



argument



Een zomer
als geen andere

Contact

SECRETARIAAT-GENERAAL

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

SPOOR

T. 02/213 60 60
E-mail: secretariaat@vsoa-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

Inhoud



Interview met algemeen voorzitter VSOA 4

Een gesprek met François Fernandez-Corrales die terugblikt op de afgelopen zes jaar, in het bijzonder op de coronacrisis, maar die ook naar de toekomst kijkt.



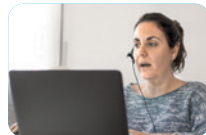
Aanvullend pensioen 8

De toekenning van een aanvullend pensioen voor contractuele federale ambtenaren komt in een laatste fase.



Historisch akkoord voor federale zorgsectoren 12

Het akkoord zal in september aan het federaal parlement voorgelegd worden. Daarna hervatten de definitieve onderhandelingen.



Telewerk en kostenvergoeding 14

Door de coronacrisis werken veel personeelsleden van de FOD Financiën niet langer op kantoor maar van thuis uit.



Groen licht voor gele start in het onderwijs 23

De veiligheid van het onderwijspersoneel blijft de nodige prioriteit verdienen.

Lees Argument online

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

www.vsoa.eu/magazine

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

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



Colofon

Verantwoordelijke uitgever Redactieleden:

François Fernandez-Corrales - Lang Levenstraat 27-29, 1050 Brussel
Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Nancy Van Quekelberghe en Patrick Waumans
Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy-Roto nv

Eindredactie:

Communicatie:

Beheer & publiciteit:

Vormgeving:

Drukkerij:



De wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% composteerbaar.



Papier met PEFC-Label: keurmerk voor verantwoord gekapt hout.

Een zomer als geen andere

“Het VSOA zal er alles aan doen opdat de tijdens de coronacrisis gedane beloftes worden nageleefd.”

We hebben een vreemde zomer achter de rug. Echt vakantie zat er met al die coronamaatregelen niet in. Ik hoop dat u toch wat hebt genoten en we nu opnieuw aan de slag kunnen.

Hopelijk heeft vooral het personeel uit de zorgsector en de hulpverlening wat kunnen rusten en herstellen, en komt er geen tweede crisis. Met al die stress moet het niet gemakkelijk zijn geweest de lege batterijen opnieuw op te laden.

De weinige ruimte die de coronacrisis ons liet om onze contacten uit te breiden en zo onze familie en vrienden terug te zien, was, helaas, heel klein. We moesten opnieuw onze contacten inperken minstens tot eind september. Dat virus heeft zonder twijfel onze zomer vergald. Onze verplaatsingen werden meer dan beperkt. Meerdere landen of regio's waren niet, of niet langer, toegankelijk, of slechts onder bepaalde voorwaarden. Het positieve is dat veel Belgen hun eigen land hebben ontdekt of herontdekt. Minder aangenaam was dat de toevloed van toeristen enorme spanningen teweegbracht,

want de maatregelen van fysieke afstand waren slechts moeilijk na te leven.

Ook op politiek vlak hebben we een eigenaardige zomer achter de rug, onder het thema “je t'aime, moi non plus” (letterlijk: “ik hou van jou, ik ook niet”). De politieke rentree riskeert uit te monden in federale verkiezingen indien er geen oplossing wordt gevonden tegen half september.

Onze aandacht gaat nu speciaal naar onze leerders en werknemers in het onderwijs. We wensen hen veel moed bij de start van het nieuwe schooljaar. Ook zij verdienen ons respect in deze moeilijke periode. Tevens steken we de ouders een hart onder de riem: ook zij hebben moeilijke maanden achter de rug en hopen nu dat hun kinderen opnieuw op een normale wijze naar school kunnen.

Het is lang geleden dat er nog geapplaudiseerd werd voor de actoren uit de overheidssector omwille van hun onbeperkte inzet. Ja, er is niet echt sprake meer van herinvesteren in het



François Fernandez-Corrales, Algemeen voorzitter VSOA.

openbaar ambt. Nochtans, als het land bleef en blijft draaien, dan is dat wel dankzij het voltallige personeel van de openbare diensten. Het VSOA zal er alles aan doen opdat de tijdens de coronacrisis gedane beloftes worden nageleefd.

Ik wens u een aangename hervatting van uw werkzaamheden. ■



ABONNEER JE OP DE VSOA-NIEUWSBRIEF

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

VOLG ONS OP INSTAGRAM

Je kan het VSOA voortaan ook volgen

op Instagram: www.instagram.com/vsoa.vakbond



Interview met algemeen voorzitter VSOA François Fernandez-Corrales

“We gaan ons moeten heruitvinden”

François Fernandez-Corrales heeft al bijna zes jaar op zijn teller als algemeen voorzitter van het VSOA. Op 22 november 2014 werd hij in de loges van het voetbalstadion van RSC Anderlecht op het schild geheven. Gestaaag bouwde hij in de Lang Levenstraat in Elsene, waar het secretariaat-generaal van het VSOA is gevestigd, een hecht team rond zich uit. Zijn opdracht: het moderniseren van de structuren; zoeken naar nieuwe gemotiveerde leiders, de groepen maximaal ondersteunen, wegen op de sociale dialoog en de interne en externe communicatie verbeteren. Na zes jaar is er veel gebeurd, zo vertelt hij ons met enige fierheid. Het werk is echter niet af. De voorbije maanden waren ronduit moeilijk, geeft de voorzitter met enige emotie toe: “Maar we hebben ons heruitgevonden. Dat is de goeie kant van de coronacrisis: we hebben het in handen genomen en ons werk voortgezet. Ik wil iedereen in het VSOA daarvoor oprecht bedanken.”

Groeiend vertrouwen

François Fernandez: “Zes jaar is misschien een lange periode, maar te kort om alles te realiseren. Pas aan het einde van zo’n mandaat zie je de resultaten. De voorbije periode was niet gemakkelijk. Er waren de terroristische aanslagen. Voor het eerst organiseerde het VSOA een manifestatie op het Brusselse Muntplein waarbij de twee andere syndicaten zich aansloten. Dat was een grote erkenning van onze organisatie. Het vertrouwen tussen het VSOA en de andere vakorganisaties is sindsdien enorm gegroeid. We werken nu goed samen. We tellen mee op het niveau van het openbaar ambt.”

Eén van de belangrijkste punten uit zijn verkiezingsprogramma van 2014 was het zoeken naar gemotiveerde leiders die het algemeen belang en dit van de leden voorop stellen. François Fernandez: “We moeten onze afvaardigden een welomschreven verantwoordelijkheid geven. Ik zette een uitvoerend comité op waarin alle voorzitters van de beroepsgroepen regelmatig vergaderen wat de interne communicatie en het vertrouwen natuurlijk enorm heeft verbeterd. De groepsvoorzitters zijn nu medeverantwoordelijk voor de politieke strategie van het VSOA. Ik wil daar nog verder in gaan door te professionaliseren en de vorming van onze mensen nog te verbeteren. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de communicatie.



We zijn geen tegenmacht, zoals velen soms denken. We zijn deel van een samenleving en we begeleiden in die samenleving vooral de zwakkeren.”

Daarbij wil Fernandez zwaar de klemtoon leggen op de deontologie: “Wel, voor mij is dit een belangrijk thema dat we in 2022 op het congres waar we de 50ste verjaardag van het VSOA zullen vieren, grondig willen aanpakken. Ik koppel aan deontologie meteen de integriteit. We gaan deze goed moeten omschrijven en wat vooral belangrijk is: iedereen moet de deontologische regels toepassen en het goede voorbeeld geven. Dat is een uitermate voor- naam gegeven om van je syndicale organisatie een betrouwbare organisatie te maken.”

Een volgend punt dat we op het “to-do-lijstje” uit 2014 van voorzitter Fernandez afvinken, is de modernisering van de structuren van het VSOA.

François Fernandez: “De structuur van het VSOA dateerde bijna van na de oprichting. Deze was dus dringend aan een grondige modernisering toe. Ik sprak al over de geregelde vergaderingen van de groepsvoorzitters om hen in de strategische acties te responsabiliseren. Ook de hele structuur onder deze voorzitters was aan vernieuwing toe. Er moet een volwaardig studiecentrum komen met een netwerk aan specialisten, ik denk vooral aan juristen, dat de organisatie moet ondersteunen. Dat centrum is in volle opbouw. Vervolgens maakten we werk van een transparante en moderne boekhouding.

Belangrijk voor de geloofwaardigheid van een vakbond. Veel energie ging naar de opbouw van een performante databank. En ten slotte de verhoging en de versterking van de kwalitatieve dienstverlening. We hebben deze in een model gegoten waarbij er kwaliteitscontrole mogelijk is.”

Een sterk team uitbouwen

Ten slotte is er de voorbije zes jaar sterk geschaafd aan de externe communicatie van het VSOA. François Fernandez: “We zijn heel proactief beginnen werken in plaats van ons tot de publicatie van een maandblad te beperken. We hebben, meen ik, het VSOA breder in de media gezet waardoor het merk ‘VSOA’ meer bekend is geworden. We zijn aanwezig in de sociale media om onze standpunten bekend te maken en spelen er kort op de bal. We hebben een kwalitatief ledenblad ‘Argument’ met een ecologische inslag; onze nieuwe website; we sturen geregeld nieuwsbrieven uit. Vakbonden hebben in de media een niet zo best imago: ze zijn altijd ‘tegen’ iets. We communiceren nu zo positief mogelijk. Als we niet akkoord gaan, zeggen we het wel, en leggen we uit waarom we tegen zijn, maar altijd op een opbouwende wijze met als uitgangspunt: wat kunnen we beter maken voor onze leden.

De buitenwereld, en ik bedoel dan de politieke overheid, ministers en partijvoorzitters, hebben deze positieve wending opgemerkt. Men houdt met ons rekening en ziet ons niet langer als de onruststokende boeman. Bovendien pakten we de interne communicatie aan. Voldoende doorstroming van informatie, uitleggen waarom je bepaalde beslissingen neemt. Dit gebeurt door een voortdurende wisselwerking tussen het secretariaat-generaal en de beroepsgroepen.”

