niet aan de orde.

Wel hebben we nog een paar andere veranderingen in petto voor ons magazine met een duurzaam accent. Maar daar verneemt u meer over in het septembernummer.



Online of in de brievenbus?

Heel wat leden willen ons magazine digitaal lezen. Dat kan via onze web www.vsoa.eu/magazine

Argument blijft echter ook beschikbaar in een papieren versie. Heel wat leden geven er immers nog altijd de voorkeur aan om Argument in de brievenbus te krijgen.

Wenst u Argument evenwel niet langer in de brievenbus te ontvangen? Dat kan. Stuur ons gewoon een e-mail naar vsoa@vsoa.eu met de mededeling “ik lees Argument online en wens geen papieren versie in de bus”. Wij brengen dat voor u in orde.

De redactie



ABONNEER JE OP DE VSOA-NIEUWSBRIEF

Inschrijven via
<https://www.vsoa.eu/nieuwsbrief>

SYNDICALE PREMIE

Stuur je aanvraag in vóór 1 juli 2019



We raden aan te controleren of je gegevens in deel A correct zijn. Zo niet, kan je deze corrigeer 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 gemailde 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-slfp@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-slfp-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

THEMATISCHE VERLOVEN FLEXIBELER

Hoe raar het ook moge klinken, we hebben moeten wachten tot de regering “in lopende zaken”, om eindelijk goed nieuws te kunnen brengen van het hoogste onderhandelingscomité (Comité A) van ons land. De zogenaamde “Thematische verloven” worden flexibeler gemaakt, net zoals in de private sector. VSOA gaf dan ook zijn akkoord!



FLEXIBEL OUDERSCHAPSVERLOF

Het gewone ouderschapsverlof zal voortaan ook mogelijk zijn met 1/10de loopbaanvermindering gedurende 40 maanden, voor wie voltijds werkt weliswaar met akkoord van de werkgever. Zo zal bijvoorbeeld elke woensdagnamiddag ouderschapsverlof kunnen worden genomen, of één dag om de twee weken, interessant voor gezinnen in co-ouderschap. De keuze was tot dusver, zonder akkoord van de werkgever: voltijds ouderschapsverlof met 4 maanden ineens, halftijds ouderschapsverlof gedurende 8 maanden, 1/5de onderbreking over 20 maanden. Dat blijft natuurlijk.

Nog nieuw is dat ouders kunnen opteren voor een combinatie van al deze onderbrekingen, in een vernieuwde flexibiliteit: het voltijdse ouderschapsverlof kan in kortere perioden (een week of een veelvoud ervan) worden opgesplitst, opnieuw met akkoord van de werkgever. Voordien moest dat steeds minstens een maand zijn. Dat sluit uiteindelijk aan bij de huidige samenlevingsvormen met gedeeld ouderschap. Ouders die korte vakanties moeten zien te overbruggen, kunnen hierin een oplossing vinden. Het halftijdse ouderschapsverlof kan, met instemming van de werkgever, nu ook vanaf één maand, terwijl dit vroeger minstens twee maand moest bedragen. Een gedetailleerde overzichtstabel vindt u op onze website. < link volgt >

Uitbreiding definitie kind met een handicap

Bovendien is de definitie van het kind met een handicap uitgebreider, en dit met terugwerkende kracht tot 31 december 2018. Sindsdien moet het kind tussen 12 en 21 jaar voor wie je een ouderschapsverlof wil verkrijgen:

- ofwel een fysieke of mentale handicap hebben van ten minste 66%;
- ofwel een aandoening hebben die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag;
- ofwel een aandoening hebben die tot gevolg heeft dat minstens 9 punten worden toegekend in de 3 pijlers samen van de medisch-sociale schaal, in de zin van de kinderbijslagreglementering.

FLEXIBEL VERLOF VOOR MEDISCHE BIJSTAND

Voltijds verlof voor medische bijstand van minimum 1 en maximum 3 maanden: ook hier is er voortaan meer flexibiliteit. Het hoeft niet meer in volledige maanden opgenomen, maar kan in 1, 2 of 3 weken mits akkoord van de werkgever, zie de overzichtstabel op onze website.

MEER VERLOF VOOR PALLIATIEVE ZORGEN

Voortaan gaat de maand palliatief verlof van één keer verlengbaar met een maand naar twee keer verlengbaar met een maand. M.a.w. het palliatief verlof gaat in totaal van maximum twee naar drie maand. VSOA is blij met deze maatregel.

VANAF WANNEER GENIET JE DEZE FLEXIBELE MAATREGELEN?

- Voor de private sector, voor gemeente- en provinciale besturen en de diensten die ervan afhangen (OCMW, openbare ziekenhuizen of

rusthuizen die afhangen van een OCMW enz.) en voor onder andere contractueel personeel van de gemeenschapsuniversiteiten, is deze flexibilisering mogelijk sedert 1 juni 2019.

- De personeelsleden van de federale, regionale en gemeenschapsadministraties, de werknemers van de autonome overheidsbedrijven, de werknemers van het onderwijs en het CLB ... hebben (nog) geen toegang tot die flexibilisering. We wachten op de publicatie in het Belgisch Staatsblad, maar het is nog niet duidelijk wanneer dat verwacht is.

Let wel: deze flexibele maatregelen zijn geen recht, het akkoord van de werkgever is steeds nodig. De thematische verlopen die al bestonden, blijven bestaan en blijven een recht waar dat tot dusver een recht was.

ANDERE INTERESSANTE DOSSIERS COMITÉ A

Het comité A onderhandelde nog drie andere dossiers waaraan VSOA eveneens zijn akkoord gaf:

- wie stage loopt, valt vanaf 1 januari 2020 ook onder de wet op de arbeidsongevallen (zogenaamde kleine statuten);
- wie een bijkomende zelfstandige activiteit uitoefent in het kader van loopbaanonderbreking, thematische verlopen of tijdscrediet, mag vanaf 1 januari 2019 onderbrekingsuitkeringen cumuleren;
- we zijn verheugd met de beslissing van het Grondwettelijk Hof (Arrest 71/2018 van 7 juni 2018) over de onverschuldigd uitbetaalde loopbaanonderbrekingsuitkeringen. Voortaan zullen deze beperkt terugvorderbaar zijn tot de 150 laatste dagen van de onverschuldigde toekenning, mits goede trouw. Ook blijft de mogelijkheid bestaan tot gedeeltelijke of volledige kwijtschelding door het beheerscomité van de RVA wegens behartigenswaardige toestand. ■

Halftijds pensioen op de lange baan



De invoering van het halftijds pensioen, dat gepland stond om vanaf 1 oktober van start te gaan, gaat dan toch niet door. Op de allerlaatste plenaire vergadering van de Kamer voor de parlementsverkiezingen van 26 mei, werd geen eindstemming meer gehouden over het dossier. Daarmee is de formule van halftijds werken en halftijds pensioen op de lange baan geschoven.

