AFGIFTEKANTOOR BRUSSEL X . P409836

VSOA OPENBARE SECTOR

argument

MEER RESPECT VOOR DE AMBTENAAR !

Contact

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Redactiecomité

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

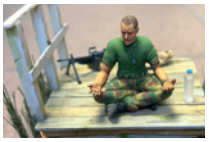
INHOUD

MEMORANDUM 4-7

We vatten het Memorandum voor u graag in tien punten samen.

Welke leidinggevende logica bij Proximus ? 10

Het werk organiseren heeft als doel de onderneming te dienen door de doeltreffendheid en de rendabiliteit ervan te verbeteren. In de logica van de markteconomie moet men dus beter en meer produceren.



De reclasseringspremie BDL 16

Onlangs verscheen de nieuwe procedure voor militairen in het statuut beperkte duur (BDL).

Geweld is bron van malaise bij de Politie 18

Emotionele uitputting, twijfel of men het beroep wil blijven uitoefenen, risico op burn-out, twijfel over het politiesysteem en de plaats van de politie, het niet begrijpen van de strategie,...

Aanvullend vakantiegeld voor schoolverlaters 22

Wie in 2018 afstudeerde en op 31 december 2018 jonger was dan 25 jaar heeft recht op aanvullend vakantiegeld voor schoolverlaters, tenminste als men aan de voorwaarden voldoet.

VERGEET JE VAKBONDSPREMIE 2019 NIET OP TIJD AAN TE VRAGEN

Heb jij intussen al een aanvraag ontvangen? Vul het formulier dan aan met je bankrekening en stuur het naar jouw VSOA-secretariaat. Dit wil zeggen niet naar ons hoofdkantoor maar naar jouw eigen VSOA-groep.

Meer info op www.vsoa.eu/syndicale-premie ■

ARGUMENT

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

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

Verschijnt niet in juli en augustus

VSOA OPENBARE SECTOR

mei 2019

“REGERING-MICHEL LIET OVERHEIDSPERSONEEL IN DE KOU”

De strijd voor de Europese, federale en regionale verkiezingen van 26 mei is volop aan de gang. Na de val van de regering-Michel is ons land al meer dan zes maand in “lopende zaken”. Tijd voor een tussentijdse balans.

“De toekomstige regering moet zich ervan bewust zijn dat de overheidsdiensten de ruggengraat vormen van onze samenleving”

- **Wat hebben CD&V, MR, N-VA en Open Vld in de periode Michel I gerealiseerd voor het personeel in de overheidsdiensten?**

We mogen de waarheid geen onrecht aandoen, en ik moet dus met spijt in het hart vaststellen dat de regering-Michel niets verwezenlijkt heeft voor het overheidspersoneel. Hun rode draad was de privatisering, het afbouwen van het ambtenarenstatuut en het pensioen, en besparingen op alle vlakken. Het is pas in lopende zaken dat het enige dossier ten voordele van het overheidspersoneel werd behandeld, namelijk het aanvullend pensioen voor het contractueel personeel van de federale overheid.

- **Is de overheid dan geen aantrekkelijke werkgever meer?**

Er is nog werk aan de winkel. De laatste loonsverhogingen dateren van de Copernicushervorming, bijna twintig jaar geleden. Het laatste intersectoraal akkoord is al meer dan tien jaar oud.

Bovendien stellen we vast dat de overheidsdiensten te kampen hebben met een groot personeelstekort. Zo slaagt men er bij de politie maar amper in om de 1400 vacatures als agent in te vullen. We vragen dus om een herziening van de aanwervingsprocedure. Bij Defensie is het aantal jonge rekruten die vertrekken uit het leger onrustwekkend. Ook de zorgsector wordt geconfronteerd met een personeelstekort, voornamelijk omdat de privésector beter betaalt, maar ook omdat hun functies niet erkend worden als zwaar beroep.
Ten slotte stellen we vast dat veel jonge leraren na vijf jaar dienst het onderwijs verlaten, omdat ze geen werkzekerheid hebben en ze weinig respect krijgen voor wat ze doen.

Al deze situaties zijn hoofdzakelijk te wijten aan het onaantrekkelijke imago van een job als ambtenaar en de groeiende onzekerheid van het personeel over hun statuut.

- **Wat verwacht het VSOA van de volgende regering?**

De regering moet zich ervan bewust zijn dat de overheidsdiensten de ruggengraat vormen van onze samenleving. Zij staan immers garant voor een onpartijdige behandeling en een menswaardige samenleving. We vragen met aandrang dat de financiering van de openbare diensten opnieuw bekeken wordt.

Het overheidspersoneel verdient in de eerste plaats respect en toekomstperspectief. Er moet geïnvesteerd worden in de opleiding en vorming van het personeel. We moeten de digitalisering van onze samenleving voor zijn om de openbare diensten toegankelijk te houden voor iedereen, en willen alle betrokken actoren wijzen op de gevaren van het TiSA (Trade in Services Agreement, internationaal verdrag voor de liberalisering van de dienstensector, nvdr).

Daarom stelde het VSOA een memorandum op met onze eisen en verwachtingen met betrekking tot het personeel van de openbare overheidsdiensten, dat we richten tot alle partijvoorzitters. We baseren ons ook op dit document om onze toekomstige eisen verder uit te werken. ■

François Fernandez-Corrales, Algemeen voorzitter VSOA

MEMORANDUM VAN HET VSOA VOOR DE FEDERALE, REGIONALE EN EUROPESE VERKIEZINGEN VAN 26 MEI

RESPECT EN GOEDE DIENSTVERLENING

"Alle burgers hebben recht op een volwaardige en kwaliteitsvolle dienstverlening van de overheid. Het personeel van de overheidsdiensten verdient het grootste respect van de politieke verantwoordelijken." Dat is zowat de rode draad in het Memorandum dat het VSOA verspreidt naar aanleiding van de Europese, federale en regionale verkiezingen op zondag 26 mei 2019. De kernwaarden van het VSOA zijn: vrijheid, solidariteit, verdraagzaamheid en integriteit. We vatten het Memorandum voor u graag in tien punten samen.

Die optimale dienstverlening situeert zich op vele vlakken: eenvoudige toegang tot de openbare dienst; modern; performant; onpartijdig. De kwaliteit mag niet lijden onder besparingen. **Een goede dienstverlening staat of valt met de waardering van de ambtenaar.** Op het vlak van zijn of haar verloning. In een goede opleiding en bijscholing. In een zekerheid voor de toekomst, met een volwaardig pensioen zodat een fatsoenlijk leven mogelijk blijft.

1. RESPECT VOOR HET OPENBAAR AMBT EN EERLIJKE FINANCIERING

Het VSOA vraagt dat het openbaar ambt wordt opgewaardeerd. Het zwaar aangetaste imago dient dringend hersteld. Alleen zo kan er bij de bevolking opnieuw respect groeien voor de ambtenaar. Zo kunnen ook nieuwe mensen warm gemaakt worden om voor de overheid te werken en een aantrekkelijke loopbaan op te bouwen.

In dat licht wijst VSOA op de nefaste gevolgen van **TiSA, het 'Trade in Services Agreement' (Akkoord voor Handel in Diensten).** Het Trade in Services Agreement is een gepland internationaal handelsverdrag met 23 betrokken partijen, onder meer de Europese Unie en de Verenigde Staten. Het verdrag beoogt een wereldwijde liberalisering van de dienstensector, waaronder de banken- en transportsector.
TiSA is een dodelijk gevaar voor de openbare dienstverlening. Als België na de goedkeuring van het verdrag beslist om eender welke openbare sector niet te privatiseren, kunnen geïnteresseerde bedrijven op basis van het verdrag klacht indienen.
De ervaring leert ons trouwens dat privatisering de prijzen doet stijgen en de beoogde besparing dan zelfs niet wordt gehaald. De kwaliteit van de dienstverlening is nochtans essentieel voor het economisch en sociale welzijn van ons land. De goede dienstverlening komt hiermee ongetwijfeld op de helling te staan.

Het VSOA betreurt de opeenvolgende besparingsrondes van de voorbije regeringsperiode in het openbaar ambt. De taken van het openbaar ambt, waaronder zelfs de gezagsfuncties, kunnen zonder voldoende middelen niet of niet naar behoren worden uitgevoerd. Gewoon om te voldoen aan de dagelijkse realiteit moeten de openbare diensten op de nodige financiering kunnen rekenen. Het besparen, het snoeien in de

budgetten en het verminderen van de middelen moet dan ook in de volgende regeerperiode stoppen!

2. SOCIAAL OVERLEG IN DIALOOG

Het VSOA is voor een **volwassen sociaal overleg**, een dialoog, niet voor de confrontatie. Sociaal overleg is noodzakelijk willen we de eisen van het personeel op de verschillende niveaus (intersectoraal, sectoraal, lokaal...)

laten inwilligen of op zijn minst verdedigen. We stellen echter vast dat bepaalde partijen tegen het Belgische sociale overlegmodel gekant zijn en dat zoveel mogelijk willen uithollen. Communicatie in twee richtingen en wat goede wil zijn echter onmisbaar om tot een consensus te komen. Helaas is het de jongste tijd vaak een eenrichtingsverkeer en een steriele confrontatie met mogelijk een staking tot gevolg als ultieme uitweg.
Het VSOA eist bovendien dat gemaakte akkoorden volledig worden nageleefd en uitgevoerd en niet op de lange baan worden geschoven.