Het uiteindelijke middel tot succes van dit alles is: een sterk team uitbouwen en vertrouwen geven. “Iedereen in dat team is belangrijk, kent zijn taken en zijn plaats. De organisatie is meer dan de voorzitter. Alleen is hij niets.”

Het VSOA heeft een specifieke structuur door de opbouw rond verschillende beroepsgroepen. Dat vergt ook een specifieke aanpak van overleg. François Fernandez: “Elke groep heeft zijn specificiteit en zijn autonomie. Dat is normaal want elke groep is verschillend in inhoud en benadering. Er moet wel een overkoepelende gezamenlijke strategie zijn om iedereen sterker te maken. Er zijn weinig conflicten, maar ze zijn er omdat we ook allemaal maar mensen zijn.”

Overgangperiode

François Fernandez wil deze taak voortzetten.



Maar hoe ziet hij dan de toekomst van het VSOA? “Ik zie nu toch de resultaten van het beleid van de voorbije zes jaar. Het werk is echter niet af.. Ik begon als voorzitter in een periode alles behalve kalm te noemen. Er waren de aanslagen, de betoging, de pensioenbetogingen, de politieke wil om de ambtenarij te privatiseren... En toen kwam het virus wat onze manier van werken helemaal heeft overhoop gegoooid. Er is nog altijd geen federale regering. Komen er verkiezingen?”

Allemaal vrij onzekere gegevens waarmee we rekening moeten houden. In dat opzicht moeten verschillende werven afgewerkt worden. Ik denk aan de integriteit, aan de interne organisatie, de betere vorming, het voortbestaan van het VSOA in deze moeilijke tijden, de toekomst van het openbaar ambt in zijn geheel. Ik verwacht dat we in een soort van overgangperiode komen waarna de organisatie er door de omstandigheden heel anders zal uitzien. Die overgangperiode goed begeleiden, dat is mijn motivatie en een uitdaging: verder bouwen aan solide, betrouwbare en transparante fundamenten waardoor de organisatie op inte-

Voorzitter Fernandez tijdens de coronatijd: “Als een tiener met huisarrest. Zeer frustrerend.”

gere en professionele wijze kan voortbestaan, ongeacht wie aan het roer staat”.

Midden maart van dit jaar veranderde alles. Het coronavirus sloeg hard toe en ook de syndicale actie ging in een lockdown. Niet eenvoudig voor een organisatie die het moet hebben van menselijke contacten en als het nodig is massaal op straat komt. Niets meer van dit alles. François Fernandez: “Het was een ingewikkelde zaak. Maar we hebben onze organisatie meteen aangepast aan de coronamaatregelen. Telewerk werd de norm. Ons secretariaat werd gevirtualiseerd. Ik deed vier tot vijf videoconferenties per dag. Niet bepaald de ideale manier voor een vakbondsman om te functioneren. De wereld is echter niet blijven stilstaan. En dat is nog altijd de boodschap die ik zou willen geven: doorgaan met ons syndicaal werk!

Zorgen voor de zwakkeren, de tijdelijke werklonen, de strijd voor meer middelen in de zorgsec-

tor en vele anderen in de frontlinie.... Ik bracht de eerste weken thuis door als een tiener met huisarrest, tussen vier muren. Dat was frustrerend. Een schouderklop, een omhelzing, een direct persoonlijk woordje als aanmoediging. Het ging allemaal niet meer. Toch ben ik fier op het werk dat we allemaal de voorbije maanden hebben gerealiseerd. We hebben ons heruitgevonden. Dat is de goeie kant van de zaak: we hebben het heft in handen genomen en ons werk voortgezet. Ik wil iedereen in het VSOA daarvoor oprecht bedanken, al onze medewerkers en afgevaardigden op het terrein. Ik wil ook onze leden bedanken voor hun vertrouwen. Voor en door onze leden bestaan we.”

Virtuele betogingen?

Blijft de vraag hoelang dit voor een vakbond die van actie leeft, mag duren? En wat met de sociale dialoog en de relatie met de overheid?





responsabilité **solidarité** tolérance **vrijheid** ve
 bilité **solidarité** tolérance **vrijheid** verantwoord
 ance **vrijheid** verantwoordelijkheid **solidariteit**
 id verantwoordelijkheid **solidariteit** verdraag
 eid **solidariteit** verdraagzaamheid **liberté** r

Het risico dat in naam van de coronamaatregelen het vrije initiatief en het debat uitgehold worden? François Fernandez: “Ik had mijn bedenkingen bij de manifestaties de voorbije maanden. In Spanje kwamen op 8 maart duizenden vrouwen op straat om te betogen. We hebben het resultaat in het aantal coronadoden nadien gezien. Misschien moeten we nadenken over andere vakbondsacties om te manifesteren. We blijven als vakbond ook verantwoordelijk voor de veiligheid van onze leden. Anderzijds mogen we niet in paranoia vervallen. De virtuele communicatie zal almaar belangrijker worden, maar daar zijn nadelen aan. Er is geen vrije verbale uitdrukking. Iedereen spreekt braafjes op zijn beurt. Onze individuele vrijheid blijft belangrijk. Het kan dus niet dat omwille van corona de syndicale vrijheid en het debat zouden ingeperkt worden. Ik ben op mijn hoede.”

En de syndicale eisen van voor de coronatijd zijn er nog altijd: het pensioendossier; het dossier van de zware beroepen; het valoriseren van het ambtenarenstatuut; een intersectoraal akkoord... bleven dode letter. François Fernandez: “Toch was ik heel gelukkig toen de minister van Openbaar Ambt in Argument zei dat de

“De staatshervorming weegt bijzonder zwaar. Die ‘ieder voor zich mentaliteit’ kan niet blijven duren.”

ambtenarij haar nut in coronatijd heeft bewezen. Ze hebben eindelijk begrepen dat dankzij de ambtenaren de machine in werking bleef, dat de economie bleef draaien. Ik hoop dat dit een nieuw begin wordt.”

De coronacrisis heeft natuurlijk een gigantische overheidskost veroorzaakt. En de vraag is hoever de federale regering, gezien haar penibele budgettaire situatie, wil gaan in het toestoppen van voldoende middelen. François Fernandez: “Er zijn daarover geen afspraken met de syndicaten. Er zijn wat engagementen vanwege de regering. Hoe zal de organisatie en de vergoeding van het telewerk aangepakt worden? Ik hoop dat de overheid beseft dat met een goede organisatie van het telewerk zij aan het einde van de rit de grote overwinnaar zal zijn. Denk alleen maar aan de besparingen

inzake huisvestings- en verwarmingskosten. De toekenning nu van een eenvormige vergoeding voor het telewerk over het hele land is wel een huzarenstuk geworden. In een land met zoveel bestuursniveaus. Het bewijs is geleverd dat het kan. Nu ijveren we voor een optrekking van dit bedrag.”

Het VSOA blijft op alle vlakken voor uniformiteit pleiten. Een verdere versnippering van bevoegdheden tussen het federale en het regionale niveau staat daar haaks op. François Fernandez: “Ach, het doet me denken aan het debat over de zware beroepen. In Wallonië omschreef men een zwaar beroep zus, in Vlaanderen zo, in Brussel nog iets anders. Dit is waanzin. Voor mij moet een bepaalde functie overal dezelfde verloning krijgen. Daarbij komt dan dat bepaalde regio's, ik verwijs naar Vlaanderen, verregaande privatisering willen in de vorm van Agentschappen met contractuele aanwervingen. Dit gaat niet. De staatshervorming weegt bijzonder zwaar. Die “ieder voor zich mentaliteit”, die kan niet blijven duren.” ■

Bert CORNELIS

Het aanvullend pensioen komt in een laatste fase

De invoering van een aanvullend pensioen geeft gestalte aan de strijd waarvoor VSOA 12 jaar lang ijverde. VSOA gaf dan ook een positief, maar voorwaardelijk advies tijdens de laatste onderhandeling op het comité A van 17 juli, over de invoering van een 'reglement van de aanvullende publieke pensioentoezegging' voor het federaal contractueel personeel. Dat was meteen de laatste stap in dit langlopend dossier voor het federaal personeel.

Hoeveel en voor wie?

De federale overheid engageerde zich er eerder al toe om vanaf 1 juli 2019 een aanvullend pensioen in te voeren voor haar federale contractuele personeelsleden, dat overeenstemt met 3% van het bruto jaarloon inclusief vakantiegeld en eindejaarspremie. Ze zet een jaarlijks budget van 32 miljoen euro opzij, bestemd voor een bijdrage ter financiering van het aanvullend pensioen. De implementering van het pensioen is in twee golven gepland.

Voor de FOD's, Defensie, de politie en sommige openbare instellingen is een terugwerkende kracht voorzien tot 2017, maar de bijdragen bedragen slechts 1% (van het bruto jaarloon) in 2017 en 1,5% in 2018. Wij vroegen niettemin een minimum van 3% al vanaf 2017. Helaas.

Vanaf 1 januari 2020 genieten bovendien een tiental federale entiteiten zoals de Nationale Arbeidsraad, het Nationaal Orkest, UNIA en MYRIA eveneens het aanvullend pensioen, maar dan zonder terugwerkende kracht.

De instellingen die al een voordeliger pensioenstelsel kenden, behouden dat.

Voor- en nadelen

VSOA ontwaart vele voordelen: rechthebbenden mogen kiezen tussen een rente of een kapitaal, het pensioen is uitsluitend samengesteld met bijdragen van de werkgever, er is geen discriminatie op leeftijd of toetredingsleeftijd, en bovendien, het pensioenplan is van onbepaalde duur.