Ook al mocht het idee aanlokkelijk klinken, voor het VSOA bevatte de regeling teveel onduidelijkheden en valkuilen. Ons standpunt kan je op onze website nog eens nalezen:

<https://www.vsoa.eu/nieuws/onderhandelingen-over-halftijds-pensioen-en-pensioen-lichamelijke-ongeschiktheid> ■

ONDERHANDELEN OVER TOEKOMST ONDERNEMING EN MEDEWERKERS



Yves Delanoyer, Chantal Mulleman, Iris Verschueren en Jean-Claude Philippon (Voorzitter VSOA--Proximus).

VSOA-Proximus overhandigde meer dan 40 concrete voorstellen aan de onderneming, hoofdzakelijk over de groei van Proximus, over te realiseren besparingen en de inzetbaarheid binnen de onderneming.

Proximus nam de tijd om alle VSOA-voorstellen te analyseren en weerhield er maar enkele. Sommige trokken inderdaad de aandacht van het management zoals deze over de creatie van "gemengde" functies, de organisatie van "online" gamingwedstrijden, de insourcing van bepaalde technische functies, de opwaardering van vastgestelde bevoegdheden van interne medewerkers, de verhoging van de budgetten voor opleiding voor functies "at risk", vertrekmogelijkheden op vrijwillige basis.

Voor VSOA-Proximus is de tijd nu aangebroken om de onderhandelingen met het management te starten. De informatie-/consultatiefase heeft ongeveer 4 maanden in beslag genomen. Het is nu belangrijk om te onderhandelen over de toekomst van de onderneming en haar medewerkers. Het VSOA streeft ernaar om, op korte en lange termijn, kwaliteitsvolle banen voor onze statutaire en contractuele personeelsleden te verzekeren binnen een economisch gezonde en toekomstgericht overheidsbedrijf. Het VSOA bekrachtigt zijn verzet tegen een collectief ontslagplan, maar blijft bereid om te onderhandelen over de verdere evolutie van de onderneming binnen een telecommarkt in volle verandering. Het VSOA aanvaardt die evolutie, maar is tegen een 'revolutie'. Op het ogenblik dat deze tekst gepubliceerd wordt, had het Paritair Comité van 28 mei nog niet plaatsgevonden. We houden u op de hoogte van de uitslag van deze vergadering via onze nieuwsbrief.

AANWERVING VAN EEN ADMINISTRATIEF MEDEWERKER (M/V)

**DE GROEP FGGA VAN HET VSOA WERFT EEN ADMINISTRATIEF MEDEWERKER AAN.
ER IS GEEN DIPLOMAVEREISTE. KENNIS VAN HET FRANS IS EEN PLUSPUNT.**

DEZE ADMINISTRATIEF MEDEWERKER:

- is lid van het VSOA;
- werkt in het nationale secretariaat van de groep FGGA, Boudewijnlaan 20, 1000 BRUSSEL (10 minuten lopen van het Noordstation en vlak naast het metrostation IJzer);
- werkt in teamverband met zowel Nederlandstalige als Franstalige collega's;
- rapporteert rechtstreeks aan de Nationale Voorzitter van de groep en organiseert zijn/haar werk autonoom, in overleg met zijn/haar collega's en de voorzitter;
- moet tewerkgesteld zijn bij een overheidsdienst en zal door zijn/haar administratie bij de vakbond worden gedetacheerd. Hij/zij blijft rechtstreeks door zijn/haar werkgever betaald worden, met wie hij/zij al zijn/haar huidige rechten behoudt.

DE TAKEN DIE AAN DE ADMINISTRATIEF MEDEWERKER WORDEN TOEVERTROUWD ZIJN ONDER ANDERE:

- het verzamelen en beheren van ledengegevens;
- classificatie, voorbereiding van de vergaderzalen;
- telefoongesprekken ontvangen;
- de redactie van notities, typen van rapporten en notities;
- opmaak en verzending van brieven en facturen;
- invoer/uitvoer van gegevens;
- ledenbeheer;
- onthaal op het secretariaat.

DE VAARDIGHEDEN VAN DE ADMINISTRATIEF MEDEWERKER ZIJN O.A.:

- kennis van word, excel, power-point enz.;
- teamgeest;
- nauwkeurigheid en stiptheid;
- resultaatgericht werken;
- klantgericht werken;
- engagement voor het vakbondswerk;
- discretie.

De aanvraag moet uiterlijk op **15 juli 2019** met een CV en een begeleidend schrijven verstuurd worden naar VSOA-FGGA, ter attentie van de heer Jos Mermans, Nationaal voorzitter, Boudewijnlaan 20, 1000 Brussel (Jos.Mermans@vsoa-g2.eu - 0478 55 15 96).



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:

- basiskennis 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
- basiskennis van de wet over het welzijn op het werk, gelijke kansen, discriminatiebestrijding, ...
- basiskennis 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.

INDIENSTREDING : ZODRA MOGELIJK

De kandidaturen moeten uiterlijk **12 juli 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

FINANCIËN

TOEPASSING VRAGEN VAN PROTOCOL 100

Een protocol is een politiek engagement maar heeft geen rechtskracht en wordt gesloten tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties.

Het op 13 juni 2017 gesloten protocol inzake diverse bepalingen over de personeelsleden van de FOD Financiën bevat, onder andere, de volgende bepaling:

wanneer een dienst verhuist, hetzij ten gevolge van een beslissing inzake huisvesting, hetzij ten gevolge van een concentratie van de diensten, volgen de personeelsleden in principe hun dienst.

Indien de nieuwe standplaats evenwel zou leiden tot:

- een verlenging van het woon-werktraject van meer dan 50 km enkele reis of;
- wanneer de verplaatsingstijd, met het openbaar vervoer, tussen woonplaats en

werkplaats verhoogt met meer dan 1 uur per dag of;

- wanneer de dagelijkse verplaatsingstijd, met het openbaar vervoer, daardoor 3 uur per dag overschrijdt,

wordt voor de betrokken personeelsleden "die daarom verzoeken", voorafgaandelijk een beter passende oplossing voorzien, bij voorkeur binnen de betrokken algemene administratie of stafdienst. Overgang naar een andere algemene administratie of stafdienst is slechts mogelijk voor zover er passende betrekkingen beschikbaar zijn (geen overtal) en met het akkoord van beide leidende ambtenaren.

In geval van verhuis ten gevolge van vermindering van de werklust (artikel 50, 4° OR) wordt, om in dezelfde dienst en locatie te blijven alsook bij toewijzing na aanbod van andere diensten of locaties, voor het beschouwde competentieprofiel de anciënniteit als toewijzingselement toegepast.

Indien u onder de voorwaarden van het protocol valt, kan u dus een andere, voor u beter bereikbare standplaats vragen. ■



Andres DE COCK

Nationaal Nederlandstalig ondervoorzitter
VSOA-Financiën

WELKE DISCIPLINAIRE SANCTIES IN DE TOEKOMST?

De directie stelde in primeur de nieuwe versie van het tuchtreglement, met andere woorden de bundel 550 van de ARPS, voor. Het is ook de wens van HR-Rail om dit document te bespreken op paritair niveau om nadien tot een goedkeuring te komen tijdens de Nationale Paritaire Commissie die zal plaatsvinden in de periode van juni/ juli.

