

Afzender  
NUOD  
Hardenvoort 15  
2060 Antwerpen



Bpost  
PB-PP  
België - Belgique  
P109294

# FLASH



2017 nummer 259

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

# Editoriaal

Onze trein der traagheid...

Net voor het “zomerreces” van de politiek, gingen we 2 keer op bezoek bij Minister Van Overtveldt. Daarbij was ook de voorzitter van het directiecomité van onze FOD aanwezig, naast kabinetsmedewerkers van de Minister. Die hadden tijdens de vergaderingen tussen management en vakbonden ongetwijfeld opgemerkt dat de FOD geen vooruitgang boekte inzake een groot aantal terechte syndicale verzuchtingen. Ook voor de eerdere, eigen belofte van de Minister om te ijveren voor 1 op 1 vervanging van personeel, ten minste voor controlefuncties, ging het niet vooruit.

Die ontmoetingen met de Minister resulteerden in afspraken en toezeggingen rond een aantal concrete, binnen onze FOD al veel te lang aanslepende pijnpunten. Deze moesten door het management worden uitgewerkt en met ons overlegd, waartoe tot medio juli al een aantal informele ontmoetingen doorgingen. Dat onze FOD enkel kiest voor formeel overleg wanneer zij reglementair niet zonder kunnen, kunnen wij begrijpen – niet aanvaarden, maar blijkbaar wordt, bij gebrek aan notulen van informele meetings, regelmatig ook één en ander “vergeten”. Notulen maken het makkelijk informatie te delen met iedereen die nodig is voor de uitvoering en opvolging van de gemaakte afspraken. Communicatie blijft een teer punt. Veel te vaak lijkt de lagere hiërarchie inderdaad niet op de hoogte van beslissingen/beloften van het management. Men kan zich de vraag stellen of het een bewuste aanpak is, om aan de onderhandelingstafel een fiat te geven, maar heel weinig of zelfs helemaal niets te ondernemen voor realisatie van de gemaakte afspraken.

Specifiek, inzake douane, zien we eenzelfde verhaal: een ontwerp van de nieuwe instructie geweldbeheersing werd voor een eerste keer besproken in juni. De voorzetting van het overleg werd begin september in het vooruitzicht gesteld. We zijn echter nog steeds ongeduldig aan het wachten, om met onze waslijst aan opmerkingen en bedenkingen op het vlak van onwettigheden, veiligheid, preventie, welzijn en werknemersrechten van douaniers. Zo werd de kans verkeken om talrijke verbeteringen aan te brengen, vooraleer de nieuwe opleidingen massaal uitgerold werden. Gevolg is dan ook, dat we nu een lawine van klachten krijgen.

Gezien we voor algemene polyvalentie het schip konden weg manoeuvreren van ramkoers, nemen we als andere steen des aanstoots voor alle vakbonden het “gedrocht” jobs@fin. Daarover stemden zowel de Minister als de voorzitter van het directiecomité er mee in dat dit systeem drastisch moet worden teruggeschroefd en beperkt blijven tot enkele zeer specifieke functies, waarvoor specifieke kwalificaties vereist zijn. Ofschoon de principiële discussie gefinaliseerd werd begin juli, was einde augustus alles nog bij het oude: functieprofielen werden niet toegevoegd aan de uitnodigingen voor waarneming bij examens, men blijft jury's samenroepen wanneer er even veel of zelfs minder kandidaten zijn dan uitgeschreven functies en voor de meest generieke functies blijft men via jobs@fin selecteren, volgens ons aanvoelen zelfs zeer sterk geïntensifieerd.