3. GENDER

In de overheidssector bestaat een genderongelijkheid tussen contractuelen en statutairen met een **vaste benoeming**.

Van de mannelijke ambtenaren is twee derde (61%) vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft (48%). (bron: het loonkloofrapport van 2017, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de FOD WASO).

Vooral vrouwen geraken niet aan het vereiste aantal gewerkte jaren om aanspraak te maken op een **vervroegd pensioen**. Dat komt onder meer omdat vrouwen vaker deeltijds werken en de regering een aantal gelijkgestelde periodes schrapte. Daarbovenop komt de afschaffing van de diplomabonificatie waardoor ook vele vrouwen met een diploma plots verplicht worden drie, vier tot vijf jaren langer te werken. Ze zien nog een streep door hun rekening getrokken omdat het diploma niet langer gratis is voor de berekening van het pensioen.
Dat het werkende vrouwen niet steeds voor de wind gaat in een overheid, bewijzen bijvoorbeeld de jongste mediaberichten over vrouwelijke agenten en **grensoverschrijdend gedrag**. VSOA vraagt dan ook met aandrang maatregelen op dat vlak.

4. WERKBAAR WERK

Om de kwaliteit van de openbare dienst te garanderen, moet de ambtenaar zijn werk in de beste omstandigheden kunnen uitvoeren. De overheid moet oog hebben voor de werkomstandigheden.
Voor het eerst sinds 2012, is 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”.

Niet enkel de job inhoud en het werkklimaat moeten meespelen. De overheid moet ook oog hebben voor de **werkdruk**. Hiervoor moet ze voldoende personeel aanwerven om de taken te vervullen. In realiteit worden heel wat sectoren **geconfronteerd met een onderbezetting** wat de werklast enorm doet toenemen, met alle gevolgen voor het sociale en gezinsleven.

We pleiten voor voldoende maatregelen om woon-werkverplaatsingen te beperken (telewerken, satellietkantoren waar mogelijk). Het akkoord rond flexwerk voor de federale overheidsdiensten kan als voorbeeld dienen.

De overheid moet bovendien rekening houden met de evolutie van de fysieke capaciteiten van het personeel.

De verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar werd ingevoerd omdat de levensverwachting nu eenmaal stijgt en de pensioenen betaalbaar moeten blijven. Nochtans heeft 40% van de 65-jarigen gezondheidsproblemen en 10% is op die leeftijd al overleden.
Met de kwaliteit van de extra levensjaren houdt de overheid duidelijk geen rekening. VSOA pleit er dan ook om de **eindeloopbaan- en uitstapregelingen** te verankeren in alle statuten.

5. BEHOUD VAN DE STATUTAIRE TEWERKSTELLING

Het VSOA blijft het statutair ambt verdedigen. **Statutaire tewerkstelling moet de regel blijven bij de overheid** omdat het statuut en het algemeen belang hand in hand gaan. Ze staat ook borg voor de onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij een correcte uitvoering van de wetgeving en tegelijk gaat ze politieke inmenging, belangenvermenging en willekeur tegen. Het openbaar ambt contractualiseren, is de rechtsstaat ontmantelen. Bovendien brengen contractuele aanwervingen en interim arbeid een extra kost met zich mee. Het VSOA blijft hiervoor waakzaam.

VSOA verheldert in zijn studie "Waarom statutaire tewerkstelling de regel moet blijven bij de overheid – 'het openbaar ambt contractualiseren is de rechtsstaat ontmantelen'" duidelijk tot in detail zijn visie.

6. OPWAARDERING VAN DE LOOPBAAN

De ambtenaar moet kunnen rekenen op aangepaste opleidingen en een **marktconforme verloning**. Contractuele werknemers zouden binnen de federale openbare dienst moeten kunnen benoemd worden op grond van een gunstige evaluatie en tien jaar ervaring.

Het VSOA wil de ambtenaar loon naar werk geven en steunt dus de onmiddellijke invoering van de volledige **dertiende maand** voor alle personeelsleden. Ook het behoud van de maaltijdcheques en de bedrijfsrestaurants is belangrijk. Telewerkers worden op die manier niet bestraft.

Tevens moet de federale overheid zorgen voor de invoering van het **aanvullend pensioen** voor contractuelen op alle niveaus.

Ook pleit het VSOA voor het invoeren van een **taalpremie** voor de kennis van talen, behalve de nationale talen, Nederlands en Frans. Bijvoorbeeld voor de kennis van het Engels.

Voor thuiswerk wil VSOA een verhoging van de vergoeding.
Ook wil het VSOA een verhoging van de vergoedingen en toelagen voor onregelmatige prestaties.

7. VEILIGHEID ALS BELANGRIJKE OVERHEIDSTAAK

POLITIE: Het VSOA wil een **betere financiering** van de politiediensten, met een creatieve en adequate herziening van de 'KUL'-norm (lokale politiecapaciteit), eveneens een verhoging van de budgetten om een volledige herfinanciering mogelijk te maken. Tevens wil het VSOA een herwaardering van de job van politieman- en vrouw. **De rekrutering en de opleiding kan eenvoudiger** zodat er voldoende agenten kunnen aangeworven worden. Het VSOA benadrukt dat het **geweld tegen politiemensen zwaar moet bestraft** worden en de gewelddaden streng moeten worden veroordeeld. De politie moet in de strijd tegen dit geweld veel **meer steun krijgen van de politieke verantwoordelijken.**

DEFENSIE: VSOA vraagt een bijzondere **aandacht voor de specifieke aspecten van het beroep** van militair, zowel op nationaal als internationaal vlak. Militairen lopen, vooral bij missies in het buitenland wel degelijk gevaar. Deze specifieke elementen moeten ook tot uiting komen in de verloning, in het pensioen en de bescherming inzake gezondheid. Loopbaanplanning die een degelijk gezinsleven toelaat kan de motivatie enorm verhogen. Het VSOA vraagt ook aandacht voor de modernisering van de militaire infrastructuur en regionale tewerkstelling.

BRANDWEER: Het VSOA is voor een **uniformisering** van de hulpverleningszones, de versterking van de inspectiediensten met een toewijzing van de federale budgetten over de verschillende zones. VSOA vraagt een expliciete steun uit federale middelen voor het Brussels Gewest.

8. MODERNE OVERHEIDSBEDRIJVEN

Moderne overheidsbedrijven staan voor een kwalitatieve publieke dienstverlening. Hoewel vaak een ander geluid te horen is, blijven de overheidsbedrijven **bakens in de economische ontwikkeling** van ons land.
Maar overheidsbedrijven hebben ook een publieke waarde, ze zijn er voor de burger en voor het algemeen belang. Dit betekent dat ze niet zo maar op één lijn met privébedrijven kunnen geplaatst worden. Ook de drang van sommige politici om overheidsbedrijven te **privatiseren**, is volgens het VSOA niet de juiste weg.

PROXIMUS: het telecombedrijf kent een moeilijke periode. De directie van Proximus kondigde immers aan dat 1900 mensen het bedrijf moeten verlaten, maar dat er ook 1250 aanwervingen gepland werden. VSOA begrijpt dat Proximus de toekomst moet voorbereiden en de verdere digitale evolutie moet volgen. Maar dit mag niet ten koste gaan van het personeel en de dienstverlening. Het VSOA steunt het personeel en verdedigt zijn belangen. Zo vraagt VSOA een strengere controle van het beheer, dat het werk niet wordt uitbesteed omdat dit zogezegd goedkoper zou zijn. Dat de digitalisering in dienst van meer werk moet staan; er een stop moet gezet worden op de ongebreidelde winstmaximalisatie; de staat overheidsaandeelhouder blijft en er geen delokalisering mag komen van jobs naar het buitenland.

BPOST: Ook voor bpost verzet VSOA zich **tegen privatisering**. In het belang van de openbare dienstverlening vragen wij respect voor de brief, een gegarandeerde dagbladuitreiking en een toegankelijk postkantoor voor iedereen. We pleiten ook voor een verlenging van het beheerscontract met een versterking van de sociale rol. Daarnaast vragen we om bpost een opdracht van "last mile" toe te wijzen. Dit waarborgt een gelijke dienstverlening voor alle spelers op de markt van de e-commerce en is een goede zaak voor de mobiliteit en het milieu. Het VSOA vraagt een social level playing field als waarborg tegen de sociale dumping.

NMBS: Na het snoeien in het budget werd er ook gesnoeid in het personeel en aangekondigd om tegen 2020 het aantal banen naar +/- 9700 voltijdsequivalenten te verminderen. En dat terwijl het aantal reizigers stijgt en blijft stijgen. Dit is onaanvaardbaar omdat in deze omstandigheden **de dienstverlening** zal verminderen en **de veiligheid** in gevaar komt. Daarom eist VSOA onder meer het **behoud van de tewerkstelling,** statutaire banen en de **fusie van Infrabel en de NMBS**.

9. ONDERWIJS MET GEMOTIVEERDE LEERKRACHTEN

VSOA benadrukt dat het onderwijs een belangrijke pijler is tot maatschappelijke ontwikkeling. Maar dan moet de kwaliteit van dit onderwijs en de motivatie van de leerkrachten, en de onderwijsinfrastructuur dan ook heel goed zijn. **Het VSOA neemt het op voor de leraar**.
Met een loonopwaardering, een begeleidingsplan voor startende leerkrachten en begeleidende loopbaanmaatregelen voor oudere leraren.

10. LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

VSOA wil ook een **opwaardering van de lokale ambtenaar**. Manifeste onderbezetting van lokale overheidsdiensten leidt tot een verzwakking van de dienstverlening in de provincies, steden en gemeenten. Zo moeten de barema's bij aanwervingen herzien worden. Overuren moeten opgetekend en geprogrammeerd worden, en tevens beperkt om ruimte te geven aan nieuwe aanwervingen.

De ambtenaar in de lokale besturen mag niet aan zijn lot overgelaten worden. Voor het Brussels Gewest vraagt het VSOA aandacht voor **de verschillen in de barema's** met de andere gewesten. Die verschillen zijn niet langer aanvaardbaar. De loonverschillen met de andere gewesten situeren zich zelfs tussen de 18 en de 19 procent. Tenslotte wil het VSOA meer **statutaire benoemingen** in Brussel en de financiering van een **volwaardig aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden.**

NIET ALLEEN HET KLIMAAT VRAAGT ONZE AANDACHT

Hoewel de meningen verdeeld zijn over de klimaatbetogingen, tonen ze wel aan dat, in tegenstelling tot wat velen denken, jongeren zich kunnen engageren voor een maatschappelijk project. Maar we mogen ook andere belangrijke zaken niet uit het oog verliezen.

De voorbije regeringen bouwden systematisch onze openbare diensten af. Maar we mogen de schuldenlast van ons land niet aan de volgende generaties overlaten, en we moeten besparen. Dat mag niet ten koste gaan van de diensten die essentieel zijn voor het maatschappelijk welzijn.

Welke maatschappij?

In een wereld waar de klemtoon meer ligt op productiviteit en besparingen dan op het algemeen belang, is het niet verkeerd de politici te wijzen op hun verantwoordelijkheid voor de samenleving die we aan de volgende generaties nalaten. Met andere woorden, wat voor een maatschappij willen we?

Willen we, uit gebrek aan toekomstvisie, slechter onderwijs, minder goede gezondheidszorg (behalve voor zij die het kunnen betalen, natuurlijk), meer onveiligheid, een onbetrouwbaar rechtssysteem, een oubollige administratie?
Ook al moeten we omwille van de veroudering ons pensioensysteem herzien, moeten we daarbij wel rekening blijven houden met de zware beroepen.
In de aanloop naar de verkiezingen is het belangrijk om degenen die het jammer genoeg al te vaak vergeten, eraan te herinneren dat de administratie de ruggengraat vormt van de maatschappij. In ons land wordt zij immers al jaren als underdog behandeld. Daarom schreven we een open brief met onze minimale eisen.
Het moet gedaan zijn met het stigmatiseren van ambtenaren. Het ambtenarenstatuut moet weer aantrekkelijk worden voor jongeren, en dus zijn waarde blijven behouden. Jongeren moeten weten dat ambtenaren een onvervangbare rol vervullen, en dat ten dienste staan van de maatschappij hen kan doen openbloeien.
Tegelijkertijd eisen we dat de politiek stopt met het beknotten van het inkomen van de ambtenaren. De besparingen van de voorbije jaren, zowel in het aantal jobs als in de infrastructuur, hebben hun limiet bereikt.

Wij zijn er niet om 'papierwerk' te doen, maar om tegemoet te komen aan de noden van onze medeburgers, en de toekomst van de jongeren, de rust van de ouderen en de veiligheid voor iedereen te verzekeren.
Daarom eisen wij dat onze rechten gerespecteerd worden.

Investeringen

Op Europees niveau vragen we dat er maatregelen genomen worden om de kwaliteit van de openbare diensten te garanderen. En dat daarvoor dus ook de nodige investeringen gedaan worden. Jongeren moeten goed geïnformeerd worden over de carrièremogelijkheden binnen de administratie, en vooral over de belangrijke maatschappelijke functie die ze kunnen uitoefenen als ambtenaar.
In samenwerking met de EPSU (European Federation of Public Service Unions) sluiten wij ons dan ook aan bij het Europees project om tegen 2030 de werkloosheid onder de 35 jaar terug te brengen tot 0%.

We hopen dat onze stem gehoord zal worden. ■

Nouria EL HACHLOUFI
Voorzitter VSOA YOUNG

VSOA ORGANISEERT OPLEIDINGEN VOOR PERSONEEL FEDERALE OVERHEID

Met een nieuwe reeks bevorderingsselecties niveau A in het vooruitzicht bij Selor, organiseert het VSOA een opleiding ter voorbereiding op deze screening.

Voor wie?

Gericht tot de VSOA-leden van **alle federale overheidsdiensten** die meer willen weten over of zich wil voorbereiden op de psychotechnische Selor-testen voor niveau A.

Meer dan welkom is ook eenieder die meer wil weten over dergelijke testen in het algemeen of over de psycho-technische testen of het model van competenties dat gehanteerd wordt binnen de openbare sector.

Wat?

Voorbereiding op de Selor-testen van de generieke proef:

- abstracte redeneertest;
- postbaktest;
- situationele beoordelingstest

Wanneer?

- Maandag 27 mei vanaf 9u.

Waar?

In de kantoren van VSOA-FGGA aan de Boudewijnlaan 20-21 te 1000 Brussel (2e verdieping).

Inschrijven vóór 24 mei 2019:

Vooraf inschrijven verplicht via e-mail aan Wendy.Heyvaert@vsoa-g2.eu met vermelding van uw naam, voornaam, adresgegevens en overheidsdienst. ■

GROEP LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

OP DINSDAG 25 JUNI 2019 VINDEN DE VERKIEZINGEN VOOR DE NATIONALE VOORZITTER VAN DE GROEP LRB PLAATS.

De kandidaturen voor het mandaat van Nationale voorzitter moeten beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- minstens 5 jaar ononderbroken lid zijn van de Groep LRB, onmiddellijk voorafgaand aan de dag van de Nationale Algemene Vergadering; in regel zijn met de vakbondsbijdragen;
- zonder onderbreking gedurende ten minste 3 jaar, onmiddellijk voorafgaand aan de dag van de Nationale Algemene Vergadering een verantwoordelijke functie binnen de Groep LRB hebben uitgeoefend.

VSOA
LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

Stuur uw kandidatuur, aangetekend en vergezeld van een motivatiebrief, uiterlijk op 20 mei, naar het nationaal secretariaat, ter attentie van de heer Serge MEEUWS, Wetstraat, 28 bus 11, 1040 Brussel. ■

WELKE LEIDINGGEVENDE LOGICA BIJ PROXIMUS?

Het werk organiseren heeft als doel de onderneming te dienen door de doeltreffendheid en de rendabiliteit ervan te verbeteren. In de logica van de markteconomie moet men dus beter en meer produceren. Het beoogde doel is immers een maximum aan winst te genereren en de kosten die de productie, de geboden diensten en de werkkrachten, enz. met zich meebrengen, te drukken.

Maar in een overheidsbedrijf mag dit niet het enige doel zijn. De onderneming heeft ook de taak om kwaliteitsvolle diensten aan haar gebruikers aan te bieden, tegen scherpe prijzen of zelfs gratis en kwaliteitsvolle banen aan haar medewerkers aan te bieden.

Enige motto is winst

De laatste jaren zijn de Belgische overheidsbedrijven zoals Proximus gekenmerkt door een strakke leidinggevende stijl waar het enige motto dat nog telt « winst » is.
Men aarzelt niet meer om ervaren en gekwalificeerde werknemers te vervangen door goedkope onderaannemers en uitzendkrachten.

De managers en politici die verantwoordelijk zijn voor de participatie van de Staat in die overheidsbedrijven geven allemaal hetzelfde antwoord wanneer we hen bevragen over de inzetbaarheid en de winst: "Het is een beursgenoteerde onderneming".

De Staat mag niet tussenkomen. Het is de raad van bestuur die de beslissingen neemt". Alle bestuurders van onze overheidsbedrijven hebben veel ervaring op verschillende economische gebieden, maar vaak geen enkele ervaring in het publieke domein.

Anno 2019, komen vele medewerkers van de openbare diensten in een "burn-out" terecht. Het is dan ook belangrijk om de mens centraal te plaatsen in de manier waarop we het werk organiseren. Een medewerker is het meest productief wanneer hij zich goed in zijn job voelt en de onderneming hem de gelegenheid geeft om een evenwicht te vinden met zijn privéleven.

Welzijn eerst

De commerciële logica van onze managers moet ook het welzijn van de medewerkers en de solidariteit in acht nemen. Precies om het succes van de onderneming op lange termijn te garanderen en een zekere solidariteit in te bouwen tussen enerzijds de inkomsten van de aandeelhouders en anderzijds de inkomsten van de werknemers, het welzijn van het personeel en - niet te vergeten - de gebruikers van die openbare diensten.
De transformatie van onze overheidsbedrijven is noodzakelijk, maar men mag daarbij niet het personeel en de gebruikers uit het oog verliezen, en alleen maar redeneren vanuit een winstperspectief.

Het overheidsbedrijf is ook verantwoordelijk voor de opleiding van zijn medewerkers en voor de digitalisering binnen de onderneming. Digitalisering, die niet alleen de prestaties van de onderneming, maar ook de arbeidsomstandigheden van de werknemers zou moeten verbeteren.