Momenteel kunnen een tiental verschillende soorten straffen worden opgelegd, gaande van een vermaning tot een afzetting. In tegenstelling tot de NMBS en Infrabel, die de maatregelen willen verscherpen, kiest HR Rail eerder voor meer consensus tussen de partijen. Dit valt natuurlijk nog af te wachten... Eén van de voorgestelde punten door HR Rail, voor de zwaarste straf, is om de afzetting te vervangen door het tuchtrechtelijk ontslag. Het verschil bestaat er in dat men met een tuchtrechtelijk ontslag de pensioenrechten behoudt van de spoorwegen, wat niet het geval is met een afzetting waarbij de pensioenrechten worden omgezet naar het model van de privé. Met dit laatste kunnen we spreken van een groot financieel verlies. Tussen de periode van 2014 tot 2018 zijn er maar liefst 29 spoorwegbedienden die een afzetting als verdict hebben gekregen. Als we daarbovenop de 11 personen rekenen die vrijwillig ontslag hebben genomen om het financieel verlies te vermijden, kunnen we spreken van 8 tot 10 bedienden die op jaarbasis onder de zwaarste straf vallen.

Het nieuwe reglement zal ook worden vereenvoudigd door het aantal mogelijke sancties te verminderen. Dit betekent de facto dat men in principe sneller in de schaal van zwaarste sanctie zal terecht komen en kan men zodoende het personeel extreem straffen. De sanctie eenvoudige vermaning of strenge vermaning zouden bijvoorbeeld verdwijnen en vervangen worden door simpelweg een vermaning, gevolgd door de sanctie van 1/5de afhouding van dag wedde. Voor de tweedegraads sancties zouden de disciplinaire sancties vrij snel worden opgeschort.

“Het gebruik van alcoholische dranken zal zwaarder bestraft worden”

Het bekomen van een compromis is uiteraard zo goed als nihil als de agent een veiligheidsfunctie uitvoert zoals, treinbestuurder, treinbegeleider, onderstation-chef, verkeersleider enz. Een bijkomende verzwarende factor is natuurlijk het alcoholpromillage. Bijvoorbeeld, een treinbestuurder gevat met 0,8 gr/l promille zou onder de nieuwe regeling aansprakelijk zijn voor disciplinair ontslag, i.p.v. de huidige afzetting. Aan de ander kant, vanaf de tweede waarneming van 0,2 gr/l (wat onder ons gezegd, zeer zwak is) zal deze bestuurder van het voorbeeld, in de toekomst ook vallen onder het disciplinair ontslag, i.p.v. de huidige schorsing van bediening van 3 maanden! De bediende die geen veiligheidsfunctie bekleedt, zal ook vallen onder het disciplinaire ontslag vanaf de derde positieve controle van 0,2gr/l, en dit in een tijdspannen van 1 jaar. Meer dan ooit zullen we ons bewust moeten zijn van de risico's die gepaard gaan met alcoholgebruik tijdens de dienst.

Aangezien hoofdstuk XIV (disciplinaire statuut) zal het statuut van het personeel fundamenteel herzien moeten worden om aan de nieuwe ARPS 550 te voldoen, en zullen onderhandelingen met de representatieve organisaties plaatsvinden in de Nationale Paritaire Commissie en waarbij een 2/3de meerderheid van de stemmen vereist is. ■

SPOORINRICHTING: GROTE TERUGHOUDENDHEID BIJ DIRECTIE



Een jaar geleden begonnen de werkgroepen van Infrabel over de herwaardering van het personeel van de spoorinrichting en de interventiediensten (premie wachtdienst) hun werkzaamheden. VSOA-Spoor volgde de werkgroepen van in het begin. Er kwamen veel interessante voorstellen op tafel voor de spoorwegbrigades, waarbij de gespecialiseerde vakbedienden als enige bevoorreed zouden worden en de vakbedienden zich gepasseerd voelden. De technici die met oproepbare wachtdienst zijn, moeten de

zware verplichtingen eigen aan deze job, aanvaarden, wat niet altijd even gemakkelijk is voor het gezins- en privéleven. Uit dit alles blijkt dat de Directie de omvang van deze materie zwaar onderschatte. Op hetzelfde moment dat wij dit schreven, vond er een nieuwe vergadering plaats met de Directie. Wij nodigden al onze betrokken leden uit om op 16 mei hun bedenkingen en opmerkingen te komen overbrengen. Blijf op de hoogte van de vooruitgang in dit dossier via onze website of de uithangborden. ■

HENK CLAUWAERT VERKOZEN TOT VOORZITTER VSOA-POST

Op 29 april 2019 hield VSOA-Post zijn algemene vergadering om de continuïteit te verzekeren. De nieuwe voorzitter zal zijn functie pas ten volle opnemen bij het vertrek van de huidige voorzitter vóór het einde van het jaar.



© Foto's : Marc SMITS

Terugblik op 40 jaar postervaring

De huidige voorzitter, Marc De Mulder, opende de vergadering met een overzicht van de evolutie van de Post sinds het begin van zijn loopbaan. Aan de hand van enkele cijfers en anekdotes schetste hij de verschillende fases waardoor het bedrijf geëvolueerd is tot wat het nu is: met de daling van het kader van meer dan 50.000 personeelsleden naar ongeveer 25.000 vandaag, of zo goed als een halvering.

Vanaf 1974, met de oliecrisis tot vandaag, hebben wij meerdere golven van reorganisatie en besparingen gekend, de ene al wat meer transparant dan de andere. Zowel lineair als op basis

van scherpere normen. Nepstatuten bestonden ook al eind jaren 70 van vorige eeuw, en de opening van de markt leidde tot het einde van het statutair tijdperk, al dan niet voorlopig.

Het belang van ambtenaren

Daarom sloot het optreden van de gastspreker, Lode Vanooost, mooi aan bij de thema's van de inleiding. Hij presenteerde zijn boek, 'De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt'. Een wandeling langs de verschillende overheidsdiensten via interviews met ambtenaren van alle pluimage, onderweg van of naar hun werk met de trein. Dit geeft een interessante en op-

merkelijke kijk op het werk van die ambtenaren, allen tot uw dienst. Het boek is echt een must voor wie vragen heeft over het belang van een goed functionerend ambtenarenkorps.

Met gezond verstand naar verkiezingen

De Algemene voorzitter van het VSOA, François Fernandez-Corrales, hield daarna een betoog voor zin voor verantwoordelijkheid bij het kiezen voor de volgende regeringen. "Immers, VSOA is vrij, Wij moeten niet beslissen voor anderen! Wij zijn ervan overtuigd dat wij de vrijheid van keuze aan ieder individu moeten over laten. Wij zijn er immers van overtuigd dat onze mensen niet aan

het handje moeten gehouden worden om de juiste keuzes in eer en geweten te maken!" Dit neemt niet weg dat hij het gebrek aan respect voor het openbaar ambt vanwege de vorige regering sterk op de korrel nam.

Verkiezing voorzitter

Dan was het moment aangebroken dat onze Secretaris-generaal Bea Foubert, de uitslag van de verkiezing bekend maakte. Ze slaagde er goed in om de spanning ten top te drijven!