Nadelen zijn er helaas ook: VSOA betreurt dat de overheid zich onverzettelijk toont en neemt bepaalde verlopen niet in aanmerking voor de berekening van de periodes die recht openen op het aanvullend pensioen. Worden immers enkel in rekening genomen, de verlopen gelinkt met de bescherming van moederschap, omstandigheidsverlof ter gelegenheid van een geboorte, vaderschapsverlof en adoptieverlof. De nieuwe thematische verlopen, zoals palliatief verlof, zijn uitgesloten. Dat is onbegrijpelijk en ontgoochelend.

Al deze beschikkingen werden ingevoerd door een koninklijk besluit gepubliceerd in december 2019, dat voordien onderhandeld en goedgekeurd werd in gemeenschappelijk vakbondsfront, mits opmerkingen.



Verzekeraar en beheer van de fondsen

Verzekeraar AXA won de aanbesteding en is dus gelast met het beheer van het plan van aanvullend pensioen ten gunste van de leden van het contractueel personeel van het federaal openbaar ambt.

Het beheer van de fondsen is vastgelegd in wat men een “reglement van aanvullende pensioenen” noemt. Het bepaalt de rechten en plichten van de inrichter, d.i. FOD BOSA, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, evenals de aansluitingsvoorwaarden en de regels voor de uitvoering van het aanvullend pensioen. Dat is het reglement dat op 17 juli werd onderhandeld.

Enkele technische bezorgdheden

VSOA toonde zich uiterst bekommerd en stelde gedetailleerde vragen over het “pensioenreglement” en de verklaring over het beleggingsbeleid van AXA.

De overheid verklaarde dat de eerste premiebetalingen aan AXA reeds zijn uitgevoerd. VSOA stelde vragen over het gebruik van die bedragen bij afwezigheid van een reglement. De overheid lichtte toe dat het geld niet is belegd en geblokkeerd blijft in afwachting van de goedkeuring van dat reglement.

VSOA verwondert er zich verder over dat het reglement de pensioenleeftijd vermeldt van 67 jaar – dat zal pas de wettelijke pensioenleeftijd zijn in 2030 -, en niet de huidige wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. De overheid stelde zich geruststellend op: de daarin vermelde leeftijd is indicatief en heeft geen impact op de effectieve pensioenopname en op de vereffening van het aanvullend pensioen. De wettelijke pensioenleeftijd, vandaag 65 jaar, zal dus de normale leeftijd zijn voor het opnemen van het aanvullend pensioen.

VSOA neemt ervan akte dat de opname van de leeftijd van 67 jaar in het pensioenreglement geen invloed heeft op het opnemen van het aanvullend pensioen op een vroegere leeftijd. Niettemin betreuren we dat de regering ons voorstel niet heeft aanvaard om de woorden “wettelijke pensioenleeftijd” op te nemen, zo niet, de leeftijd van 65 jaar te vermelden. Bovendien, voor wie langer wil werken dan de normale pensioenleeftijd, zal de financiering van het aanvullend pensioen verder lopen.

We kregen opheldering over andere punten: de begunstigden in geval van euthanasie, het toepasselijk belastingtarief bij vereffening, het beleggingsbeleid en de aanduiding van een contactpunt voor klachten.

De overheid verbond zich ertoe om alle informatie hierover ter beschikking te stellen van de personeelsleden via een FAQ die FOD BOSA zal opstellen.

Voorwaarde voor ons gunstig advies

Onze organisatie zorgde er tijdens de onderhandelingen voor, in gemeenschappelijk front, dat een paritair samengesteld “toezichtcomité” ingesteld wordt, net zoals in de privésector. Dat paritair orgaan zal waken over de goede uitvoering van de pensioenverbintenis en het goede beheer van de belegde fondsen.

Hoewel het niet letterlijk in de wetgeving is opgenomen voor de openbare sector, aanvaardde de overheid toch de oprichting van dat comité. Zo zullen de vakorganisaties erover kunnen waken dat de belegde fondsen goed worden beheerd. Een overwinning, want de overheid liep niet echt warm om het in te voeren.

Mits dergelijk paritair samengesteld Toezichtcomité wordt opgericht, gaf VSOA een gunstig advies. We betreuren dat de thematische verlopen niet meegeteld worden in de periodes die recht geven op het aanvullend pensioen.

Lees meer over het aanvullend pensioen op onze website

www.vsoa.eu/dossiers/pensioenen/aanvullend-pensioen-contractuelen



Covid-19 als beroepsziekte

Het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS) kondigde in maart al aan dat het Covid-19 als beroepsziekte erkent in de gezondheidszorg, inbegrepen de ambulanciers belast met het vervoer van patiënten besmet met het coronavirus. Een uitbreiding van de erkenning voor de vrijwilligers van de hulpverleningszones kwam er na overleg met de vakbonden begin mei.

Voordien waren vrijwillige brandweertliden en vrijwillige ambulanciers die voor de hulpverleningszones werken, niet gedekt voor beroepsziekten. Met terugwerken de kracht tot 11 maart 2020 kennen vrijwillige brandweertliden voortaan gelukkig dus dezelfde behandeling als hun professionele collega's. Deze maatregel heeft een impact op de ongeveer 12.000 vrijwilligers die tewerkgesteld zijn bij een van de hulpverleningszones op Belgisch grondgebied. Vergeten we niet dat we slechts 6.558 professionele brandweertliden tellen in België.

Andere essentiële functies?

Ook politieagenten, militairen, personeel in de gevangenis en bij de douane ... staan in de frontlinie, komen rechtstreeks in contact met besmette burgers en maken verhoogde kans om besmet te raken met Covid-19. Het is niet de regering, maar FEDRIS die bepaalt, middels de vertegenwoordiging van de sociale partners in het Beheerscomité, welke beroepen in aanmerking komen op de zogenaamde gesloten lijst. Op aandringen van het VSOA, via de minister van ambtenarenzaken, stuurde minister De Block een brief naar dit Beheerscomité opdat het zou onderzoeken welke andere kritieke functies/beroepen van zowel de privé- als de publieke sector mogelijk kunnen worden toegevoegd aan de lijst.

Dit initiatief droeg zijn vruchten! Fedris breidde begin juli de erkenning van Covid-19 als beroepsziekte uit naar werknemers uit de cruciale en essentiële sectoren op voorwaarde dat de werkomstandigheden of de aard van de uitgevoerde beroepsactiviteiten het onmogelijk maakten om geregeld een afstand van 1,5 meter te bewaren bij contact met andere personen tijdens de periode van de lockdown.



Een tweede voorwaarde is dat het SARS-CoV-2-virus moet opgelopen zijn tijdens de periode van de afzondering (18 maart - 17 mei 2020). De ziekte wordt vastgesteld tussen de 2 en 14 dagen na de blootstelling aan het virus. In de praktijk betekent dit dat de vaststelling van de ziekte of de eerste symptomen zich moeten situeren tussen 20 maart en 31 mei 2020. Dit aan de hand van een betrouwbare laboratoriumtest. In uitzonderlijke ernstige gevallen kan de arts van Fedris de diagnose aanvaarden op basis van andere bewijzen. Besmettingen die na deze data worden vastgesteld komen niet in aanmerking voor vergoeding.

Personeel uit onder meer volgende sectoren kan nu tijdelijk erkend worden: de voedingsdetailhandel (supermarkten, voedingswinkels, enz.); diensten van thuiszorg en seniorenhulp aan huis; instellingen die medische zorg, zorg, opvang en bijstand verlenen aan ouderen en gehandicapten; kinderopvang; postdiensten; politie; civiele bescherming; justitie en defensie... Een exhaustieve oplijsting van de essentiële en cruciale sectoren, kan je terugvinden in de bijlage van het Ministerieel besluit van 23.03.2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

Aangiften en aanvragen

Tot 11 augustus registreerde Fedris 6.046 aangiften van Covid-19 van loontrekkend personeel in de zorgsector ingediend door preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren. 84 % van de aangiften heeft betrekking op vrouwen en 16 % op mannen. Dit is vergelijkbaar met het aandeel aan vrouwen en mannen dat in de zorgsector werkt. 68,8 % van de aangiften komen uit de privésector en 30,2 % van de aangiften uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (provincies, steden, gemeenten, OCMW's, intercommunales); 1 % van de aangiften komt uit de openbare sector (gemeenschappen, gewesten en federale overheid).

Tot 11 augustus werden er 2.840 aanvragen voor erkenning als beroepsziekte geregistreerd uit de zorgsector waarvan 750 uit de provinciale en plaatselijke overheid en 2 uit de openbare sector. De overige aanvragen komen uit de privésector.

Er valt helaas een aantal aanvragen naar aanleiding van een overlijden te betreuren, voornamelijk van personeel dat in ziekenhuizen of woonzorgcentra waren tewerkgesteld. Voor vier aanvragen erkent Fedris dat het overlijden te wijten is aan de beroepsziekte. De andere aanvragen worden nog onderzocht. Van deze 2.840 aanvragen kregen reeds 637 aanvragen een beslissing. Voor wat de overige essentiële en cruciale sectoren betreft, werden inmiddels al 34 vragen ingediend.

De aanvraagprocedure en meer informatie vind je op de website van Fedris www.fedris.be

Cindy WILLEM

Communicatieverantwoordelijke

Bron cijfers fedris.be

Ondanks de coronacrisis blijft VSOA niet bij de pakken zitten !

VSOA bracht enkele andere dossiers onder de aandacht op het overleg in Comité A waaronder dat over de zware beroepen en de toepassing van de nieuwe gunstige regelgeving van verlenging van het moederschapsverlof bij ziekte, tot dan enkel geldig voor de private sector.



Zware beroepen in de zorgsector

Naar aanleiding van de coronacrisis kondigde de minister van Pensioenen in de media aan dat hij in het parlement een initiatief zou nemen om de zware beroepen te regelen voor de zorgsector (de verpleeg- en zorgkundigen). VSOA juicht dit initiatief van de minister toe, maar herinnert er aan dat dit dossier reeds uitgebreid onderhandeld werd voor de gehele openbare sector, met een akkoord van VSOA en ACV. Tot dusver bleef dit dossier zonder gevolg.