Banen delokaliseren naar het buitenland is geen gevolg van deze digitalisering, maar slechts een managementsbeslissing om de kosten van sommige activiteiten te drukken. Deze delokalisatie brengt ook kosten met zich mee voor de Staat die inkomsten misloopt via de sociale zekerheid, en op heel wat andere vlakken...

Dualistisch

Indien we niet opletten zullen we over 5 tot 10 jaar "dualistische" overheidsbedrijven hebben: een groep aandeelhouders en managers die rijk zullen leven op de rug van een groep arme werknemers.

De kwaliteit van de dienstverlening voor de gebruikers zal ook geleidelijk verslechteren, aangezien een kwaliteitsvolle dienstverlening investeringen vergt die altijd maar uitgesteld worden om de voorkeur te kunnen geven aan inkomsten op korte termijn.

Als we niet opletten, zullen onze ondernemingen over een aantal jaren dood zijn en voor niets aan een buitenlandse onderneming verkocht worden. We vragen aan onze politieke verantwoordelijken om te reageren voor het te laat is, en hun belofte na te komen: "Jobs, jobs, jobs".

FFP-DOSSIER

Naar aanleiding van het Buitengewoon Paritair Comité van 15 april 2019 dat door de RVO's aangevraagd werd, heeft het VSOA, in samenwerking met de twee andere vakorganisaties, concrete en realistische voorstellen op de tafel gelegd met betrekking tot:
1) de groei van Proximus,
2) mogelijke besparingen,
3) voorstellen om de inzetbaarheid van de werknemers binnen de onderneming te verzekeren.

Met deze voorstellen wenst het VSOA de bestaande werkgelegenheid te garanderen en de werknemers opnieuw fier te maken om voor Proximus te werken.
Het is slechts door een succesvolle samenwerking tussen directie en RVO's dat de toekomst van de onderneming verzekerd zal worden voor iedereen: personeelsleden, directie en aandeelhouders.

In de volgende editie zullen we in detail terugkomen op de voorstellen die de onderneming aanvaard of (misschien) verworpen heeft.

POOLDETACHERINGEN OM REDENEN VAN MOBILITEIT

De mogelijkheid om die te weigeren werd in de CAO 2017-2018 afgeschaft. Wat men moet weten ...

Het personeelslid in reconversie mocht een pooldetachering weigeren indien hij een woon-werktraject kreeg dat de mobiliteitslimieten die toepasbaar zijn op personeelsleden overschreed.

Deze regel is AFGESCHAFT...
Deze maatregel gaat gepaard met een revisie van de compensaties voor mobiliteit in het kader van een detachering.

Voor meer informatie, neem contact op met uw lokale afgevaardigde.

Verkiezingen van 26 mei gaan over veel meer dan louter een nieuwe regering

STERKE DIENSTVERLENING VOOR ALLE BURGERS

We staan aan de vooravond van de historische verkiezingen van zondag 26 mei. Die dag worden we verwacht in het stemlokaal om de volksvertegenwoordigers te kiezen voor het regionale, het federale én het Europese parlement. Op het vlak van bevoegdheden worden de zaken er niet eenvoudiger op, zeker niet indien zou blijken dat de diverse regeringen grondig zouden van mening verschillen over het te voeren beleid. De uitslag van deze verkiezingen zal hoedanook beslissend zijn voor de toekomst. Voor bpost ligt de focus vooral op de Europese en op de federale verkiezingen.

Van het Europees parlement verwachten we dat dit eindelijk meer werk maakt van een sociaal beleid en dat dit niet enkel oog heeft voor de belangen van de financiële en economische wereld. Niet dat dit niet belangrijk is, maar het leven is meer dan een zak geld.
Van de federale regering verwachten we dat zij haar overheidsbedrijven de nodige middelen en het nodige kader aanreikt om de rol van openbare dienstverlening te kunnen blijven verzekeren. Een (verdere) privatisering van de openbare diensten om een gat in de begroting te dichten zou op termijn zeer nefast zijn, zowel voor de medewerkers van de overheidsbedrijven zelf als voor alle mensen die er een beroep op doen. Het VSOA heeft in elk geval al enkele vragen klaar voor de nieuwe regering.

Geen privatisering van bpost

Tijdens een poging van bpost om het Nederlandse postbedrijf PostNL over te nemen, zagen we hoe de Nederlandse regering het eigen postbedrijf afschermde. In Nederland versterkt de overheid zelfs het belang van de traditionele dienstverleners.
De Nederlandse regering gaf PostNl de toestemming om concurrent Sandd over te nemen, om zo opnieuw een zo goed als monopolie op de Nederlandse postmarkt te verwerven. VSOA-Post vraagt aan de Belgische regering om minstens hetzelfde te doen, en zeker geen verdere stappen te ondernemen om bpost te privatiseren.

Respect voor de brief

In een omgeving met dalende volumes aan klassieke briefwisseling wordt het moeilijk om brieven aan een democratische prijs te blijven bedelen. En toch is de brief niet afgeschreven.

Integendeel. In digitale tijden blijft de brief een zekerheid. Een brief kan immers niet gehackt worden, een brief kan niet ongewenst gelezen worden zonder sporen na te laten, aan een brief kan niet "gesleuteld" worden. Net daarom vindt VSOA-Post het belangrijk dat de brievenpost in handen is van een controleerbare en kwaliteitsvolle dienst die het briefgeheim garandeert.

Gegarandeerde dagbladuitreiking

Sommige politici vinden dat het bedelen van kranten geen taak is van een overheidsbedrijf. Het is eigenlijk een excuus om geen overheidssubsidies meer te moeten betalen. Op die manier denkt men dat ganse nettobedrag ronduit te kunnen besparen.
Op zich al kort door de bocht natuurlijk, want het schrappen van subsidies kan verregaandere gevolgen hebben dan men op het eerste gezicht vermoedt. De subsidies die de overheid toekent, leiden immers tot tewerkstelling van duizenden mensen.
Niet alleen de jobs van de postbodes die de dagbladen bedelen komen daarmee onder druk, maar naar alle waarschijnlijkheid ook tal van jobs bij de dagbladuitgevers zelf, de drukkers van de dagbladen, de chauffeurs die de dagbladen vervoeren, en dan praten we nog niet over al die andere jobs die gecreëerd worden om machines te onderhouden, voertuigen te doen rijden, enz. Tot de broodjeszaak toe op de hoek. Dat ontgaat de politici blijkbaar.

Maar dagbladuitreiking gaat verder dan dat. Het is en blijft een garantie voor de persvrijheid, en een garantie voor een onafhankelijk en kwaliteitsvol informatiekanaal.

In tijden van "fake news" mag de rol van de onafhankelijke geschreven pers niet genegeerd worden. Voor het VSOA moet de overheid garant blijven staan voor een onafhankelijke dagbladuitreiking over het gehele grondgebied van het land, voor alle inwoners en dit tegen een democratische prijs. Daarbij speelt het overheidsbedrijf bpost een cruciale rol. Immers, wie kan beter dan bpost garanderen dat alle burgers van dit land waar ze ook wonen iedere dag hun krant in de bus krijgen?

Toegankelijk postkantoor

De overheid moet garant staan voor een toegankelijke post voor alle inwoners van het land, en dat kan het best gegarandeerd worden door in elke gemeente minstens één toegankelijk postkantoor voor iedereen te behouden waar alle mensen toegang hebben tot zowel postdiensten, een minimale bankdienst en mogelijkheden tot andere diensten waarop een beroep kan gedaan worden via het postnetwerk.

Zelfde regels voor iedereen

Een 'level playing field' is een rechtvaardigheidsprincipe dat ervoor zorgt dat alle spelers het spel spelen volgens dezelfde regels. Een sterk 'social level playing field' voor de postsector is een waarborg tegen de sociale dumping, omdat het aan iedereen die zich op de postmarkt wil wagen, oplegt een minimum aan sociale regels te respecteren. En daar is meer dan ooit nood aan.
Niet alleen de postsector, alle sectoren hebben een 'social level playing field' nodig om te vermijden dat werkende mensen in de armoede terechtkomen. Het bestellen van dagbladen, pakjes, brievenpost… moet gebeuren met correct betaalde werknemers met een correcte arbeidsovereenkomst, en niet door (schijn-)zelfstandigen of derden, en al zeker niet door kinderen.

Voor de sociale rol en voor het milieu

In 2022 moet er een nieuw beheerscontract gesloten worden tussen de Belgische overheid en bpost. In dit kader vraagt VSOA-Post de bepalingen van het huidige beheerscontract minstens te hernemen en de sociale dimensie voor bpost zelfs te versterken.

Gezien haar historische sociaal karakter kan bpost een belangrijke sociale rol vervullen die onontbeerlijk is voor een samenleving waar de vereenzaming van alleenstaanden en ouderen een almaar groter probleem wordt. Van de politici verwachten we dat die de samenleving niet louter financieel-economisch maar ook sociaal benaderen, en dat er voldoende ruimte overblijft voor een menselijke samenleving waarin een bedrijf met sociale roots nog steeds zijn plaats heeft.
Verder is VSOA-Post vragende partij om bpost een opdracht van 'last mile' toe te wijzen.