Henk Clauwaert kreeg een duidelijk mandaat voor de komende 6 jaar. De twee kandidaten, Henk Clauwaert en Danny Vanhee hebben veel van hun tijd opgeofferd om zich klaar te stomen op weg naar dit voorzitterschap. Beide toonden ze daarmee hun gehechtheid aan het VSOA en het belang van een goede syndicale werking.

Duidelijke boodschap

Henk Clauwaert zal het nu moeten doen. Uit zijn maidenspeech pikken we vooral op dat hij pleit voor realisme en geen valse beloften. Hij wil blijven garant staan voor degelijke opleidingen voor onze afgevaardigden, voor kwaliteitsvol werk naar de leden toe. Dit was trouwens altijd al zijn stokpaardje. Hij wil werken in het belang van de leden en het bedrijf om zo de tewerkstelling van al onze leden niet alleen op korte termijn, maar ook op lange termijn te garanderen. Hij is een dossierkenner, een harde werker met een passie voor het VSOA. We wensen hem veel succes. VSOA-Post is in goede handen. We gaan er met zijn allen tegenaan! ■



Marc De Mulder, huidig voorzitter.



Henk Clauwaert, de nieuw verkozen voorzitter van VSOA-Post.



Secretaris-generaal Bea Foubert.



Algemeen voorzitter VSOA François Fernandez-Corrales.

Nieuwe voorzitter bij VSOA-Defensie

“RESPECT EN ERKENNING VOOR HET PERSONEEL”

Woensdag 15 mei was een drukke dag voor de medewerkers van VSOA-Defensie. Er werd een Uitgebreid Federaal Comité georganiseerd alsook de verkiezing van een nieuwe voorzitter van onze organisatie. VSOA-Defensie bedankt de vertrekkende voorzitter, Edwin Lauwereins, voor zijn werk en inzet van de voorbije jaren en heet de nieuwe voorzitter, Boris Morenville, van harte welkom.



De nieuwe voorzitter van VSOA-Defensie Boris Morenville.

Een jonge, dynamische en professionele visie: dat is mijn voorstel voor het voltooien en afwerken van het mandaat als voorzitter van VSOA-Defensie in het voorjaar van 2021. Na meerdere jaren als vaste afgevaardigde in de eerste lijn voor onze leden en voor de collectieve aspecten, sta ik klaar om deze nieuwe uitdaging aan te gaan met de hulp van alle medewerkers. Onze ambitie zit in het laten rijmen van “respect en erkenning voor het personeel van Defensie” met elke politieke beslissing en elke maatregel die wordt genomen door Defensie. Mijn energie en mijn motivatie zullen ten dienste van dat mooi project staan.

“Nu komt terug de tijd dat er op het personeel wordt gefocust”

Ik ben ervan overtuigd dat de vakbonden moeten evolueren en beantwoorden aan de nieuwe uitdagingen waarvoor ze staan. Na decennia van bezuinigingen en demotiverende aankondigingen binnen Defensie komt nu terug de tijd dat er op het personeel wordt gefocust. Hiertoe pleiten we binnen VSOA-Defensie voor een syndicalisme 2.0.

Concreet betekent dit dat we de plicht hebben om een bemiddelende rol te spelen tegenover onze leden en hen tijdig passende toelichtingen en informatie te verstrekken over de wijzigingen binnen Defensie. Wie heeft nooit vragen gehad over een of andere administratieve procedure, een nieuw reglement of maatregelen die de toekomst van het beroep als militair of burger bij Defensie treffen? Alhoewel u steeds de mogelijkheid hebt om uw lokale afgevaardigden - die de steunpilaar van onze organisatie vormen - aan te spreken, willen we ook proactiever zijn en met onze tijd meegaan. Daarom zullen de digitale media een steeds belangrijkere rol spelen in de communicatie naar onze leden. Volg ons op Facebook VSOA Defensie – SLFP Défense en op onze website www.vsoa-defensie.be om niets te missen.

Onze leden ten dienste staan betekent ook onze leden verdedigen. Individueel via een begeleiding bij tuchtprocedures, evaluatiecommissies, beroepsprocedure of nog bij de MCGR. Maar het is ook ageren op lokaal niveau, bij de staf van Defensie en bij politici. We willen ook een corrigerende rol spelen tegenover de politieke wereld, die heel vaak te weinig ingelicht is over de werkelijke situatie van het Defensiepersoneel. Met onze aanwezigheid op alle overleg- en onderhandelingsniveaus verdedigen we uw collectieve belangen, de statuten van het Defensiepersoneel en uw welzijn op het werk.

Om deze doelstellingen te halen menen we dat een vakbond een stakeholder moet zijn, een partner rond de tafel waar men niet omheen kan. Met onze onderhandeling, onze aanwezigheid en vastberadenheid, maken we van het Defensiepersoneel een prioriteit. We nemen die positie van bevoorrechte gesprekspartner op

ons en we willen komaf maken met een bepaalde vorm van syndicalisme waar de daden niet altijd overeenstemmen met de woorden. Het werk van een vakbond gebeurt vaak in de coulissen, het duurt soms maanden om tot verwezenlijkingen te komen. Voor ons is de belangrijkste taak de verdediging van onze leden op alle fronten eerder dan in het doen van loze beloften met een demagogische propaganda.

Met uw steun en de motivatie van al mijn collega-afgevaardigden ben ik ervan overtuigd dat we onze doelstellingen zullen halen en dat we de waarden van respect en erkenning voor het Defensiepersoneel hoog in het vaandel zullen dragen. ■

Boris MORENVILLE
Voorzitter VSOA-Defensie



EEN NIEUWE VISIE VOOR VSOA-DEFENSIE

VSOA-Defensie heeft zijn "Visie horizon 2020-2030" ontwikkeld. Na decennia maatschappelijke evoluties en diepgaande omwentelingen binnen Defensie blijkt nu duidelijk dat onze organisatie zich moet aanpassen aan de veranderingen en anticiperen op de uitdagingen van morgen. Een nieuwe visie lijkt dus noodzakelijk om de belangen van het personeel van Defensie te laten gelden in die veranderende en niet altijd geruimtelijke context.

De publiciteitsstunts onder andere inzake pensioen, ziekteverlofkapitaal en herstructurering hebben veel onrust en demotivatatie veroorzaakt. Al is het militair statuut op papier niet gewijzigd, we weten dat het door het personeel dagelijks aangevoelde gebrek aan respect en erkenning wel reëel is.

Om de demotivatatie en de wrijvingen te bestrijden, en om het beroep op te waarderen, stellen we concrete en gestructureerde maatregelen

voor aan de opperbevelhebbers van Defensie en aan de politieke wereld. Ze zijn noodzakelijk om het geheel van het personeel opnieuw positief te stimuleren en om een operationele Defensie te garanderen, in België en in het buitenland.

Alle maatregelen werden ontwikkeld rond twee hoofdlijnen: middellange termijn en langere termijn en ze worden per thema gedetailleerd: geldelijk statuut, administratief statuut, burger bij Defensie en welzijn op het werk. Zodra de visie aan onze partners is voorgesteld, zullen we niet nalaten om u in detail in te lichten over onze voorstellen. Eens te meer willen we u een ernstige en afgewerkte inhoud voorstellen.

Een nieuwe regering?