Regelgeving over zware beroepen uitwerken mag inderdaad niet beperkt blijven enkel tot de zorgsector. Vele andere beroepen droegen hun steentje bij, ook in de frontlinie tijdens de crisis, denk maar aan de vuilnisophaling, de brandweer-ambulanciers, de militairen, politie, douane ... En zoals gezegd, het thema van de zware beroepen is helemaal niet nieuw en is al volledig onderhandeld, ruim voor deze crisis.

VSOA vraagt dat het dossier over zware beroepen terug op de onderhandelingsstafel komt en dat de toezeggingen eindelijk worden geconcretiseerd.

Uitbreiding moederschapsverlof – goed nieuws

De moederschapsverloven worden voortaan flexibeler. Ze worden niet langer ingekort door ziekteverloven, of bepaalde andere afwezigheden ... Een nieuw besluit daarover verscheen in het Belgisch staatsblad met terugwerkende kracht tot 1 maart 2020. Maar, in de verschillende statuten van de openbare diensten is deze regelgeving nog niet omgezet.

Aanstaande moeders, werkzaam in de openbare diensten, konden nog niet genieten van deze gunstige wijzigingen.

VSOA maakte de minister daar opmerkzaam over. Intussen werden deze gunstige maatregelen alvast van toepassing gemaakt voor het federaal openbaar ambt, zowel voor contractuele en statutaire personeelsleden dankzij een nieuwe omzendbrief nummer 684 van 8 juli 2020.

Dit betekent dat vrouwelijke contractuele en statutaire personeelsleden voortaan op eenzelfde manier worden behandeld, en dat ziekteperiodes en perioden van volledige werkverwijdering niet leiden tot een grotere inkorting van het moederschapsverlof voor het statutair personeelslid.

Het toepassingsveld wordt er in omschreven als de federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, het ministerie van Defensie en de instellingen van openbaar nut van het federaal administratief openbaar ambt. De personeelsleden van de Geïntegreerde Politie kregen dezelfde rechten toegekend over dit moederschapsverlof, via een interpretatieve nota van 5 augustus 2020.

Op 28 juli volgde een onderhandeling hierover in het Comité B dat die maatregelen concretiseert in een ontwerp KB. Wellicht zal heel binnenkort dit koninklijk besluit gepubliceerd worden.

Het Waals Gewest werkt inmiddels aan dit dossier, de andere deelstaten namen hierover nog geen standpunt in.

VSOA volgt dat dossier verder op. We hopen alvast dat de deelstaten dezelfde maatregelen aannemen. ■



Historisch akkoord voor federale zorgsectoren

Er is een akkoord bereikt voor de federale zorgsectoren. Dit zal in september aan het federaal parlement voorgelegd worden. Daarna zullen we de definitieve onderhandelingen over de verschillende punten in het akkoord hervatten.



Voor het bereikte akkoord wordt 600 miljoen euro voorzien, waarvan 500 miljoen gedeeltelijk bestemd voor de loonopwaardering via het IFIC en 100 miljoen voor de kwalitatieve verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Bij die 600 miljoen worden nog 400 miljoen euro uit het Zorgpersoneelfonds toegevoegd. Die zullen dienen voor de verbetering van de werkvoorwaarden van het zorgpersoneel en het optimaliseren van de kwaliteit van de patiëntenzorg.

Werkgroep

Voor wat de lonen betreft, wordt een federale driedelige werkgroep opgericht met het oog op de studie over de implementering van het IFIC om rekening te houden met de specificiteiten van de openbare sector. Daarbij komt nog de erkenning van de elders opgedane vaardigheden.

Ten slotte, een samenvoeging van de attractiviteitspremie en de eindejaarspremie, met als uiteindelijk doel het bereiken van een 13e maand.

Buiten het loonluik werden kwalitatieve maatregelen beslist met het oog op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en het evenwicht tussen beroeps- en privéleven, met onder andere het recht op 3 opeenvolgende verlofweken per jaar, individuele opleiding, de opleiding van de vertegenwoordigers van de werknemers en stabielere arbeidsvoorwaarden.

Andere structurele verbeteringen staan eveneens op het programma; in een eerste fase zullen immers de hoofdverpleegkundigen uit de financieringsnorm getrokken worden, waardoor een bijkomende verpleegkundige in elke dienst zal kunnen toegevoegd worden. Nieuwe nor-

men moeten uitgewerkt worden voor de andere personeelsleden om de zorgketen te waarborgen en de werklust te beheren.

Om in vervangingen te voorzien, zullen mobiele multidisciplinaire teams opgericht worden.

Voorraden

Tijdens een gezondheids crisis wordt voorzien dat strategische voorraden worden aangelegd en de nodige middelen worden vrijgemaakt om het personeel, dat ter beschikking van de Covid-eenheden zou moeten gesteld worden, te kunnen opleiden.

Het VSOA-LRB zal aandachtig de toepassing van die maatregelen blijven opvolgen. ■

Patricia CHENOY
Nationaal voorzitter VSOA-LRB

VSOA sterkste vakbond bij Net Brussel

Het VSOA is de grootste vakbond geworden bij het Agentschap Net Brussel dat onder andere instaat voor de huisvuilophaling in het Brussels Gewest. Dit toont het vertrouwen aan van de werknemers in het VSOA. Dit dankzij het goede werk van onze afgevaardigden en permanenten. Het vast bureau bestaat uit operationele en administratieve permanenten, waaronder een jurist, een verantwoordelijke leider en een technisch adviseur.

In het kader van COVID-19 kon op hun professionaliteit gerekend worden om de uitdagingen van deze ongeziene gezondheids crisis het hoofd te bieden. Tijdens de pandemie bleven de personeelsleden op het terrein van Net Brussel moedig hun opdrachten van openbare reinheid uitvoeren. De operationele permanenten gingen dagelijks naar de sectoren om hen tijdens deze moeilijke weken te begeleiden, te ondersteunen en hun eisen mee te nemen naar de spoedoverlegvergaderingen over COVID-19. Op aandringen van het VSOA namen de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer deel aan de vergaderingen en moesten zij zich uitspreken over de adequate preventie- en veiligheidsmaatregelen in het kader van de COVID-19-crisis.

Veiligheid

Tijdens deze wekelijkse bijeenkomsten hield het VSOA het been stijf inzake het respecteren van de veiligheid van de werknemers en werd aangedrongen op het verstrekken van mondmaskers en ontsmettende handgel. Om te voldoen aan de maatregelen van de Nationale Veiligheidsraad werden bovendien op vraag van



De ochtendploeg van de sector Triomphe: Gauthier Vanden Borre, Patrick Cardinal en Nelson Brunelli

het VSOA verschillende instructies gegeven, zoals: de aanpassing van de kantines, het dragen van mondmaskers in voertuigen, het reinigen en ontsmetten van de infrastructuur en de

voertuigen en het opleggen van de mondmaskerplicht in het Recypark. Om ervoor te zorgen dat de medewerkers snel op de hoogte waren van deze informatie, werden de beslissingen gecommuniceerd door de operationele permanenten en via de Facebook-pagina (SLFP Agence Régionale Bruxelles-Propreté) meegedeeld.

Daarnaast sprak het VSOA ook de Arbeidsinspectie aan om verschillende adviezen te ontvangen om zo de wettelijkheid en/of de relevantie van de door directie genomen maatregelen te waarborgen.

Versterking

Bovendien moest door de COVID-19-crisis de werkmethode volledig worden herzien omdat het aantal personeelsleden per vrachtwagen-cabine was beperkt. Om de beperking van de ophaalploegen te compenseren, verkreeg het VSOA een versterking met 15 personen.

Samen zullen we de strijd voortzetten om de werkomstandigheden van het personeel bij Net Brussel te verbeteren en de rechten van onze leden te waarborgen. ■



De ochtendploeg van de huisvuilophaling



Straatveger Hamid



Alain Mickiels staat in voor de hogedrukreiniging in de sector Triomphe

Telewerk en de kostenvergoeding

Goed informeren is de boodschap

Door de coronacrisis werken veel personeelsleden van de FOD Financiën niet langer op kantoor maar van thuis uit. Hierdoor dragen zij ook de extra kosten die er mee gepaard gaan alhoewel die in feite eigen aan de werkgever zijn. Informeer je goed en zorg er dus voor dat je je prestaties regelmatig indient in MyP&O.



De algemene toelating voor telewerk en satellietwerk geldt niet voor een aantal functies. De collega's die voor hun job absoluut aanwezig moeten zijn (onthaal, onderhoud, restaurant, schoonmaak, mobiele brigades, enz.) kunnen uiteraard niet tele- of satellietwerken. Wie wil telewerken of satellietwerken, blijft onderworpen aan mogelijke

specifieke richtlijnen die door zijn/haar Administrateur-generaal of Stafdirecteur worden opgelegd en die via het intranet gecommuniceerd worden.

Belastingvrije kostenvergoeding

Wie werkzaam is bij de FOD Financiën kan voor telewerk reeds geruime tijd een belastingvrije

kostenvergoeding krijgen voor het gebruik van de internetverbinding ten belope van 1 euro per gepresteerde telewerkdag. Indien je geen draagbare computer ter beschikking kreeg van de FOD Financiën neemt de werkgever de kosten bij gebruik van een eigen computer eveneens voor zijn rekening ten bedrage van 1 euro per telewerkdag.

Je kan je telewerkvergoeding voor de periode van 01/01 tot 31/12 aanvragen via MyP&O (Mijn wedde en toelagen/vergoedingen > Aanvragen vergoeding telewerk) vanaf het begin van het kalenderjaar volgend op deze periode.

Voor het gebruik van de eigen computer en internet belooft de vergoeding maximaal 40 euro per maand: 20 euro voor de computer en 20 euro voor internet.