In het belang van het milieu en de algehele mobiliteit moet het aantal voertuigen op de weg zoveel mogelijk beperkt worden. Dit geldt ook voor bestelwagens.

In dat kader is het nuttig een 'last mile' toe te wijzen aan bpost, waardoor bpost de opdracht krijgt de bedeling van pakjes aan huis te bedelen. Immers, bpost is het enige bedrijf dat een dagelijkse uitreiking in alle straten aan alle adressen in het ganse land kan garanderen. De toewijzing van een 'last mile' voor pakjes aan bpost komt ook de sector van de 'e-commerce' ten goede waardoor alle spelers op de 'e-commerce-markt' gelijke kansen krijgen voor de bedeling van de pakjes. Bovendien kan de concentratie van de pakjes ertoe leiden dat er enerzijds minder "lucht" vervoerd wordt, en anderzijds dat er minder bestelwagens op de weg komen. ■

Single Operational Logistics Level (SOLL)

EEN NOODZAKELIJK MAAR ONVOORBEREID MANOEUVRE?

Zoals bekend bestaat er binnen Defensie een personeelsproblematiek die ook haar invloed heeft op het ondersteunend gebeuren, met name de logistieke steun. Deze logistieke steun zal op een andere manier georganiseerd worden, om de uitdaging van de grote personeelstekorten te kunnen opvangen en zo de nodige steun zo efficiënt mogelijk te kunnen leveren. Vandaar dat het project "Single Operations Logistics Level (SOLL)" in het leven wordt geroepen. Dit project heeft een invloed op de ambtengroepen GT (Ground Technics) en SM (Supply Chain & Mobility).

Hierover werden de eenheden (betrokken personeelsleden) en vakorganisaties geïnformeerd in januari en februari van dit jaar, zowel in Leopoldsburg als in Marche-en-Famenne.
De reacties van het personeel, de lokale overheid en de vakorganisaties bleven niet uit.
Om deze reden werd op verzoek van VSOA-Defensie op 13 maart op nationaal niveau een nieuwe informatievergadering georganiseerd. Het belangrijkste punt van bezorgdheid was inderdaad de enquête voor het personeel dat de personeelsleden dwong keuzes te maken over hun toekomstige affectaties, zonder een echte catalogus van beschikbare posten te hebben!
Voor onze organisatie moet de mogelijkheid voor de meerderheid van de personeelsleden erin bestaan om in hetzelfde militaire district te blijven (of zelfs te kunnen veranderen van werkplek op eigen aanvraag), niet het enige argument zijn voor een dergelijk blind manoeuvre … Vele andere parameters (eenheid, werkelijke werkpost, …) spelen een rol in het psychosociale welzijn van het personeel.

Het SOLL-project: is een algemeen onderdeel van de strategische visie 2016 door de toenmalige minister van Defensie Steven Vandeput.

Doel: minder onderhoud en apparatuur, een stroomlijning van de inventaris.

Hoe?

Door de creatie van een logistiek niveau door de integratie van het O-level (Niveau eenheid) en het I-level (Intermediate Level). Dit niet alleen op het vlak van de maintenance-, maar ook voor de supply-activiteiten en dit voor alle verschillende logistieke klassen. De 5 voertuigfamilies zullen ingedeeld worden in de verschillende ateliers.

Gebaseerd op de operationele structuren

De oprichting van logistieke modules binnen de schoot van de eenheden met een BST (Battalion Support Team) en een CST (Company Support Team). BST bestaat uit een team met:

- 2 Onderofficieren Supply Controle ;
- 1 Onderofficier en 1 Vrijwilliger Supply Uitrusting;
- 2 Onderofficieren en 1 Vrijwilliger Maintenance Controle;
- 1 Vrijwilliger Wapenmaker;
- 1 Onderofficier en 1 Vrijwilliger Maintenance Recovery.

CST bestaat uit een team met :

- 1 Onderofficier en 1 Vrijwilliger Supply uitrusting;
- 2 Vrijwilligers Supply KLASSE III (POL-producten);
- 1 Onderofficier en 1 Vrijwilliger Maintenance recovery;
- 1 Onderofficier Wapenmaker.

Het niveau Logistiek Bataljon wordt SSC (Service Support Company).
De ondersteuning voor training, operaties en oefeningen is vergelijkbaar met hoe het vandaag werkt.

Deze worden onderverdeeld in drie types:

- eenheden op plateaus (Leopoldsburg, Marche-en-Famenne & Heverlee (vanaf 2020));
- eenheden die geografisch verspreid liggen (vb: 4Gn, 11Gn, Bn Aie);
- eenheden die niet over een organieke logistieke steun beschikken (deze zullen door burgercontractanten gesteund worden).

Planning

2019: Start van het SOLL-project in Leopoldsburg en Marche -en- Famenne.
2020: Oprichting van een logistiek detachement in Heverlee.
Oprichten van een werkgroep in uitvoering voor het creëren van een consensusproces. Volledige integratie gepland voor 2020.
Het spreekt voor zich dat VSOA-Defensie dit nauwlettend zal blijven opvolgen. ■

COMMUNICATIE: NIEUWE UITDAGING, NIEUWE MEDEWERKSTER

Vastberaden, gemotiveerd, vol energie. Dat zijn de woorden die onze nieuwe verantwoordelijke voor de dienst communicatie koos om zichzelf te beschrijven. Laurence Gastout kwam aan in april en ze is vastbesloten om de uitdagingen waarvoor ze staat op te nemen.

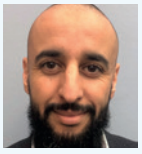
Laurence werd aangeworven als specialiste in de communicatie en begon eerst bij DG COM als journaliste. Met haar deelname aan de redactie van de krant DBriefing, aan de foto- en videoreportages voor mil.be, zette ze haar eerste stappen in het contact met de verschillende eenheden van Defensie. *"Ik heb gedurende die jaren veel geleerd. De militairen en de burgers ontmoeten op het terrein, in België of in operatie, en de specificiteiten van hun beroep begrijpen, was een unieke en verrijkende ervaring. De momenten die ik kon delen met het personeel hebben me ertoe gedreven om een andere weg te bewandelen in mijn beroepsleven".*

Na DG COM en met een nieuwe Master op zak, ging Laurence richting het departement Welzijn van Defensie waar ze werkzaam was als preventieadviseur voor de psychosociale aspecten. *"Nadat ik had gereisd en de "avontuurlijke" kant had ervaren, heb ik een andere realiteit ontdekt, die van de militairen en de burgers met moeilijkheden op hun werk. Als ik beide beroepservaringen en die verschillende visies samenvoeg, dan denk ik dat ik over een goed overzicht van Defensie beschik alsook over de belangrijke uitdagingen voor het personeel. Me vandaag inzetten in een syndicale loopbaan lijkt me een logisch vervolg".*
Met die bijkomende bagage komt Laurence onze rangen versterken met de bedoeling om de functie van verantwoordelijke voor communicatie te dynamiseren.
Info: Laurence.gastout@vsoa-defensie.be ■

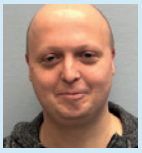
NIEUWE AFGEVAARDIGDEN

Om de belangen van onze leden te verdedigen en hen nog beter te ondersteunen, versterkten tal van nieuwe afgevaardigden recent onze structuur.

We stellen ze graag aan u voor:

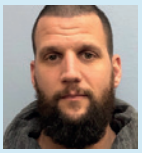


GROBBENDONK
29 Bn Log
Redwan AHMIDOUCHE

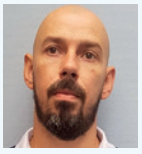


SEMMERZAKE
ATCC
Kris DEBOSSCHERE

BEAUVECHAIN
1W
Bart KNAPEN



MARCHE-EN-FAMENNE
4 Bn Log
Michael MASSINON



ARLON
Dept MAN
Tim MIERMANS

ZEEBRUGGE
F931 Louise-Marie
Jurgen POPPE

PEUTIE
Sp CIS-Adm
David VANRILLAER

BRUSSEL
KMS
Bart VERGOTE

DE RECLASSERINGSPREMIE BDL

Onlangs verscheen de nieuwe procedure voor militairen in het statuut beperkte duur (BDL). Met dit artikel willen we de reclasseringspremie verduidelijken. We verwijzen hiervoor naar het reglement DGHR-SPS-BDL-001 van 12 maart 2019.

Voor wie, hoe en hoeveel?

De reclasseringspremie kadert in het beroepsomschakelingsprogramma, en is er op gericht om een job te vinden op de externe arbeidsmarkt na het einde van de dienstneming, dat zowel in de privésector, als in de openbare sector, of om te starten als zelfstandige.

De militair BDL ontvangt na afloop van de eindeloopbaanperiode, na de verbreking van de dienstneming, een reclasseringspremie. Deze dient te worden aangevraagd bij de lokale ASE, via Model B met als onderwerp "ME-BDL-ELP op aanvraag" voor de militairen BDL die meer dan 60 maanden werkelijke dienst tellen en hun dienstneming willen verbreken.