De verkiezingen op 26 mei en de vorming van een nieuwe regering bieden ons de gelegenheid om onze boodschappen door te geven. We zullen reeds bij het begin van de vorming van de regering erop toekijken dat de belangen van het personeel in rekening worden genomen.

Onze visie over syndicalisme wijst meer op een marathon dan op een sprint. We moeten een consequente doelstelling voor ogen hebben maar we moeten onze werkwijze strategisch kunnen aanpassen om zeker te zijn dat we de tussentijdse doelstellingen bereiken. Ons werk gebeurt heel vaak in de coulissen en het is onze rol om u op de best mogelijke manier in te lichten over de verschillende stappen in overleg en onderhandeling.

Hiertoe verzekert een team met 12 medewerkers ondersteund door meer dan 200 afgevaardigden, die dicht bij u werken, dagelijks de individuele en collectieve verdediging van het defensiepersoneel.

Om u sneller te informeren zullen we onze sociale netwerken ontwikkelen! Volg ons op Facebook om niets te missen!



@VSOA Defensie - SLFP Défense ■

WAT NIEUWS?



BLOED GEVEN? DE VERANDERINGEN!

Het militair hospitaal verzekert niet langer de dienst "bloeddonatie" zoals voorheen. Parallel daarmee verbiedt een Europese richtlijn nu elke verloning of vrijstelling voor de bloeddonthaties.

Defensie heeft niettemin beslist om 1 dag vrijstelling aan te houden voor het geven van bloed, de dag zelf van de donatie, als deze gebeurt in een erkend punt van het Rode Kruis, al dan niet dichtbij de woonplaats, en op om 't even welk ogenblik in de dag, waardoor men zich niet langer uitsluitend naar het MHKA moet verplaatsen.

Waar sommigen het verlies van een verworvenheid zien, ziet VSOA-Defensie liever het halfvolle glas. Het is immers niet voor alle leden van Defensie mogelijk om zich naar het militair hospitaal te verplaatsen en zodoende vrijstellingen te verkrijgen. Met dit nieuwe systeem zullen de mensen die gewoon waren hun bloed dichtbij huis in een centrum van het Rode Kruis te geven, nu kunnen genieten van een dag vrijstelling (in plaats van enkele uren recuperatie in het verleden)! Zoals de naam het zegt, is een "bloeddonatie" eerst en vooral een onbaatzuchtig gebaar. ■



DIGITALE VERGOEDING

Defensie heeft aangekondigd dat de militairen binnenkort zullen genieten van een digitale vergoeding ten bedrage van 15 euro per maand om de digitale tools en programma's gemakkelijker te kunnen gebruiken: verlofaanvraag, bestellen van een nieuw pak of eenvoudigweg om geïnformeerd te blijven.

Om de militair de vrije keuze van operator en forfaitair systeem te laten, zullen de 15 euro gestort worden onder de vorm van een vergoeding en niet van een verplicht abonnement.

Wel valt op te merken dat deze nieuwe vergoeding geen enkele nieuwe verplichting met zich meebrengt voor de militair. Geen kwestie van de militair te verplichten om op elk ogenblik bereikbaar te zijn omwille van de dienst.

U hebt misschien opgemerkt dat deze vergoeding voor digitale communicatie niet samen met uw loon van april werd gestort zoals oorspronkelijk aangekondigd door Defensie. Het koninklijk besluit is nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, waardoor de uitbetaling van de vergoeding wordt belemmerd. Tot op heden staat nog niet vast of de betaling van de 15 euro met terugwerkende kracht zal uitgevoerd worden. We houden u op de hoogte van het verloop in dit dossier. ■

SYNDICALE PREMIE

Herinnering: vergeet niet om uw aanvraag voor de vakbondspremie vóór 1 juli 2019 aan ons over te maken!

Hoe? Door het ingevulde en ondertekende originele document op te sturen naar Lozenberg 2 -1932 Zaventem, of door het document te overhandigen aan uw lokale afgevaardigde.

Document verloren of geen document ontvangen? Vraag uw lokale afgevaardigde of onze helpdesk 02/2235701 - info@vsoa-defensie.be om het document « verklaring op eer » te verkrijgen. ■



EERSTE MAATREGELLEN VAN SECTORAAL AKKOORD VANAF 1 JULI 2019

Correctie van weddeschaal B4 en B5

Voor het basiskader blijven de huidige weddeschalen B1, B2 en B3 ongewijzigd. Er wordt enkel een correctie uitgevoerd op de weddeschaal B4 (na 18 jaar) en B5 (na 24 jaar). Deze correctie geeft volgend resultaat:

Anciënniteit	Huidige B4	Nieuwe B4	Vershil
18	23.600	24.262	662
19	23.847	24.461	614
20	24.095	24.661	566
21	24.343	24.861	518
22	24.591	25.087	496
23	24.939	25.535	396

Anciënniteit	Huidige B5	Nieuwe B5	Vershil
24	26.659	27.160	501
25	26.921	27.417	496
26	26.921	27.560	639
27	26.921	27.759	838
28	26.921	27.959	1.038
29	26.921	28.159	1.238

(*) bovenstaande bedragen zijn bruto niet-geïndexeerd (index = 1,7069)

Sociale promotie

Het personeelslid dat wordt bevorderd door overgang naar een hoger kader of naar een hoger niveau wordt de laagste loonschaal verbonden aan zijn nieuwe graad toegekend die, rekening houdend met zijn geldelijke anciënniteit, als gevolg heeft dat het ten minste een verhoging van jaarwedde met 1.000 euro heeft in vergelijking met de jaarwedde die het genoot voor deze overgang. Personeelsleden die minder dan 6 jaar geleden sociale promotie hebben gemaakt, zullen eveneens van die maatregel genieten.

Uitdoving

Dit betekent dat de huidige personeelsleden die momenteel deze toelagen of vergoedingen ontvangen, deze behouden "zolang ze continu in de functionaliteit blijven".

Personeelsleden (benoemd vóór 1 juli 2019) die vóór 1 november 2022 "mobiliteit" maken naar een functie die momenteel nog het recht opent op een functietoelage, zullen de daaraan gekoppelde functietoelage ontvangen.

Een tijdelijke affectatie van minder dan één jaar, na bijvoorbeeld een basisopleiding, doet het recht op een toelage niet uitdoven.

De toelagen voor de personeelsleden van DSU en DAFA blijven bestaan.

Enkele voorbeelden:

- een motorrijder die mobiliteit maakt van een verkeersdienst van de lokale politie naar een eenheid van de WPR als motorrijder, blijft zijn toelage motorrijder behouden;
- een inspecteur van de interventiedienst die momenteel de nabijheidstoelage ontvangt en mobiliteit maakt naar een andere politiezone als wijkagent (een functie die momenteel ook recht geeft op de nabijheidstoelage) zal zijn nabijheidstoelage niet verliezen.

Lijst van de 19 toelagen en vergoedingen:

Nabijheidspolitie	Medewerker secretariaat VCLP
Misdrijfanalist	Beleidsondersteuning – DALTON
Strategisch analist	Algemene inspectie
Functie polygrafist	Maandelijkse werkelijke onderzoekskosten
Beveiliging koning	Selectie (directiebrevet)
Functie rijdend personeel	Leidinggevende
Functie scheepvaartpolitie	SHAPE
ATS FOD Binnenlandse Zaken	Functie politie militair
ATS FOD Justitie	Overgang rijdend personeel
Opleider (krijgen opnieuw inconveniënten)	

Behoud huidige inconveniëntenregeling

Het huidige systeem en de bedragen voor de berekening van de weekend- en overuren blijft integraal behouden.