Als je nog een vergoeding wilt aanvragen voor telewerk dat werd gepresteerd vóór 2019 (maximum 5 jaar), dan kan je dat nog altijd doen via het "formulier schuldvordering telewerk". Heb je geen toegang (meer) tot MyP&O, dan kan je je aanvraag verder blijven indienen bij de Dienst Administratieve loopbaan (via het formulier schuldvordering telewerk dat met de post of per e-mail kan worden opgestuurd).

Forfaitaire vergoeding

Het Directiecomité heeft beslist om als gevolg van de coronacrisis een maandelijks forfaitaire vergoeding van 20 euro toe te kennen aan alle personeelsleden die telewerken, ongeacht het werkregime en ongeacht ziekte. Vanaf het moment dat je één dag telewerk verricht hebt in een bepaalde maand, krijg je voor die maand het forfait van 20 euro.

Het forfait vervangt vanaf de maand maart 2020 dus de dagelijkse vergoeding van 1 (of 2) euro en is van toepassing zolang de crisismaatregelen die door de FOD Bosa werden genomen niet officieel zijn ingetrokken. Ter herinnering: 20 euro per maand is het wettelijk maximum voor personeelsleden van het federaal openbaar ambt (Koninklijk Besluit van 13 juli 2017). De berekening van de telewerkvergoeding gebeurt één keer per jaar automatisch via MyP&O. Je zal gewoon in januari 2021 deze berekening moeten valideren om het forfait te krijgen. Zorg er dus voor dat je je prestaties regelmatig indient in MyP&O.

De mogelijkheid om 5 dagen per week te telewerken zonder impact op het jaarlijks maximum van 3/5 is momenteel nog steeds van toepassing.

Onvoldoende

Het VSOA is zich bewust dat deze vergoeding nog steeds ontoereikend is om de werkelijk gedragen kosten te compenseren en ijvert reeds

geruime tijd voor een meer billijke tussenkomst. De coronacrisis lijkt evenwel een en ander in een stroomversnelling te brengen.

Bedrijven kunnen sinds de uitbraak van de crisis aan hun thuiswerkend personeel, met goedkeuring van de fiscale rulingdienst, een belastingvrije vergoeding voor bureaunkosten toekennen van maximaal 126,94 euro per maand. De RSZ hanteert al langer eenzelfde kostenforfait voor de vrijstelling van sociale bijdragen. De vergoeding geldt niet alleen voor coronathuiswerk, maar ook voor thuiswerk na corona en is sinds april, ingevolge indexering, verhoogd tot 129,48 euro per maand. Ze kan worden toegekend zodra de werknemer minstens vijf dagen per maand thuis werkt.

Ingevolge de op 14 juli 2020 verschenen circulaire dekt de vergoeding de bureaunkosten. Dit zijn kosten gerelateerd aan de inrichting en het gebruik (inclusief huur en eventuele afschrijvingen) van een bureau, printer- en computermateriaal, kantoorbenodigdheden, nutsvoorzieningen zoals water, elektriciteit en verwarming, onderhoud, verzekering, onroerende voorheffing, ... in de verblijfplaats van de werknemer.

De FOF Financiën nam tot op heden nog geen beslissing tot het uitbetalen van een hogere vergoeding dan het wettelijk maximum van 20 euro per maand.

Met de wintermaanden in het vooruitzicht en de aanhoudende coronamaatregelen in het achterhoofd is het echter meer dan aangewezen een reële kostenvergoeding in het leven te roepen. Tijdens de onderhandelingen wordt door het VSOA hier keer op keer op gewezen.

Voor de federale overheid is het forfait van 20 euro per maand momenteel het enige wat is

voorzien indien men met een PC van de FOD van thuis uit werkt (met eigen PC is er nog eens maximaal 20 euro). Om de extra vergoeding te kunnen uitbetalen is een wijziging van het KB nodig.

Voorlopig wil men hier niet op ingaan (omdat dit met de huidige volmachten wegens het budgettaire aspect niet mogelijk is), maar we kregen de politieke belofte dat er positieve veranderingen in de steigers staan.

Meermaals aangekaart

Het VSOA heeft dit reeds meerdere malen aangekaart, zowel op het politieke niveau, bij de minister bevoegd voor het Openbaar Ambt, als binnen de FOD Financiën.

De overheid blijft in gebreke om de kosten voor telewerk op een rechtvaardige manier te vergoeden aan haar personeelsleden. De telewerker draagt immers zelf de kosten voor een internetaansluiting en abonnement, verwarming, elektriciteit, onderhoud, inrichting bureel, enz. Het huidige maximum van 20 euro kan nooit volstaan om al deze kosten te dekken.

Het VSOA zal dan ook blijven ijveren voor een correcte kostenvergoeding en toekomstige voorstellen nauwlettend opvolgen. ■

Andres DE COCK
Nationaal
Nederlandstalig
Ondervoorzitter
VSOA-Financiën



Rechtzetting



In het vorig nummer werd bij de voorstelling van het bestuur van de regionale West-Vlaanderen een vergissing begaan.

Je ziet van links naar rechts :
Sofie Van Haverbeke (ondervoorzitter),
Steven Ronsse (voorzitter) en Maureen Billiet (secretaris). ■

De hypermoderne datacenters van Proximus

Via het internet worden dagelijks wereldwijd enorme hoeveelheden gegevens en persoonlijke informatie uitgewisseld. Deze gegevens zijn vaak waardevol en hebben soms een hoge prijs, omdat ze het bedrijf dat ze bezit een aanzienlijk voordeel kunnen opleveren ten opzichte van zijn concurrenten. Het is daarom essentieel om die gegevens te beschermen, want elk verlies kan catastrofaal zijn voor een bedrijf. Hier komt Proximus met zijn hypermoderne datacenters aan bod. We bezochten het Datacenter in Evere, dat alle nodige beschermingsgaranties biedt.

Maar hoe gebeurt deze communicatie via het internet?

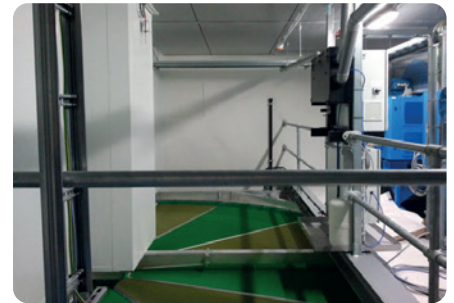
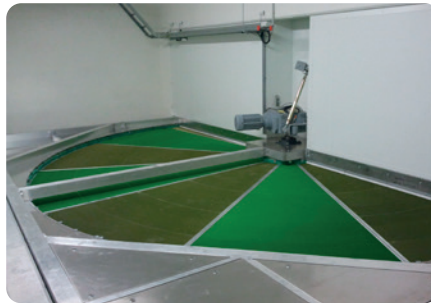
Aan de kant van je laptop word je geconnecteerd ofwel via een router (van thuis uit naar het internet) ofwel via een switch bij je werkgever (intranet). Deze switch of router geeft je een IP-adres dat op zijn beurt communiceert met andere IP-adressen. De communicatie kan zo via enkele switchen verlopen om uiteindelijk (via een glasvezel) de omgekeerde bewerking te krijgen tot aan de server.

Bij het binnenkomen in een datacenteromgeving worden er firewalls ingebouwd. Deze firewalls zijn geprogrammeerd om regels toe te passen en toegangsrechten te bepalen. Ze geven aan welke elementen toegang krijgen en welke elementen geblokkeerd dienen te worden.

De eerste server die je in connectie naar het verdere netwerk tegenkomt is de Active Directory Server. Deze server kijkt je login, paswoord en rechten na. Vanaf dan kun je bijvoorbeeld contact vragen met een applicatie, die zich in een serveromgeving bevindt. Deze server beschikt ook over een IP-adres dat via een DNS (Data Name Server) vertaald wordt om de naam van je applicatie te bekomen.

Publieke Cloud

Hetzelfde gebeurt als je bijvoorbeeld toegang wil hebben tot een webpagina of een game op een server. De documenten die je bijvoorbeeld op een gedeelde drive bewaart, worden dan weer



Het Kyotowiel om de lucht binnen het Proximus Data Center te koelen.

op een storage systeem opgeslagen of Publieke Cloud. Dit kan gaan via een Publieke Cloud (Amazon, Google, Microsoft, enz.) of via een Private Cloud. De Private Cloud is een beter beschermd systeem omdat de gegevens in een gesloten netwerk blijven.

Proximus plaatst ook meer en meer servers in de Cloud. Dit gebeurt reeds met alles van Microsoft 365. Deze servers kunnen om het even waar in de wereld staan en worden niet noodzakelijkerwijs door Microsoft zelf gehost. Eigenlijk connecteer je je via Microsoft op een DNS-server in Amerika bijvoorbeeld, die mee kan kijken en vandaaruit kom je aan je Excel-, Word- of PowerPointfiles.

Dit systeem heeft meerdere nadelen. Je moet er maandelijks een vergoeding voor betalen. Het is traag en je riskeert dat Big Brother meekijkt! Om dit te verhinderen kun je natuurlijk een encryptiesleutel gebruiken, maar dit zal het geheel nog extra vertragen.

Ander nadeel: je verleent meer macht aan spelers zoals Microsoft of Amazon. Als bedrijf worden al je gegevens opgeslagen en wordt het heel erg moeilijk om ze voorgoed te wissen. Je kunt inderdaad niet meer controleren of je gegevens daadwerkelijk weg zijn of dat ze via een back-up gerecupereerd werden.

Een andere optie bestaat echter: Virtual Machines (VM). Dit zijn virtuele servers die op een gedeelte van een grotere server draaien. Naar gelang van de omvang van die grotere server kunnen meerdere virtuele servers hierop draaien.

Een eigen datacenter voor een bedrijf biedt heel wat voordelen: als je het goed ontwikkelt bij voorbeeld, wat het geval is voor het Proximus Datacenter, is het bijna onmogelijk om een hardwareprobleem te hebben. Natuurlijk hangt hier een prijskaartje aan vast, maar de vrijgekomen warmte van de apparatuur kan gebruikt worden om gebouwen te verwarmen. En aangezien het om elektriciteit gaat, kan een groot bedrijf altijd investeren in alternatieve energie om kosten te drukken. Bij Proximus gebruiken we het Kyoto wiel: de warme lucht van de datacenterapparatuur wordt gekoeld met koude lucht van buitenaf. Aangezien de warme en de koude gangen afzonderlijk geconfigureerd zijn, blijft de koude lucht bovendien buiten om stof te voorkomen.