De militairen BDL die minstens;

- 60 maanden werkelijke dienst gepresteerd hebben , ontvangen 6 maal het bedrag van de laatste maandwedde;
- 72 maanden werkelijke dienst gepresteerd hebben, ontvangen 8 maal het bedrag van de laatste maandwedde;
- 84 maanden werkelijke dienst gepresteerd hebben, ontvangen 12 maal het bedrag van de laatste maandwedde;
- 108 maanden werkelijke dienst gepresteerd hebben, ontvangen 13 maal het bedrag van de laatste maandwedde;
- 132 maanden werkelijke dienst gepresteerd hebben, ontvangen 14 maal het bedrag van de laatste maandwedde.

De in aanmerking genomen wedde omvat, in voorkomend geval, de haard- en standplaatstoelage. De premie wordt uitbetaald op de 1e dag van de maand die volgt op de maand van de verbreking van de dienstneming.

Begeleidende maatregelen

Het beroepsomschakelingsproces omvat een reeks begeleidende maatregelen; we verwijzen naar de procedure DGHR-SPS-BDL-001; Hoofdstuk 8, de eindeloopbaanperiode.

De militairen BDL voor wie het overplaatsingsproces is begonnen, die met andere woorden overgaan naar het statuut van rijksambtenaar of een gelijkaardig statuut in een overheidsdienst. (inlichtingen daaromtrent DGHR-SPS-CARR-006), kunnen de reclasseringspremie niet aanvragen.

Belangrijk om weten: eenmaal de procedure is afgerond en toegestaan, kan de militair BDL niet meer terugkeren naar Defensie zoals bij de gewone ontslagen.

Verdere informatie vindt u in de reglementen: DGHR-SPS-BDL-001, DGHR-REG-TRAVARB-001 en DGHR-SPS-CARR-006. **Voor vragen of inlichtingen kunt u de Helpdesk van VSOA-Defensie bereiken op 02/223.57.01.** ■

INFORMATIEVERGADERING VOOR HET BURGERPERSONEEL

VSOA - Defensie behartigt als belangrijkste vakorganisatie binnen Defensie niet enkel de belangen van de militairen, maar ook die van de burgerpersoneelsleden.

In 2017 en 2018 organiseerde VSOA-Defensie zijn eerste informatievergaderingen bestemd voor de burgerpersoneelsleden. Een verrijkende ervaring voor VSOA – Defensie. We wensen deze ervaring te herhalen, weliswaar anders; we organiseren nu een lokale en géén nationale informatievergadering om zo goed mogelijk te kunnen anticiperen op de bezorgdheden van het personeel.

Wanneer: 6 juni 2019 om 13u -15 u (tweetalige sessie).
Waar: Kwartier Koningin Astrid – Auditorium van het Militair Hospitaal Koningin Astrid (MHKA);

Programma: Onthaal – Actualiteiten – Voorstelling werking van VSOA-Defensie – Vragen en Antwoorden.

Deze informatievergadering wordt door DGHR toegelaten. Aan het burgerpersoneel dat deelneemt, wordt, indien de dienst het toelaat, voor de duur van deze vergadering een dienstontheffing toegekend, reistijd inbegrepen.

Wij hopen u talrijk te mogen verwelkomen, zowel leden als niet-leden die deel uitmaken van als het burgerpersoneel werkzaam in het Kwartier Koningin Astrid.

Bent u nog niet ingeschreven en wenst u deze informatievergadering bij te wonen? Wenst u op de hoogte gehouden worden van de volgende vergadering? Aarzel niet en contacteerj: patricia.raiti@vsoa-defensie.be ■

160 MILJOEN EURO VOOR NIEUWE WERKPLAATS NMBS

Sophie Dutordoir, CEO van de NMBS, opende officieel de nieuwe werkplaats in Melle. Op een steenworp van Gent en op een terrein van ruim dertig hectare groot, bevindt zich deze gloednieuwe polyvalente werkplaats voor het onderhoud van het rollend materieel.

Deze site ligt aan de ene kant tegen de lijn 50 Gent-Bussel en aan de andere kant tegen de R4 van Gent. De werkplaats bevat 2 moderne werkhallen en telt 17 kilometer sporen. In de tractiewerkplaats bevinden zich 17 sporen waarvan 6 doorlopende. In de werkplaats voor gesleept materieel bevinden zich 9 sporen waarvan 2 doorlopende. Dankzij de doorlopende sporen kunnen onnodige rangeerbewegingen van het materieel vermeden worden. Er zijn tevens 2 ontvangstbundels die voorzien zijn van perrons en een tankinstallatie voor dieseltreinen (locomotieven) met een capaciteit van 150.000 liter.

In het midden van de site is een wachtbekken gebouwd om mogelijke overstromingen op te vangen. Groene 'buffers' omringen het terrein om eventuele geluidshinder op te vangen. De werkplaats beschikt over de nodige certificatie en voldoet aan alle eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden voor het personeel en de veiligheid. Om de harmonie niet te vestoren is er tevens rekening gehouden met het milieu zodat de werkplaats perfect past in het landschap met de waardering van de gemeenschap.

Van de 500 personeelsleden zijn er 300 tewerkgesteld in Melle en 200 voor de onderhouds- en depannageposten van Aalst, Gent, Geraardsbergen en Kortrijk.

Vanaf midden april 2019 worden in Melle de meeste treinen onderhouden volgens een nieuw principe (TIM), waarbij het onderhoud wordt ingeplant in de dienstregeling van de trein. In het huidige klassieke onderhoud is een trein onbeschikbaar gedurende 24 uur en dit 1 maal per maand. Met het TIM-onderhoud zal een trein om de 10 dagen een soort pitstop maken met een onbeschikbaarheid van maximum 4 uur

Het VSOA-Spoor is voorstander van de modernisering van de installaties zolang die bijdraagt tot een verbetering van de werkomstandigheden van het personeel, en het geen voorwendsel is om de productiviteit te verhogen. Het VSOA zal waken over de productiviteitsverhoging die het management nastreeft.

Enige 'polyvalente' werkplaats

Melle is de enige werkplaats in haar soort voor het beheer van een performanter en efficiënter onderhoud van de treinen. Andere tractiewerkplaatsen werden reeds geopend in Stockem en Kinkempois. De strategie van de NMBS om de productietools te moderniseren zit op het goede spoor, wat een positief effect kan hebben op de arbeidsomstandigheden van de werknemers. ■

NAAMBADGE VOOR TREINPERSONEEL WORDT GESCHRAPT

VSOA-Spoor verheugt zich over de nieuwe wet om de naambadges voor het treinpersoneel te schrappen en te vervangen door een badge die enkel een NMBS-nummer van de treinbegeleider weergeeft.

VSOA-Spoor deelde reeds tijdens een ontmoeting op 22 oktober 2018 met minister van Mobiliteit Bellot zijn terughoudendheid mee over de wet die het verplicht dragen van een naambadge voor het treinpersoneel invoerde.

De rechten van de NMBS-klant, in het kader van de vaststellingen bij onregelmatigheden, moesten met die wet beter worden gegarandeerd.

Maar zoals wij vreesden, verhoogde deze beslissing alleen maar de onzekerheid van het treinbegeleidingspersoneel, en zoals blijkt uit de cijfers, nam de agressie in de tweede helft van 2018 toe. ■

Een alarmkreet!

GEWELD IS GROOTSTE BRON VAN MALAISE BIJ DE POLITIE

Emotionele uitputting, twijfel of men het beroep wil blijven uitoefenen, risico op burn-out, twijfel over het politiesysteem en de plaats van de politie, het niet begrijpen van de strategie,... Vorig jaar werd een audit uitgevoerd over de psychosociale belasting bij politiemannen en –vrouwen. De resultaten van dit onderzoek waren alarmerend, want er werd gewezen op tal van problemen waarvan het geweld waar zij het slachtoffer van zijn, er slechts één is.

Politiemannen en –vrouwen, maar soms ook hun collega's van het administratief en logistiek kader, ervaren dus een ernstig en groeiend gevoel van misnoegen dat de dienstverlening van de Politie aan de bevolking in het gedrang brengt. Wie kan hen helpen en deze malaise temperen? Burgers, politieke overheden, kaderleden van de geïntegreerde politie, en magistraten.

Laten we ondertussen vooral niet vergeten dat dit gevoel van onvrede in de eerste plaats gevoed wordt door het geweld (gaande van bedreigingen tot soms dodelijke aantastingen van de fysieke integriteit) waaraan politiemensen blootstaan. Nu hoor ik u al zeggen: "Ah ja, en wat dan met het geweld waar zij zelf misbruik van maken?". Ik kom daar zo meteen op terug.

Een vast gegeven

Sedert 2013 en de eerste 'sociologische' analyse van het fenomeen, is het overduidelijk dat geweld tegen politieambtenaren een vast gegeven is. Het aantal feiten blijft stijgen. Men spreekt vandaag over meer dan 7.000 geregistreerde feiten in de algemene politionele gegevensbank, waarvan er slechts een goeie 1.000 effectief tot een vonnis leiden.

Bovendien is uit een bevraging onder zo'n vijfduizend politiemensen op het terrein gebleken dat slechts 40% van hen een aanvankelijk proces-verbaal opstelt naar aanleiding van feiten waarvan zij het slachtoffer zijn. Waarom maakt slechts 40% van de bevraagden melding van dit soort van feiten? Eenvoudigweg omdat men ervan overtuigd is "dat dit geen enkele zin heeft en dat magistraten niet bereid zijn om vervolging in te stellen" Voormeld cijfer van het aantal vonnissen spreekt deze overtuiging jammer genoeg niet tegen.