Over de andere maatregelen van het sectoraal akkoord die ingaan op een latere datum (bijv. aanpassing weddeschalen middenkader en CALog niveau B) zullen wij tijdig communiceren. ■

WIJZIGING IN DE BEROEPSPROCEDURE ARBEIDSONGEVAL

Op 14 januari 2019 verscheen in het Staatsblad het Koninklijk Besluit van 14 december 2018 dat het KB van 11 april 1975 tot herinrichting van de gerechtelijke geneeskundig dienst (GGD) wijzigde. De gerechtelijke geneeskundige dienst is u waarschijnlijk beter bekend onder de algemene noemer “Medex”. Als u ooit het slachtoffer was van een arbeidsongeval of wordt, wat we u niet toewensen voor alle duidelijkheid, dan zal u ongetwijfeld een schrijven ontvangen van deze dienst.



Even alles op een rijtje. GGD is de afkorting van “Gerechtelijke Geneeskundige Dienst” en deze dienst maakt deel uit van de dienst Evaluatie Lichamelijke Schade van Medex.

Medex is het bestuur van medische expertise, vroeger Administratieve Gezondheidsdienst genoemd. De dienst Evaluatie Lichamelijke Schade is de dienst van Medex die arbeidsongevallen en beroepsziekten afhandelt.

Medex heeft een onderzoekopdracht en bepaalt de volgende medische aspecten:

- de aard van de fysische en psychische letsels;
- het medisch causaal verband tussen de letsels of het overlijden en de aangegeven feiten;
- de graad van blijvende ongeschiktheid die voortvloeit uit het fysisch en psychisch letsel door het ongeval veroorzaakt;
- de datum van consolidatie van de letsels;
- de tijdelijke arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit het ongeval.

Het slachtoffer kan beroep indienen tegen de beslissing in eerste aanleg via een aangetekende brief aan Medex binnen een termijn van dertig dagen na de verzending van de medische beslissing. Er dient een gemotiveerd medisch rapport aan de aanvraag toegevoegd te worden om ontvankelijk verklaard te worden.

Het nieuwe KB voegde volgende tekst toe:

“In geval van beroep door een slachtoffer dat valt onder de toepassing van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de

rechtspositie van het personeel van de politiediensten, moet de

aanvraag vergezeld zijn van een omstandig medisch verslag dat het beroep motiveert, opgesteld door een arts naar keuze van de aanvrager of van de rechthebbende, om ontvankelijk te zijn.”

Dit nieuw KB werd niet onderhandeld met de vakorganisaties, wat volgens ons wel had moeten gebeuren. Meer zelfs, wanneer we dit aankaartten op het onderhandelingscomité voor politiediensten, bleek onze overheid zelfs niet op de hoogte van het verschijnen ervan!

We wonden reeds juridisch advies in over deze manier van werken. Dit advies opent mogelijkheden om desgevallend schadevergoeding te eisen. Immers, naast het niet onderhandelen van de materie, brengt het vereiste bijkomende verslag van een dokter een extra kost met zich

mee. Een kost die we willen vergoed zien door de overheid, conform ons statuut, en niet door het personeelslid of de vakorganisatie.

Het Koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten stelt in artikel 10.3.36 dat:

“De kosten van de administratieve procedure, de gerechtskosten, behalve wanneer het gaat om een tergende en roekeloze eis, en de verplaatsingskosten (zoals bepaald in artikel 10.3.6) zijn ten laste van en worden betaald door de zorg van de overheid die de dienst aanwijst waar ieder ongeval dat als arbeidsongeval kan worden beschouwd moet worden aangegeven.

Onder administratieve procedurekosten moet onder meer worden verstaan de kosten van alle ter post aangetekende zendingen, de administratieve kosten die verbonden zijn aan het opstellen en afleveren van medische versla-

gen, het drukken van de formulieren voor aangifte van ongeval alsmede de erelonen van de arts die het slachtoffer bijstaat bij het verschijnen voor de gerechtelijk geneeskundige dienst.

Indien het personeelslid voorafgaand aan het verschijnen voor de gerechtelijk geneeskundige dienst, aan de dienst die door de overheid werd aangewezen voor de aangifte van een arbeidsongeval, kenbaar heeft gemaakt een beroep te zullen doen op een arts die hem zal bijstaan tijdens de procedure bij de gerechtelijk geneeskundige dienst, wordt het ereloon rechtstreeks betaald aan de betrokken arts door de overheid. Daartoe bezorgt het personeelslid of de arts aan de betrokken overheid de staat van erelonen.”

We wachten de interpretatie van de juridische dienst van de Federale Politie af, zoals werd beslist op het onderhandelingscomité voor politiediensten van 8 mei 2019. ■

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

Leerplichtverlaging stigmatiseert

KLEUTERPARTICIPATIE IS HOOG, SOCIALE MOBILITEIT LAAG

De leerplichtverlaging is een feit. Voorstanders zijn ervan overtuigd dat het de sociale mobiliteit zal bevorderen. Dit klopt niet.



In Vlaanderen gaat 98,7 % van alle 5-jarige kindjes naar school. “Daarbij gaan kinderen met allochtone roots, laaggeschoolde ouders en kinderen van eenoudergezinnen minder vaak naar de eerste kleuterklas.” lees ik op de website van Open Vld. Frank Wilrycx en Patrick Dewael stellen dat daardoor kansarme kinderen vaker starten met een handicap. Studies wijzen er evenwel op dat deze kinderen vaker met een leerachterstand kampen.

Samenhang versus oorzaak

Men verwacht hier een wederzijds met een oorzakelijk verband. Deze kinderen hebben vaker een leerachterstand, maar het klopt niet dat dit komt omdat ze niet vroeg genoeg naar school gaan. Ze hebben meestal al een grandioze achterstand vanaf het moment dat ze verwekt worden.

Hoogste en laagste

Met onze kleuterparticipatie behalen we het hoogste cijfer in Europa en toch is de sociale mobiliteit bij de allerlaagste. In landen met een hoge sociale mobiliteit gaan dus steevast minder kinderen naar de kleuterklas. Maar gaan ze dan wel vroeger naar school? Neen, in Scandinavische landen, zoals Zweden of Finland waar de sociale mobiliteit het hoogst is, is er schoolplicht vanaf zes jaar, geen dag eerder. In haast alle Europese landen bestaat er zelfs geen peuterschool en start dat wat vergelijkbaar is met een kleuterschool, rond het vierde levensjaar. Men investeert in die landen wel in kwaliteitsvol

onderwijs en kinderarmoede wordt er effectief bestreden. In Denemarken en Finland ligt deze onder de 2,8 %.

De slaagkansen van kinderen wordt niet bepaald door hun deelname aan het kleuteronderwijs. Ze wordt bepaald door de kwaliteit van opvang en onderwijs, naast de scholingsgraad, financiële omstandigheden en de zorgcapaciteit van ouders.