Veiligheid eerst

Het is aan bedrijven zelf om te beslissen of veiligheid en zekerheid primeert op kostprijs, maar Proximus beschikt in ieder geval over de nodige troeven om een veilige en degelijke Private Cloud uit te bouwen, niet alleen voor haar eigen behoeftes maar ook voor die van haar klanten. Want op lange termijn riskeert men naar een monopolie te gaan ten gunste van enkele grote wereldspelers zoals Google, Microsoft en Amazon... Zeg nu zelf eens, wie gebruikt er geen Skype of Gmail? Maar hoe veilig zijn die nu? Zouden we niet beter ook Europese alternatieven ontwikkelen? Denk maar eens aan het verhaal Huawei-Google...

(Tekst op initiatief van Eric Van Damme, een recent gepensioneerd Proximus-medewerker die jarenlang in Evere werkte)

Robert Sikivie: welverdiend pensioen na rijke loopbaan

Als er één ding is dat we van Robert Sikivie kunnen vermelden, is het wel dat het VSOA zijn leven was. Door de jaren heen vertegenwoordigde hij onze vakorganisatie op verschillende niveaus.

Als techniek in de postdrukkerij begon Robert zijn loopbaan bij bpost (december 1982). De maand dat zijn zoon geboren werd, met name in juni 1988, werd hij aangesteld als lokale afgevaardigde voor het VSOA. Na enkele jaren maakte hij ook deel uit van het Gewestelijk Bureau van de Centrale diensten, dit als secretaris.

Op het moment dat de sectorafgevaardigde van de Centrale diensten (Patrick Waumans) een medische ingreep diende te ondergaan in november 2003, was Robert de geknipte persoon om hem tijdelijk te vervangen. Deze vervanging werd door een herschikking in het VSOA snel een definitieve aanstelling als sectorafgevaardigde in januari 2004.

Wonende in de regio Luik maakte Robert de overstap als sectorafgevaardigde naar zijn thuisbasis. Hij werd zo verantwoordelijk voor de zone Luik-Luxemburg begin 2006. In januari 2009 nam hij ook zijn verkozen mandaat op in het nationaal bureau van het VSOA-Post. Vanaf 2018 volgde hij Gilbert Wastiau op als lid van het directiecomité van het VSOA.

Als we Robert interpellieren over wat voor hem belangrijk was in zijn loopbaan bij het VSOA is hij, zoals we hem kennen, heel duidelijk. De eenheid van het VSOA, Franstaligen en Nederlandstaligen samen, is en blijft heel belangrijk voor hem. Dit is de basis van het succes van onze organisatie. Zonder deze eenheid kan het VSOA niet verder uitgebouwd worden. Een tweede zaak die hij hoog in het vaandel draagt, is

het feit dat onze organisatie steeds eerlijk naar de leden communiceert, en dit zowel voor positieve als voor negatieve zaken. Deze correcte en realistische communicatie is de hoeksteen van een goede en betrouwbare partner in een bedrijf, maar vooral een betrouwbare bron voor de personeelsleden.

Zijn droom om in de stads- of provinciearchieven als vrijwilliger te kunnen gaan werken, wordt momenteel door de coronacrisis uitgesteld. Toch blijft hij niet bij de pakken zitten en is hij ondertussen voorzitter geworden van een kaartclub. Stilzitten is niet aan Robert gegeven.

Robert wenst het VSOA dan ook een verdere groei toe. Hij hoopt uit de grond van zijn hart dat het VSOA een derde zetel kan binnenhalen in het Paritair Comité.

Ten slotte wenst hij toch ook zijn echtgenote te bedanken. Zonder een sterke vrouw achter zich is het heel moeilijk om de taken als sectorafgevaardigde te blijven volhouden. Zij was dan ook zijn klankbord als hij weer eens thuiskwam na een hele dag vergaderen en overleggen, aanhoren en meezoeken naar oplossingen voor de problemen, en ga zo maar door.

Robert, heel het team van het VSOA is je dankbaar dat we je een collega mochten noemen. We wensen je dan ook een lang en gelukkig pensioen toe. Geniet er, samen met je familie, met volle teugen van. ■



De Blauwe Posthoorn

Na een geslaagde jaarlijkse receptie waarin de verwachtingen voor 2020 hoog gesteld waren, werden al onze plannen in één klap naar de prullenmand verwezen. Onze uitstap naar Dinant was ons eerste evenement voor 2020. Corona heeft er anders over beslist.

Onze leden, 60-plussers, werden geconfronteerd met de angst om ziek te worden! Geen bezoek meer van de kinderen, kleinkinderen, geïsoleerd in eigen huis. Geen reizen, geen uitstapjes, geen café of restaurantbezoek meer! Intussen is de situatie enigszins genormali-

seerd, maar de angst blijft zolang er geen afdoende geneesmiddelen en vaccins zijn tegen deze ziekte.

Pensoc heeft daarom enkele belangrijke maatregelen genomen: vooreerst werd het jaarlijkse feest voor de gepensioneerden voor dit jaar geschrapt. Hopelijk is de situatie tegen begin 2021 derwijze geëvolueerd dat het evenement volgend jaar wel zal kunnen plaatsvinden.

Voor die leden die besmet werden met Covid 19, werd beslist om deze ziekte te catalogeren als langdurig en ernstig met een tussenkomst van 90% in de medische kosten volgens de gelden-

de regels van Pensoc.

Het bestuur van de Blauwe Posthoorn heeft ook besloten om voorlopig geen nieuwe uitstappen te organiseren zolang het niet echt veilig is! Toch willen wij jullie de resultaten van onze rondvraag op onze receptie niet ontzeggen. De ambities blijven hoog zodra de toestand het ons toelaat! Risico's nemen die de gezondheid van onze leden in gevaar brengen, willen wij echter in geen geval! Wij hopen dat de toestand verder in gunstige zin evolueert en dat de wetenschap snel met oplossingen komt. ■

Visie VSOA-Defensie: back to the future

Iets meer dan een jaar na de presentatie van onze Visie 2020-2030 is het tijd om even terug te kijken op de weg die we al afgelegd hebben. Van de 71 voorstellen van onze Visie zijn er bijna 23 geconcretiseerd of in afronding. En niet de minste: maaltijdcheques, toelage voor Engels, herwaardering van de lonen, verwijderingstoelage, enz. Focus op enkele maatregelen waarover UW vakbond heeft onderhandeld ...



Maaltijdcheque: naar administratieve vereenvoudiging

Een maaltijdcheque ter waarde van 8 euro per werkdag wordt de norm en vervangt ook het "maaltijdforfait" van de nationale marsbevelen in de horecafaciliteiten van Defensie.

Voor wie?

Kandidaat-militairen, actieve militairen en reservisten wanneer ze in 'normale' dienst zijn. Dit zelfs wanneer het personeelslid thuiswerkt.

Militairen in opleiding (behalve in stage of wachttijd), in intensieve dienst, in militaire ondersteuning of in operationele inzet zullen hier echter geen recht op hebben, aangezien ze reeds 'vergoed' zullen worden door andere

systemen waaronder gratis voedsel.

Ondanks onze opmerkingen zal er slechts één maaltijdcheque per kalenderdag worden toegekend.

Er wordt rekening gehouden met verloren tijd!

Een militair is elke dag gemiddeld 53 kilometer onderweg, tegenover 20 voor een Belgische burger. In onze visie 2020-2030 vroegen we om een compensatiesysteem voor de tijd die op de weg wordt doorgebracht, vaak door een gebrek aan regionalisering van de kazernes, met alle sociale gevolgen van dien. Na onderhandeling met Defensie zal een verwijderingstoelage worden toegekend aan kandidaat-militairen en actieve militairen in normale dienst.

Hoe werkt het?

De verwijderingstoelage is verschuldigd per traject wanneer de militair een prestatie uitvoert buiten zijn woonplaats (ook tijdens weekendprestaties of op een feestdag):

- van of naar de gebruikelijke werkplek;
- van of naar een satellietkantoor waaruit hij mag telewerken;
- van of naar de dienstreislocatie.

Om de uitkering te ontvangen, moet de afstand tussen de woonplaats en de hierboven vermelde plaatsen minstens 20 km in één richting bedragen (heen OF terug). De barema's van de uitkering zijn beschikbaar op onze website.

Herwaardering van de lonen

Op initiatief van VSOA-Defensie hebben de vier representatieve vakbonden van Defensie zich verenigd in een gemeenschappelijk front en een historisch akkoord ondertekend met Defensie voor een herwaardering van de lonen en vooral een aanpassing van de loonschalen aan die van de veiligheid beroepen, die veel voordeliger zijn.

Om het beroep aantrekkelijker te maken, moeten evenwichtige maatregelen worden genomen om de concurrentie op de arbeidsmarkt aan te kunnen. Met andere woorden: waarom zou een jongere kiezen voor Defensie in plaats van voor de politie of andere werkgevers uit de veiligheidssector?

Vanuit VSOA-Defensie eisen we al jaren een dergelijke herwaardering, lang voor de recente 'Defensie-initiatieven'. In samenwerking met Defensie werken we de hele zomer aan dit dossier om zo snel mogelijk tot resultaat te komen.

Kwestie van evenwicht

Het is belangrijk dat we op een hoger plan ko-

men en deze vooruitgang in een groter geheel zien. Ja, sommige maatregelen zullen bepaalde personeelsleden meer ten goede komen dan andere en ja, er zal 'meer' nodig zijn om het beroep van militair aantrekkelijker te maken. Maar het belangrijkste is dat we vooruitgaan en we hebben bewezen dat we in minder dan een jaar al 'heel ver' kunnen raken.