Wanneer we extrapoleren: jaarlijks worden dus zo'n 18.000 geweldfeiten vastgesteld op een totaal van 48.000 politiemensen. Dit cijfer is torenhoog.

Het antwoord van de geïntegreerde politie en de politieke overheden op het vlak van slachtofferbejegening is compleet ontoereikend en geenszins geruststellend voor politiemensen die zich afvragen: "Als mij iets overkomt tijdens de uitvoering van mijn taken voor de maatschappij, wat gebeurt er dan met mijn familieleden?".

Met uitzondering van een aantal bestaande, maar geïsoleerde positieve verhalen, kan men vandaag maar beter geen slachtoffer worden van geweld (of een arbeidsongeval) bij de Politie. In grote lijnen kunnen we stellen dat het er op neerkomt dat men u zegt "Trek uw eigen plan met uw eigen centen of klop aan bij uw vakbond." Het is dan ook niet uitzonderlijk dat slachtoffers betalingsherinneringen van facturen in hun brievenbus aantreffen, dat deurwaarders aan hun deur staan, dat ze duizend en één 'juridisch noodzakelijke' beslommeringen gepresenteerd krijgen die een rem zetten op het positieve verloop van de dossiers en anderzijds ook het moment van uitbetaling proberen uit te stellen.

Want dit is immers hét probleem: de werkgever moet betalen ... en wenst dit zo min mogelijk te doen. De betrokken politiemensen laten zich echter niet tegenhouden door deze hypocriete en minachtende houding: ze spreken erover met elkaar en met hun naasten. Dergelijke situatie heeft uiteenlopende gevolgen: men raakt ontmoedigd, men gelooft niet langer in het politie-ideaal, men wordt overvallen door angstaanvallen, men verliest het vertrouwen (in zichzelf, in de organisatie, in politici, in magistraten, in de maatschappij), men wordt (steeds) voorzichtiger tijdens interventies, ... of in enkele gevallen maakt men zich schuldig aan overdreven en/of onaangepast gebruik van geweld.

Geen taboe

Tegenover zo'n grote ijsberg en alle daarmee gepaard gaande gevolgen mogen we uiteraard ook het gesprek over het geweld dat door politiemensen wordt aangewend, niet uit de weg gaan. Voor VSOA-Politie is dit geen taboe: we spreken over 100 tot 250 gevallen per jaar waarbij er in een uiterst kleine minderheid van deze gevallen sprake is van openlijk en opzettelijk geweld, hetzij in 2 tot 4 gevallen ... op een totaal van 11 miljoen interventies per jaar.

Het is onze overtuiging dat ook dit deel van het fenomeen moet worden aangepakt, maar dat dit moet gebeuren door daadwerkelijk, en met een reëel engagement, de strijd wordt aangegaan met het andere deel van het fenomeen, dat veel verontrustender is: het geweld tegen politiemensen. Door het spanningsveld rond hen en rond hun interventies te doen afnemen, zal men het overdreven en ongepast gebruik van geweld door politiemensen des te beter kunnen bedwingen.
Het is in elk geval niet door het voortdurend te hebben over "geweld gepleegd door ..." - dat in veel mindere mate aanwezig is dan het "geweld gepleegd tegen ..." - dat men het probleem zal oplossen. Het is zeker en reeds jarenlang bewezen dat 'sensibiliserings'-campagnes van bepaalde organisaties uiteindelijk niets opleveren, behalve dan misschien een vluchtige vermelding in het nieuws van de dag. Dit soort van berichten gaat overigens slechts over een zeer kleine groep en bezoedelt het imago van de grote meerderheid van de politiemensen.
U begrijpt dus dat dit betoog niet is bedoeld om u te overtuigen van bepaalde sectorale eisen, ook al hebben het gebrek aan attractiviteit van het beroep en het daaruit voortvloeiende gebrek aan personeel, gebrek aan uitrusting, ... zeker ook hun impact op de malaise waarin politiemensen zich momenteel bevinden. We willen vooral een alarmkreet uitzenden.

Maatschappelijke realiteit

Het gegrinnik van bepaalde mensen en de onverschilligheid van anderen zullen hier niets aan veranderen: het geweld waarvan politiemensen het slachtoffer zijn is immers een maatschappelijke realiteit.

Alle betrokken partijen – burgers, leden van de geïntegreerde politie, politici (zowel van links, rechts, of van het centrum), magistraten – moeten zich hiervan bewust zijn en hun steentje bijdragen aan het terugdringen van deze vorm van geweld. Zo niet, zal de dienstverlening van de politie aan de bevolking er verder op achteruitgaan, met alle mogelijke gevaren die het ontbreken van een soeverein gezag over uiterst gevoelige domeinen, zoals de politie, met zich meebrengen. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

KOEN VAN PARYS, NIEUWE MEDEWERKER NATIONAAL SECRETARIAAT

Koen Van Parys volgt Peter Timmermans op binnen de juridische dienst van het VSOA-Politie. Peter gaat opnieuw aan de slag bij de computer crime unit van de FGP Hasselt. Koen werd op 18 maart aangesteld als vast afgevaardigde door het nationaal comité.

Koen (38) is vader van 4 zonen en afkomstig uit wat men een "politiefamilie" kan noemen. Immers, 6 van zijn naaste familieleden zijn werkzaam bij de geïntegreerde politie.

Koen neemt de taken van Peter over en zal ze in dezelfde lijn verderzetten. In het verleden werkten ze reeds nauw samen omwille van het tuchtverdedigerschap van Koen en de functie van Peter binnen de juridische dienst. Peter zorgde er voor dat de overgang vlot verliep en schreef voor zijn opvolger zelfs een spoedcursus arbeidsongevallen, waarvoor deze laatste hem dankbaar is.

Koen beëindigde op 1 maart dit jaar zijn opleiding tot commissaris met vrucht, maar de roeping van het syndicaal ambt was sterker. De laatste 10 jaar, met een korte onderbreking, was hij reeds syndicaal actief binnen de provincies West – en Oost-Vlaanderen. Hij was onder andere voorzitter van de gestructureerde sectie van Brugge en bestuurslid binnen de provincie West-Vlaanderen, waar hij eveneens de functie van preventieadviseur niveau 2 waarnam.

In de afgelopen 18 jaar bouwde Koen een ruime terreinervaring op binnen verschillende politiezones en doorliep hij achtereenvolgens de graden van (hulp-) agent, inspecteur en hoofdinspecteur binnen de dienst interventie. De laatste zeven jaar voorafgaand aan zijn opleiding was hij wachtofficier in de politiezone Brugge.

Zijn ervaring met het opstellen van verweerschriften binnen diverse domeinen zal hem ongetwijfeld van pas komen bij het beoordelen van de rechtsbijstandsaanvragen, zowel intern als extern, binnen de juridische dienst.

Koen is alvast van plan om zich zelf ook nog op "het terrein" te begeven als tuchtverdediger. Hij is ervan overtuigd dat de collega's die zich elke dag in de eerste linies begeven, het meest nood hebben aan adequate rechtsbijstand en dito verdediging.

We wensen zowel Koen, als Peter, veel succes bij hun respectievelijke nieuwe uitdagingen. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

Algemene vergadering VSOA-Onderwijs

FOCUS OP DE ALGEMENE WERKING

Eind maart vond de Algemene Vergadering van het VSOA-Onderwijs plaats. In aanwezigheid van Algemeen voorzitter François Fernandez-Corrales, Secretaris-generaal Bea Foubert en de voorzitters, ondervoorzitters en stemgerechtigde afgevaardigden van de afdelingen werd verslag uitgebracht over de werking van het afgelopen jaar. Maar er was ook tijd en ruimte voor gastsprekers.

De Algemene Vergadering van het VSOA-Onderwijs.

De leden van de jaarlijkse Algemene Statutaire Vergadering van het VSOA-Onderwijs werden verwelkomd door voorzitter Marnix Heyndrickx. Daarna was het aan penningmeester Tim Van de Voorde om met mathematische deskundigheid het financieel verslag te presenteren van het boekjaar 2017 en 2018. Dit werd gevolgd door een overzicht van de huidige financiële stand van zaken.

Algemene werking en toekomst

Ondervoorzitter Koen De Backer bracht vervolgens verslag uit over de algemene werking, de activiteiten en ledenevolutie van het voorbije werkjaar. Daarop aansluitend, blikte hij vooruit met daarbij de focus op de "Experiencemeetings". Dat zijn periodieke overlegmomenten voor afgevaardigden die in iedere afdeling en op geregelde tijdstippen worden georganiseerd en dit door de respectievelijke besturen in samenwerking met de bevoegde secretarissen.

Nieuw Reglement

Het eerste deel van de Algemene Vergadering werd afgerond door voorzitter Marnix Heyndrickx. Hij lichtte het nieuw Reglement van Inwendige Orde van de Groep Onderwijs en de afdelingen toe. Na voorlegging ervan aan de Algemene Vergadering werd het zonder wijzigingen met unanimiteit goedgekeurd.

Gastsprekers in de spotlights

Het tweede deel was volledig gereserveerd voor twee gastsprekers. Met veel eer en nog meer genoegen mochten we Evelien Lobbestael en Lode Vanoost verwelkomen.