Als deze laatsten dag in dag uit bezig zijn met de eindjes aan elkaar te knopen, is er geen tijd noch ruimte om zich duurzaam bezig te houden met het ondersteunen van de ontwikkeling van hun borelingen. Die vroegste periode is echter allesbepalend voor de slaagkansen in het verdere leven.

Moedertaalontwikkeling

Niet de kennis van het Nederlands, maar wel de kwaliteit van de kennis van de moedertaal bepaalt of kinderen op latere leeftijd meekunnen in de lessen wiskunde, wetenschappen en Nederlands. Taalontwikkeling is namelijk onlosmakelijk verbonden met onze capaciteit tot abstract denken. Hoe beter je moedertaalontwikkeling, hoe makkelijker je een nieuwe taal leert. Chinese kinderen participeren het minst aan ons kleuteronderwijs, maar zij doorlopen hun schoolcarrière meestal op hun sloffen. De hele vroege ontwikkelingsfase staat in deze gezinnen dan ook veelal in het teken van een grondige moedertaalverwerving. Ook de scholingsgraad van de primaire zorgdrager is sterk bepalend; hoe hoger het diploma hoe beter de slaagkansen van de nakomeling.

Programma's die intensief inzetten op ouder- en kindondersteuning, hebben een gigantisch terugverdieneffect wat de slaagkansen van kinderen betreft, ze verhinderen schooluitval, druggebruik, criminaliteit en generatiearmoede. Omdat zij wel de oorzaken van gebrekkige sociale mobiliteit counteren.

Leerplichtverlaging stigmatiseert

De leerplichtverlaging stigmatiseert kinderen al

op jonge leeftijd. Al dan niet bewust, individualiseert men het probleem van lage slaagkansen en gebrekkige sociale mobiliteit. Open Vld volgt haar eigen foutieve conclusies, terwijl ze zich ook zou kunnen laten adviseren door onderzoekers, die elke dag opnieuw echt bezig zijn met het verbeteren van levensomstandigheden van de zwaksten in onze samenleving op basis van feiten. Professionals die wel het onderscheid kunnen maken tussen een oorzakelijk en een wederzijds verband.

Dat een leerplichtverlaging niet schadelijk zou zijn, is ook al fout. De negatieve schoolervaringen die kindjes op jonge leeftijd tekenen, dragen ze hun hele schoolcarrière mee en zorgt voor meer schoolmoeheid en schooluitval bij die doelgroep die het al moeilijk heeft. Een positieve schoolervaring zou een tegengewicht moeten bieden voor de soms erbarmelijke omstandigheden thuis. Dat is niet het geval. Klassen zijn te groot, interactie met leerkrachten haast onbestaande, één op één conversaties uitgesloten. Dat laatste is cruciaal in de identiteitsvorming en de talige ontwikkeling. Niet alleen boeken anderstalige kindjes die vroeg school lopen daardoor nauwelijks vooruitgang wat de Nederlandse taal betreft; ook wordt hun de kans op een degelijke moedertaalverwerving ontnomen.

Dat is één van de redenen waarom kansarme en allochtone kinderen die wel maximaal participeren aan ons onderwijs, evengoed lagere slaagkansen hebben. Ze krijgen niet de juiste ondersteuning en belanden door een cascadesysteem al snel in de laagste richtingen, in zwakke klassen met een verzameling problematieken die de pedagogisch-didactische capaciteiten van het lerarenkorps ver overstijgen.

Het wordt tijd dat men school- en gezinsbeleid stoelt op de wetenschappelijke bevindingen over de ontwikkeling van het kind. Maar die bevindingen juist interpreteren, is blijkbaar al te moeilijk. ■

Sara DE MULDER
Secretaris

UGent

OPNAME OVERDRAAGBARE VERLOFDAGEN

Graag willen we u informeren over de mogelijkheid van het opnemen van overdraagbare verlofdagen (maximum 10) voor het ATP-personeel. Namens het VSOA-Onderwijs hebben we dit item als onderhandelingspunt geagendeerd en gemotiveerd op het Personeelonderhandelingscomité van donderdag 14 maart 2019. Het werd unaniem goedgekeurd door de representatieve vakorganisaties.

In het Bestuurscollege werd ons voorstel tot wijziging gevolgd en goedgekeurd. De dienst communicatie stuurde hierover inmiddels een mail aan het personeel.

We zijn bijzonder tevreden dat deze zinloze beperking (opnemen enkel mogelijk tot eind april), vanaf heden niet meer van toepassing is! Deze aanpassing geeft het ATP-personeel de mogelijkheid en de individuele vrijheid om verlof over een langere periode te spreiden, te plannen en aan te vragen in relatie tot balans werk/privé.

Het opnemen van overdraagbare verlofdagen is vanaf heden mogelijk tot het einde van het kalenderjaar, wat voor het VSOA-Onderwijs een duidelijke meerwaarde betekent voor al het ATP personeel. Indien je voor de komende weken al overdraagbare verlofdagen hebt vastgelegd en geregistreerd in Apollo en wens je deze te wijzi-



gen, dan kan je aan je verantwoordelijke vragen om deze verlofdagen te annuleren. ■

Filip LOBBESTAEL

Ondervoorzitter Hoger Onderwijs

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 benoemde leerkracht en overweeg om vanaf volgend schooljaar VVP 55+ aan te vragen. Het is mij niet geheel duidelijk wat hiervan het gevolg zal zijn voor mijn pensioen.

A De Vlaamse Overheid heeft in 2017 een nieuw Verlofstelsel VVP 55+ ingevoerd. Men heeft dit echter niet laten opnemen in de bijlagen van het KB m.b.t. de aanneembaarheid van sommige verlofstelsels voor de berekening van het pensioen. Deze bijlage (lijst) dateert van 2014. Aangezien dit verlofstelsel niet is opgenomen, is het momenteel ook niet aanneembaar voor je pensioen.

V Ik zou graag vanaf 1 april tot en met 30 juni Halftijdse LBO medische bijstand willen opnemen en combineren met een halftijdse

lesopdracht. Ik heb sinds jaren een zelfstandig bijberoep. Kan ik dit stelsel opnemen, rekening houdend met mijn zelfstandig bijberoep?

A Bij een thematische loopbaanonderbreking mag je geen vervangende winstgevende activiteit uitoefenen tenzij je deze al uitoefende 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag van het verlof. Deze uitbreiden mag je niet. Let wel op, dit is de regel als loontrekkende. Als zelfstandige, kan dit enkel als je volledige LBO (Medische bijstand) neemt en maximum gedurende 12 maanden. Als je maar halftijds meer presteert, ben je trouwens ook niet meer in orde voor het statuut zelfstandige in bijberoep, want hiervoor moet je als vast benoemde 60 % werken... ■

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.

Centraal eindexamen

CENTRALE TESTEN: DE VERKEERDE FETISJ

Het onderzoek, uitgevoerd door de KU Leuven, resulteerde in een vernietigend rapport voor het Vlaamse onderwijs.

Open Vld reageerde meteen met een voorstel voor een onderwijsbeleid gestoeld op wetenschappelijke inzichten en verdedigde daarbij de invoering van centrale examens.