→ Maaltijdcheques vs. 1618den

Militairen die op missie zijn, krijgen geen maaltijdcheques omdat ze al gratis eten krijgen. Het is dus waarschijnlijk dat het personeel van de operationele eenheden 'minder' maaltijdcheques zal krijgen op maandelijks of jaarlijkse basis dan stafleden of het kantoorpersoneel. MAAR het personeel op missie of op oefening zal profiteren van de wijziging van het systeem voor de berekening van de uitkeringen van 1850sten naar 1618den, wat hen meer koopkracht zal opleveren door een verhoging van het bedrag van hun toelage 'intensieve dienst' of 'operationele inzet'. Deze maatregel zal het

personeel dat in de kantoren blijft met een klassiek uurrooster niet 'bevoordelen'!

→ Telewerken vs. verwijderingstoelage

Sommige personeelsleden hebben een functie die hen toelaat om thuis te werken. Dit is een nieuwe manier van werken die het met name mogelijk maakt om het traject naar de kazerne niet te hoeven afleggen. Andere personeelsleden hebben functies die (gedeeltelijk) niet compatibel zijn met thuiswerk. Om deze personen NIET te benadeln, zullen ze nu genieten van het systeem van verwijderingstoelage, d.w.z. een geldsom, geïndexeerd op basis van het aantal kilometers dat ze afleggen naar het werk. Deze berekeningsbasis betekent dat deze toelage een vergoeding is, maar wel een compensatie van de indirecte kosten op sociaal en familiaal vlak ten gevolge van de trajecttijd die nodig is om zich naar de verschillende kwartieren of infrastructuur van Defensie te begeven.

Dit zijn voorbeelden van maatregelen die je in

hun geheel moet zien en niet afzonderlijk. U kunt er zeker van zijn dat wij vooruitgang willen boeken voor ALLE personeelsleden, zowel militairen als burgers. Maar men moet ook begrijpen dat bepaalde maatregelen gemakkelijker 'ingang vinden' dan andere en dat onderhandelen FUNDAMENTEEL werk is dat tijd vraagt.

Aan de vooravond van de afsluiting van deze editie, vernemen we dat minister, voor het Openbaar Ambt, David Clarinval zijn verklaringen heeft ingetrokken en zich tegen de voorgestelde verwijderingstoelage verzet, ondanks het feit dat er met succes over is onderhandeld tussen de vakorganisaties, de defensieautoriteiten en het Kabinet van de Minister van Defensie. Volg ons op onze website of sociale media voor de laatste evolutie over dit onderwerp.

Schrijf in op onze digitale nieuwsbrief om zeker niets te missen! Inschrijven op onze website: www.vsoa-defensie.be



Nultolerantie voor geweld tegen politie

Naar aanleiding van enkele recente en zware gewelddaden tegen politieambtenaren werd onze vakorganisatie uitgenodigd tijdens de hoorzitting van de commissie Binnenlandse Zaken en Justitie van dinsdag 7 juli 2020. De beelden van deze gewelddaden die wij de laatste maanden verspreidden via onze sociale media gaven aanleiding tot een golf van verontwaardiging in de Wetstraat.

Na enkele zware gewelddaden uit het verleden (o.a. de rellen in de wijk Meulenbergh (Houthalen-Helchteren) in 2013) zijn wij blijven ijveren voor een ministeriële omzendbrief zodat gewelddaden tegen politieambtenaren eenvormiger en strenger zouden worden aangepakt. En na lang aandringen verscheen eind 2017 eindelijk de omzendbrief 10/2017 over de “gerechtelijke afhandeling van de gevallen waarin geweld werd gebruikt tegen de politiediensten en deze waarin de politiediensten zelf geweld gebruikten met de dood of een ernstige inbreuk op de lichamelijke integriteit als gevolg”.

Onvoldoende vervolging

Wij hadden gehoopt dat deze omzendbrief ervoor zou zorgen dat gewelddaden met lichamelijk letsel, maar ook verbaal geweld tegen politieambtenaren aanleiding zou geven tot meer vervolging. Tijdens de hoorzitting van de procureur-generaal in de voormiddag vernamen wij echter met grote verbazing het omgekeerde...

Aan de hand van de getoonde grafieken kunnen wij vaststellen dat voor slagen en verwondingen in de periode van 2010 t.e.m. 2019 er nog steeds iets meer dan 30% van de proces-verbaal geseponereerd worden om opportuniteitsredenen. Er is zelfs een sterke daling tot beneden 50% voor de effectieve vervolgingen. Daarentegen is er een lichte stijging met enkele procenten van o.a. de pretoriaanse probatie (seponeringsbeslissing met voorwaarden, gericht om betrokkenen op het juiste pad te brengen).

Wanneer wij de grafieken bekijken voor smaad en weerspanning zien wij dezelfde trend met het verschil dat hier het sepot om opportuniteitsredenen nog significanter zichtbaar is.

Wij hebben onmiddellijk de bespreking van de evaluatie van de omzendbrief op het hoog overlegcomité geagendeerd. Tijdens dit overleg, in aanwezigheid van de procureur-generaal van Bergen en een magistraat van het kabinet van de minister van Justitie, vernemen wij dat de hoorzittingen voor de aanpassing van het strafwetboek start in oktober 2020. Volgens het kabinet vertegenwoordigt de 30% seponering om opportuniteitsredenen ongeveer 250 dossiers. Los daarvan worden er ook nog een aantal dossiers geseponereerd om technische redenen omdat het proces-verbaal te weinig feiten bevat om vervolging voor de rechtbank te verkrijgen. Wij hadden, bij de besprekingen van de omzendbrief aangedrongen op duidelijke richtlijnen voor het opstellen van een proces-verbaal van geweld tegen politie (naar analogie met vaststellingen in het kader van intra familiaal geweld), maar dit achtte men destijds niet nodig.

Standpunt VSOA-Politie

In ieder geval hebben wij ons standpunt tijdens de hoorzitting duidelijk gemaakt over hetgeen er dient te veranderen.

Op het niveau van Binnenlandse Zaken:

- uitvoering van de eerder genomen engagementen m.b.t. de verbetering van de rechtspositie van de politieambtenaren die slachtoffer van geweld zijn;
- een bijzondere juridische bescherming voor bijzondere interventieprocedures;
- de uitvoering van ALLE (72) aanbevelingen van de werkgroep preventie;
- het voorzien van alle nodige beschermingsmiddelen waardoor politiemensen hun taken in alle veiligheid kunnen uitvoeren;
- een volledige en correcte registratie van het aantal feiten;

- een uitbreiding van de verzekering zodat supplementen (RIZIV tarief) – in het kader van gewelddossiers en arbeidsongevallen – nooit ten laste van het slachtoffer vallen;
- een afdoende en reële toepassing van het draaiboek en omzendbrief, m.b.t. juridische en administratieve bijstand, erkenning arbeidsongevallen, vergoeden van alle (medische) kosten, opvang en psychologische bijstand slachtoffers, enz ...

Op het niveau van Justitie:

- het verder uitwerken van het bestaande wetsvoorstel waarbij geweld tegen politie (en andere gezagsdragers) wordt aanzien als verzwarende omstandigheid;
- potentiële daders dienen afgeschrikt te worden door niet alleen de straffen te verzwaren maar door effectieve straffen op te leggen, in welke vorm dan ook, straffen die de daders werkelijk voelen. Een lik op stuk beleid!;
- de schade, zowel van het slachtoffer en familie zelf, als van de politiezone of eenheid, dient steeds verhaald te worden op de dader;
- een strenge aanpak van de valse klachten.

In september is ons beloofd om een gedetailleerd overzicht te krijgen van de redenen van de seponeringen. In ieder geval spreken de grafieken en de cijfers voor zich: er is nog een lange weg af te leggen vooraleer we kunnen spreken van nultolerantie voor geweld tegen politie. ■

Patrick ROIJENS
Nationaal informatiebeheerder

Een organisatie in verandering

“BlueMinds”, een vaktijdschrift contacteerde ons in het kader van het thema “50 shades of blue”, met de vraag: “Hoe kan een organisatie de continuïteit verzekeren in een constante evolutie?”



deze veranderingen worden overgoten met een consumerend sausje dat deze « technologische » benadering toejuicht als dé oplossing voor alle problemen.

VSOA-Politie gelooft dat de geïntegreerde politie in deze veranderende situatie een scherpzinnige toeschouwer blijft, maar gebukt gaat onder een gebrek aan samenhang en een teveel aan « ik ben baas over “mijn” ambtsgebied ». Ze beantwoordt hierdoor niet meer aan de logica die tot haar ontstaan in 1998 heeft geleid. Zij is niet langer bij machte om als politiedienst nauwgezet in te spelen op de maatschappelijke evoluties en zij is dus ook niet meer bij machte om positiviteit uit te stralen en onder haar medewerkers een dynamiek van evenwicht en ontspanning teweeg te brengen.

De resultaten van de audit inzake psychosociale belasting bij medewerkers van de federale politie onthullen hoe onze politiediensten, -de lokale politie doet het niet beter-, er echt aan toe zijn: rampzalig!

We zijn het beu!

De audit toont aan dat men het beu is. VSOA-Politie beschouwt de resultaten als een signaal voor de politiek en de top van de geïntegreerde politie: de personeelsleden zijn moe. Niet de hervormingen op zich, maar om de enigen te zijn die het gelag moeten betalen.

Voor VSOA-Politie is het hoog tijd om na te denken over een nieuwe structuur, die begrijpbaar is zowel voor de eigen personeelsleden als voor de burger. Er is nood aan één coherente gezagslijn, die zo kort mogelijk moet worden gehouden. Een sociaal contract, simpel en duidelijk voor iedereen, en met de werkelijke en oprechte steun van de politiek ... De personeelsleden wensen een aantrekkelijker statuut én echte, menselijke managers. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

Er werd ons gevraagd te antwoorden op twee stellingen: “Wat zijn de opties voor de evolutie van de politie momenteel, qua veranderingen in de manier van leven (complexiteit, juridisering, individualisme, materialisme, ...)” en “Wat zijn de behoeften van de politieagenten op het gebied van leadership binnen de politie?”