Evelien Lobbestael, psychologe, gaf een uiteenzetting over burn out. Dit vanuit haar passie voor westerse psychologie en oosterse filosofie waarin zij zich verdiepte na haar masteropleiding klinische psychologie aan de UGent.

Lode Vanoost schreef het boek 'Tot uw dienst'; over het belang van het openbaar ambt en over mensen die in de openbare diensten werken. Hij reisde daarvoor het land rond en interviewde tientallen mensen. In het boek is er ook een hoofdstuk over het onderwijs: over gsm's in de klas, de complexe wereld buiten de klas en de ergerlijke vooroordelen over leerkrachten.
Beide sprekers gaven stuk voor stuk boeiende uiteenzettingen die, gezien de reacties uit de zaal, zeer werden gesmaakt.

Oprechte dank

Vooraleer de Algemene Vergadering werd gesloten, richtte voorzitter Marnix Heyndrickx zich nog tot de gastsprekers, de genodigden en niet in het minst tot de afgevaardigden met een welgemeend woord van oprechte dank... Niet enkel voor hun aanwezigheid, maar in het bijzonder voor hun dagelijks en niet aflatend engagement voor het VSOA-Onderwijs. ■

Ilse DE PAUW
Stafmedewerker

Penningmeester Tim Van de Voorde presenteert het financieel verslag.

Psychologe Evelien Lobbestael bracht een uiteenzetting over burn out.

Lode Vanoost stelde zijn boek 'Tot uw dienst' voor.

AANVULLEND VAKANTIEGELD VOOR SCHOOLVERLATERS

Wie in 2018 afstudeerde en op 31 december 2018 jonger was dan 25 jaar heeft recht op aanvullend vakantiegeld voor schoolverlaters, tenminste als men aan de voorwaarden voldoet.

Voor de berekening van het vakantiegeld baseert men zich op de prestaties geleverd tijdens het kalenderjaar (referentiejaar) dat eraan voorafgaat. Voor wat het vakantiegeld voor 2019 betreft, is dat het kalenderjaar 2018. Studeerde je in 2018 af, dan kon je pas vanaf 1 september 2018 aan de slag in het onderwijs. Dit houdt in dat je dan in 2019 slechts op 1/3de van het maximaal bedrag aan vakantiegeld recht zou hebben.

Studeerde je in 2018 af en was je op 31 december 2018 jonger dan 25 jaar, dan kom je echter in aanmerking voor het aanvullend vakantiegeld, want ook de periode van 1 januari 2018 tot en met de vooravond van de eerste indiensttreding in het onderwijs telt mee voor de berekening van het vakantiegeld.

Voorwaarden

Je moet het bewijs leveren dat je:

- de leeftijd van 25 jaar niet hebt bereikt op 31 december van het referentiejaar;
- in dienst bent getreden in het onderwijs uiterlijk op de laatste werkdag van de 4 maanden volgend op het beëindigen van de studies.

Aanvraag

Het aanvullend vakantiegeld aanvragen doe je door het aanvraagformulier dat je van onze website kan downloaden volledig en correct in te vullen en zo snel mogelijk naar dat werkstation te sturen waaronder de school van je eerste aanstelling ressorteerde. Verdere informatie lees je ook in onze Nieuwsbrief editie april. ■

Dankzij het VSOA

ZOMERURENREGELING VOOR PERSONEEL UGENT

Namens VSOA hebben we een aanpassing in de zomerurenregeling voor het personeel als besprekingspunt gemotiveerd in het Personeelsonderhandelingscomité van 21 juni 2018. Met een positief gevolg en onmiddellijke ingang als resultaat!

In de Raad van Bestuur van dinsdag 26 maart 2019 werd deze wijziging goedgekeurd. Het arbeidsreglement wordt hierbij aangepast met de omschrijving “hitteregeling”.

Invoering hitteregeling

De Rector UGent (en bij zijn afwezigheid diens plaatsvervanger) heeft de bevoegdheid om een hitteregeling in te voeren wanneer het KMI spreekt van een landelijke hittegolf zijnde: wanneer de maxima in Ukkel gedurende minstens 5 opeenvolgende dagen tenminste 25 graden halen; waarbij op minstens drie dagen 30 graden gehaald wordt.

De nieuwe hitteregeling geldt voor alle werknemers UGent voor zover de dienstnoodwendigheden het toelaten. De nieuwe hitteregeling bestaat erin dat de dagelijkse prestaties van het personeel lopen van 7 tot 13 uur, met daarbij evenwel de mogelijkheid dat de werknemers die dit wensen, hun gebruikelijke uurregeling kunnen behouden.

Namens het VSOA-Onderwijs zijn we bijzonder tevreden dat het universiteitsbestuur onze mening hierover heeft gevolgd en de nieuwe regeling heeft bekrachtigd in het belang van al het UGent- personeel. ■

Filip LOBBESTAEL
Ondervoorzitter afdeling Hoger Onderwijs

Tijdelijke aanstelling voor bepaalde en doorlopende duur

PROCEDURE KANDIDAATSTELLING

Het einde van het schooljaar nadert alweer met rasse schreden. Personeelsleden die willen kandideren voor een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur (TABD) of voor een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD), doen er goed aan rekening te houden met de voorschriften en reglementeringen van de overheid en die van hun inrichtende macht.

TABD in Gemeenschapsonderwijs

Hoe kandideert men voor een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur?

Alle scholengroepen van het GO! opteren meestal voor een gezamenlijke oproep die door de centrale administratie wordt verspreid. Deze richtlijnen moeten door de directies aan hun personeelsleden tijdig worden meegedeeld.

Wie in aanmerking wil komen voor een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt tijdens het schooljaar 2019-2020, moet elektronisch kandideren via de website van het GO! (www.go-jobs.be) vóór 15 juni 2019. Er is een handleiding opgesteld waarin u terugvindt welke gegevens en documenten u bij de hand moet hebben om te kandideren en hoe u te werk moet gaan om de gegevens in te voeren. Bovendien kunt u er documenten terugvinden die u bijkomende informatie geven over het kandideren.

Wie geen toegang heeft tot het internet, kan terecht in één van de instellingen van het GO! Daar kan je gebruik maken van een computer met internetaansluiting. Een kandidatuur is geldig voor één schooljaar en moet elk jaar vóór 15 juni opnieuw ingediend worden.

TABD in Gesubsidieerd onderwijs

Hoe kandideren we voor een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur? In het gesubsidieerd vrij en officieel onderwijs (gemeentelijk & provinciaal) bestaat dergelijke kandidaatstelling niet. Daar moet u vóór 15 juni 2019 bij de Inrichtende Macht kandideren via een aangetekende brief.

TADD: hoe kandideren?

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD) is een voorrangsrecht waarop u zich kunt beroepen wanneer u aan een aantal voorwaarden voldoet. Zo moet u ten minste 720 dagen dienstanciënniteit hebben opgebouwd - waarvan er 600 dagen effectief werden gepresteerd - en dit gespreid over minstens 3 schooljaren. De dienstanciënniteit moet opgebouwd zijn in hetzelfde ambt in één of meerdere instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

Wanneer u een beroep wenst te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur (TADD) moet u eveneens vóór 15 juni 2019 uw aanvraag indienen. Deze aanvraag moet gebeuren door middel van documenten opgelegd en verspreid door de inrichtende machten en dienen aangetekend verstuurd te worden naar de Raad van Bestuur van de scholengroep (GO!) of naar het schoolbestuur waar men het voorrangsrecht heeft opgebouwd en wenst te laten gelden.

Het recht geldt voor elk ambt afzonderlijk en in het secundair onderwijs voor elk ambt van leraar t.a.v. elk vak of elke specialiteit waarin het recht op TADD is verworven.

Let op: vakken met een vereist bekwaamheidsbewijs en vakken met een voldoend geacht bekwaamheidsbewijs worden apart geteld. Indien het recht op TADD verworven is in een vak waarvoor men het voldoend geacht bekwaamheidsbewijs heeft, dan is het recht ook automatisch verworven voor de vakken waarvoor men het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft, maar niet omgekeerd.

Kandidaten die reeds een TADD hebben gekregen in een ambt in een school en er minstens één keer zijn aangesteld als TADD'er, hoeven het volgende jaar geen aanvraag meer in te dienen voor dat ambt. Wanneer u uw voorrangsrecht wil uitbreiden naar een ander ambt (of als leraar met een vereist bekwaamheidsbewijs naar een vak waarvoor u een voldoend geacht bekwaamheidsbewijs hebt), moet u hiervoor wèl een TADD-aanvraag indienen.

Eens het recht op TADD verworven, blijft dit voor 5 jaar geldig binnen dezelfde inrichtende macht/schoolbestuur.

Zeker de indieningsdatum van uw kandidatuur en de manier van versturen (per aangetekende brief of via het internet) dienen nauwgezet nageleefd te worden. Zo niet bestaat de kans dat uw kandidaatstelling ongeldig wordt verklaard. ■

Marnix HEYNDRICKX
Voorzitter VSOA-Onderwijs

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!

m&b meritsandbenefits.be

Mijn vrijheid, mijn vakbond

VSOA OPENBARE SECTOR

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 rijhulpsysteem, ...

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

VSOA OPENBARE SECTOR

actel AFFINITY

VU: P&V Verzekeringen CVBA – Actelaffinity is de commerciële benaming van een product van Actel - Actel is een merk van P&V Verzekeringen CVBA - 01/2019