In de nasleep van het “vernietigende” rapport over het Vlaamse onderwijs, is de politieke recuperatie niet van de poes. N-VA eist nog openlijker dan voorheen de ministerpost voor onderwijs op en pleit voor het einde van de “pretpedagogie”. Open Vld lanceert een voorstel voor een onderwijsbeleid gestoeld op wetenschappelijke inzichten en verdedigt daarbij de invoering van centrale examens. Dit in navolging van de VOKA-topman Hans Maertens.

Invoering van centrale testen

Ook Dirk Van Damme en Wouter Duyck pleiten voor de invoering van centrale testen omdat deze testen in Engeland en Frankrijk al bestaan. Dat beide onderwijssystemen nu niet bepaald uitblinken in kwaliteit en evenmin als het aankomt op sociale mobiliteit, laat men daarbij wijzigelijk achterwege. Dit in vergelijking met Scandinavische landen waar de sociale mobiliteit bij de hoogste ter wereld is. Bovendien negeert men de vraag van de onderzoekers naar meer onderzoek om de juiste oorzaken te kunnen aanpakken.

Het is niet de eerste keer dat men wel erg simplistische oplossingen suggereert voor complexe problemen waarin men niet eens thuis is. Pleitbezorgers voor de leerlichtverlaging werden met de grond gelijk gemaakt door recent onderzoek aan de UGent onder leiding van professor Michel Vandenbroeck en diens onderzoeksgroep.

Professor Vandenbroeck is een internationale autoriteit op dit vlak, maar wordt in eigen land te vaak genegeerd. Zijn onderzoeksresultaten die enkel bevestigen wat internationaal al jaar en dag bekend is, zijn te ingewikkeld om in sloganeske verkiezingspropaganda samen te vatten. De term “behangpapierkinderen” kan echter gerust wedijveren met de neologismen van Bart De Wever en legt staalhard een ijskoude realiteit bloot waar de politiek in het algemeen, maar liberalen in het bijzonder, niet langer blind kunnen voor blijven.

Verenging en “teach to the test”

Gaan we terug naar de centrale examens dan is er inderdaad de terechte zorg dat deze een verenging en een “teach to the test” genereren. Het klopt echter ook dat als deze examens goed zijn opgesteld, ze precies meten wat kinderen moeten kunnen. Ze zijn eenduidig en kunnen een positief effect hebben op het verwerven van de basiskennis die nodig is om verder te studeren in meer complexe vakgebieden.

Centrale examens zijn echter geen wondermiddel. Wil men echt de garantie op betere leerresultaten voor alle kinderen, dan moet men investeren in een lerarenkorps dat in staat is de uitdagingen van de huidige samenleving het hoofd te bieden door hen didactisch, pedagogisch en vakkennismatig te versterken.

Ieder onderwijssysteem dat slaagt in het behalen van maatschappelijke doelen als integratie, armoedereductie en een hoge sociale mobiliteit, legt de lat om leerkracht te mogen worden zo hoog mogelijk. Centrale examens worden dan volledig ondergeschikt en bewijzen enkel het feit dat de kwaliteit van de leerkracht de ontwikkeling van het kind maakt of fnuikt, door diens vakkennis en ja ook door diens vaardigheden om pedagogisch en didactisch correct te handelen en dit afhankelijk van de situatie.

Steekproeven

In plaats van centrale examens organiseert de overheid beter steekproeven om zo de kwaliteit van het onderwijs te monitoren. Kinderen worden daardoor tenminste niet constant lastig gevallen door een eindeloze reeks belachelijke testjes over elk miezerig deelgebied van het leren optellen, lezen of natuurkundig inzicht dat hen dagelijks wordt voorgeschoteld. Integendeel, tijd wordt maximaal ingezet om leerstof onder de knie te krijgen door middel van de enige methodiek die echt werkt: oefening. Dat het testen van onze kinderen zowel in het ka-

tholieke net als in het GO! ondertussen de spuitgaten uitloopt, kan elke ouder wel bevestigen. Er wordt ondertussen letterlijk meer getest dan geleerd op sommige scholen.

Maar stel dat we toch gaan voor de fetisj van centrale testen dan moet elk weldenkend pleitbezorger van wetenschappelijk inzicht in het onderwijs toch zelf wel kunnen vaststellen dat testen geen moer uithalen, zonder een flankerend, enkel voor dit speciaal geval, remediërend beleid in de klas, naar maat van elk kind? Ik heb namelijk zelf ontdekt dat als mijn kind de leerstof begrijpt en inoefent, het als bij godswonder ook slaagt voor toetsen. Wanneer mijn kind echter geen idee heeft over wat de leerstof gaat of welk doel het behelst, dan is de kans dat de testresultaten dramatisch zijn, uitzonderlijk groot.

Meer middelen voor leerkracht

Daarvoor hebben we meer middelen in de klas nodig. Niet bij begeleidingsdiensten, niet bij directies, niet bij koepels en omkadering maar bij de leerkracht in de klas. We weten dat de kwaliteit van interacties met kleuters drastisch stijgt als er meerdere, sensitieve volwassenen in de klas aanwezig zijn. We weten dat onmiddellijk remediëren het hoogste rendement genereert qua leerwinst bij de kinderen in de lagere school maar ook in het secundair.

Ik ben benieuwd of iemand uit de politiek de komende dagen het lef zal hebben om voor deze twee maatregelen echt een lans te breken. Verder is het belangrijk wetenschappelijk onderzoek ook te herkennen en laten we wel zijn, de mening van de mannen bij VOKA laten we daarbij best even achterwege. Maak beter wat meer plaats voor onze internationale autoriteiten aan de UGent, de KU Leuven en andere universiteiten, nu die er nog zijn. ■

Sara DE MULDER
Secretaris

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!



Mijn vrijheid, mijn vakbond



EXCLUSIEF VOOR VSOA-LEDEN



EEN INTERESSANTE KORTING OP UW AUTOVERZEKERING HOEFT GEEN BETOOG.

TIJDELIJKE ACTIE

20% KORTING GEDURENDE HET EERSTE JAAR OP DE:

- ✓ **BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID**
- ✓ **MINI OMNIUM**
- ✓ **MAXI OMNIUM**

TIJDENS HET EERSTE JAAR KRIJGT U 20% KORTING OP DE PREMIE VAN 3 WAARBORGEN!

U betaalt 20 % minder op de Burgerlijke Aansprakelijkheid, de Mini Omnium en/of de Maxi Omnium indien u een contract onderschrijft van 01/05/2019 t.e.m. 31/07/2019.

ONTDEK OOK ONZE VERSCHILLENDE VOORDELEN EN KORTINGEN.

Lagere premie, snelle bijstand via de Actel Assist app 24u/24 en 7 dagen op 7, kilometerkorting, specifieke kortingen indien garage, carport of rijkhulpsysteem, ...

MEER INFO OF EEN GRATIS VRIJBLIJVENDE OFFERTE?

Bel gratis naar ons contact center op **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 reclaimedocument 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 Meeûsquare 35 te 1000 Brussel), telefonisch 02 547 58 71 of per mail info@ombudsman.as.