Ander uniform

We halen graag een anekdote aan ter illustratie van de hele evolutie die de politiediensten tot op vandaag hebben doorgemaakt. Zij die rond 1950 zijn toetreden tot een politiekorps zijn getuige geweest van meer bepaald twee grote veranderingen: een nieuw uniform en het einde van de zwarte VW-combi's. Hun opvolgers daarentegen, die zich rond 1980 vervoegden, werden gedemilitariseerd, verwelkomden burgers, werden hervormd, vervolgens geoptimaliseerd, ... en al deze gebeurtenissen volgden elkaar steeds sneller op. Deze anekdote is toepasselijk op elk van de drie grote voormalige politiekorpsen.

Dit scheidt een goed beeld van hoe deze transformaties elkaar zijn opgevolgd, maar zegt ook iets over het verschillende belang dat moet worden gehecht aan de periode vóór en na 1980.

Wat moeten we hiervan onthouden? Volgens ons, vijf zaken: de veranderingen in onze sector zijn een weerspiegeling van de maatschappelijke evoluties; de veranderingen treden op met steeds kortere tussenpozen; de veranderingen hebben gevolgen voor alle collega's, maar niet iedereen wordt er op dezelfde manier door getroffen; deze veranderingen hebben een steeds grotere invloed op de manier waarop men werkt en leeft, in de brede zin van het woord.

Geen vooruitgang

We zien binnen onze sector dezelfde veranderingen – zonder over vooruitgang te kunnen spreken – die elke burger, ook de politiemans of -vrouw, ervaart: een juridisering van de (interpersoonlijke) relaties en, onvermijdelijk, het complexer worden van relaties en de manier om met deze relaties om te gaan; een nefast materialisme; de opmars van het individualisme. Al

Onderhandelingen verschoven naar 2021

Tijdens het Sturingscomité van 17 maart werd beslist alle geplande vergaderingen, alsook deze voor het Sociaal Akkoord op te schorten.



Op 22 januari werd in de schoot van het Sturingscomité een intentieverklaring ondertekend. Deze tekst voorziet een intensieve dialoog om zo een werkkader te creëren dat, ondanks de verliezen die op de entiteiten afkomen, toelaat de Belgische spoorwegen te versterken. Om op deze manier hun mobiliteitsmissie vandaag en in de toekomst te kunnen vervullen.

Dialogoog

Deze dialoog zal in grote lijnen gaan over de organisatie van de werkomstandigheden binnen de entiteiten. Een organisatie die sinds maart 2020 zwaar beïnvloed werd door de coronacrisis. De komende weken en maanden dienen de entiteiten zich nog aan te passen aan de verschillende fases die gelinkt zijn aan deze crisis en zodoende dienen zij een sterke werking, zowel operationeel als commercieel te creëren die toelaat tot een normaal reizigersvervoer te komen met de daaraan verbonden inkomsten. De intentieverklaring vindt vooral zijn oorsprong in de onduidelijkheid als gevolg van de keuzes die de regering moet maken in de liberalisering van het binnenlands reizigersvervoer. Dit gebrek aan duidelijkheid is voor ons niet min-

der belangrijk, zelfs al heeft de crisis de laatste maanden alle aandacht naar zich toe getrokken. Bijgevolg weten wij ook dat de crisis een serieuze financiële impact zal hebben. Ondertussen wachten we het einde van het jaar af om een beter zicht te krijgen op de gevolgen van dit alles. Er bestaat grote onzekerheid over welke financiële middelen de entiteiten van de Belgische spoorwegen in de toekomst zullen beschikken.

Aanwervingen

Echter in een omgeving waar de tijdelijke werkloosheid op grote schaal zoals in België werd ingevoerd en waar in sommige sectoren zelfs ontslagen werden geregistreerd, werd de werkgelegenheid in de schoot van de Belgische spoorwegen behouden. Zelfs de aanwervingen gingen in aangepaste versie verder. Toch kunnen we niet uitsluiten dat de komst van een tweede golf van besmettingen opnieuw een grote impact kan hebben.

Om al deze redenen werd tijdens het Sturingscomité van 2 juli 2020 door de 3 representatieve syndicale organisaties in samenspraak met de directie, de beslissing genomen om de onderhandelingen over een sociaal akkoord op basis van de intentieverklaring van 22 januari 2020 op te schorten tot 2021, het moment waarop de discussies zullen worden aangevat. Ondertussen wordt het sociaal overleg via de paritaire subcommissie verder gezet. Dit overleg omvat eveneens de maatregelen die zich als gevolg van de coronacrisis mogelijks kunnen opdringen.

Maatregelen

In het kader van het bovenvermelde en met het oog op het behoud van een serene en kwa-

liteitsvolle sociale dialoog tijdens deze overgangperiode, worden bovendien de volgende maatregelen genomen:

- de procedure werd opgestart om de hospitalisatieverzekering na 2020 te verlengen ;
- de directie engageert zich om de aanwervingsinspanningen verder te zetten conform de bestaande wetgeving en op basis van de reeds in voege zijnde principes voor de statutaire en contractuele aanwervingen. De impact van de coronacrisis op de aanwervingsvolumes voor 2020 zal geanalyseerd worden en de resultaten van deze analyse zullen met de syndicale organisaties worden gedeeld ;
- het huidige loonbeleid zal worden verdergezet met respect voor de wetgeving, het personeelsstatuut en de regelgeving in kwestie. In deze context zal een globale reflectie rond het loonbeleid geïntegreerd worden in de discussies rond het sociaal akkoord.

Voor wat meer specifiek het Reward plan betreft:

- worden er geen verdere vrijwillige overstappen naar het Reward plan voor de hogere kaderleden voorzien in 2020 ;
- het proces voor de vrijwillige overgang van de statutaire rangen 3 naar het Reward plan zal hernomen worden in de discussies rond een sociaal akkoord ;
- er wordt herbevestigd dat het bestaande loopbaanplan en de huidige regelgeving in voege blijft voor alle werknemers die niet toetreden tot het Reward plan ;

* maatregelen inzake arbeidsduur en haar praktische modaliteiten, worden geïntegreerd in het overleg sociaal akkoord.

Belangrijke informatie

Wij willen u op de hoogte brengen van de adreswijziging van ons secretariaat naar de Lang Levenstraat 27-29, 1050 Brussel vanaf 1 november 2020.

De teerling is geworpen.
Het volledige onderwijs kan van start gaan onder code geel

Groen licht voor gele start

Op vrijdag 14 augustus werd er na overleg tussen minister van Onderwijs Weyts, de onderwijsverstrekkers, de experten van de Gees en de onderwijsvakbonden beslist om het volledige onderwijs (gewoon en buitengewoon kleuter-, lager, voltijds en deeltijds secundair, hoger, volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs) te laten starten in pandemieniveau geel met grote waakzaamheid.



Het VSOA-Onderwijs is in eerste instantie tevreden dat er gehoor werd gegeven aan het verzoek om zo snel mogelijk tot een beslissing over te gaan en zo de nodige duidelijkheid te verschaffen aan het werkveld. De versoepeling in het secundair onderwijs m.n. dat de leerlingen in pandemieniveau geel standaard nu 5 dagen - in tegenstelling tot de 4 dagen voorheen - op school worden verwacht, is een goede zaak, omdat dit onmiskenbaar de werkdruk van de leraren zal verlagen aangezien er niet langer afstandsonderwijs zal moeten worden gegeven.

“Veiligheid van het onderwijspersoneel blijft de nodige prioriteit verdienen.”

Marnix Heyndrickx, voorzitter VSOA Onderwijs

Om een veilige en verantwoorde start van het onderwijs te realiseren was het noodzakelijk om de draaiboeken te wijzigen en verstrengende maatregelen door te voeren. Het is dan ook een goede zaak dat in het secundair onderwijs de mondkemperplicht werd doorgevoerd en dat de toegang van derden wordt verboden. Daarnaast worden de buitenschoolse activiteiten van het secundair onderwijs opgeschort. Wij willen echter ook benadrukken, dat het principe van kracht blijft dat er, behalve in het geval van pandemieniveau groen, vooraf altijd een grondige veiligheidsanalyse gebeurt. Op basis van de lokale risicoanalyse kan dan worden bepaald onder welke voorwaarden er volledig of gedeeltelijk kan worden geopend.

Waakzaamheid blijft geboden

Hoewel we starten op het op één na laagste pandemieniveau moeten we op ons hoede blijven. De vakantie is nog maar net achter de rug en vele mensen komen terug van vakantie en zullen zich opnieuw in onze maatschappij begeven. Wanneer scholen geconfronteerd worden met leerlingen of leerkrachten die terugkomen uit een oranje zone kan je als school hen vragen om eerst op consultatie te gaan bij de huisarts alvorens men naar school komt. Mensen die terugkomen uit een rode zone kan je weigeren op school aangezien er een wettelijke verplichting van kracht is, dat eens teruggekomen in België, men onmiddellijk in quarantaine gaat en zich verplicht laat testen.

Met de start van het onderwijs zal er een grote toename zijn van het aantal sociale contacten. Wanneer er zich een lokale uitbraak zou voordoen, kan er worden overgeschakeld naar pandemieniveau oranje. Op aangeven van de data aangeleverd door Celeval/RAG, wordt de lokale crisiscel, aangevuld met representatieve vertegenwoordigers van het onderwijs, CLB en Agentschap Zorg en Gezondheid, samengeroepen. Het is dan aan de lokale besturen om de scholen op hun grondgebied te informeren over de genomen maatregelen. ■

Koen DE BACKER

Ondervoorzitter VSOA-Onderwijs

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 01/09/2020 t.e.m. 31/10/2020.

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 rijk hulpsysteem, ...

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 reclamdocument 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.



actel
AFFINITY