Het gaat nu van kwaad naar erger wanneer we moeten vaststellen dat huidige A3's niet kunnen solliciteren voor een andere functie in dezelfde graad, omdat deze enkel opengesteld worden voor promotie. Dit laatste gaat zelfs lijnrecht in tegen de wens van het management om de juiste man/vrouw op juiste plaats te krijgen. Voornaamste slachtoffer zijn echter zij die door de kanteling verplicht in Brussel moesten gaan werken, en daar zo als het ware worden gebetonneerd. Het begint er op te lijken dat deze mensen zich eerst zouden moeten laten degraderen om daarna terug examens af te leggen om te promoveren om zo een gewenste, andere functie A3 te kunnen opnemen. Een ronduit kafkaïaanse toestand! Is het nu echt zo moeilijk om de steeds aanvaarde volgorde mutatie-bevorderings-werving te respecteren?

De evolutie van onderhandelingen en overleg rond voor de ambtenaren van onze FOD, vindt U in deze en volgende edities van ons tijdschrift. Veel leesgenot.

## In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
Redactie	3
Open brief aan minister van ambtenarenzaken	4
Interventie multifunctionals	6
Kortberichten	7
Het KB van 13 juli 2017	8
Koopkracht werknemers blijft dalen, uitkeringen stijgen	11
Vrije transcriptie van interview met ATV over stroomplan Antwerpen	12
Bewapening: Douane maakt er een zootje van ...	14
Kent u de Fedweb Tools al	16
De elektronische aangifte eerste hulp	16
Jaarlijks vakantieverlof, hoe zit dat eigenlijk?	17
I had a dream	21
Kledingsfonds douane	24
De Nuod Financiën: Acties tegen de afbraak van het Openbaar Ambt	27
Kortberichten	28
Kortberichten	29
CESI treedt toe tot de "European Sunday Alliance"	30
Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk	31
Europese pijler van sociale rechten en begeleidende initiatieven	32
Maatregelen die de balans tussen werk en privé begeleiden	33
Woordzoeker	36
Aansluitingsformulier	37
Contactinfo NUOD	39



## FLASH

Administratief secretariaat  
Hardenvoort 15  
2060 Antwerpen  
Tel.: 03/226.28.01

Secretariaat Brussel  
Kolonienstraat 18-24  
1000 Brussel

[www.nuod-financien.be](http://www.nuod-financien.be)

[nuod.financien@telenet.be](mailto:nuod.financien@telenet.be)

### Verantwoordelijke eindredacteur

Rony Meykens

### Hoofdredacteur

Brenda Sanctorum

### Werkten mee

Rony Meykens

Brenda Sanctorum

Erwin Van Beirs

Vera Neels

Nicole Vereycken

Cathy Swinnen

Flash is het officiële tijdschrift van de NUOD – sector Financiën [voorheen Unie van Financiën], de enige politiek ongebonden representatieve vakbond, werkzaam binnen de FOD Financiën

Het lidgeld NUOD voltijds bedraagt 13,50 € per maand en dient gestort te worden op rekeningnummer 409-0051051-73 [IBAN: BE27 4090 0510 5173 – BIC: KREDBEBB]. Personeel niveau A, weddeschaal A3 en hoger betalen 15 €

### Wij komen naar U toe Zitdagen

Brussel NOGA A1 toren (syndicaal lokaal): do.nm: 0257/25 205  
Antwerpen AMCA (lokaal 3028):  
op afspraak

# Open brief aan Minister van Ambtenarenzaken, Dhr. Steven Vandeput

Mijnheer de Minister,  
Geachte heer Vandeput,

Er was eens een Koninkrijk. De koning had er vele discipelen en trouwe medewerkers. Al deze mensen zorgden er voor dat het staatsapparaat vlot draaide. Ze regelde de administratie, inden de belastingen, betaalden de pensioenen, beschermden de grenzen, waakten over de gezondheid van de burgers, ze handhaafden de openbare orde, ... Deze mensen werkten met volle overgave, om de goede werking van hun teergeliefde staat te vrijwaren. Ze vervulden hun dagelijkse plichten met enthousiasme, want ze vonden het een eer te mogen bijdragen aan het functioneren van de staat en op die manier hun medeburgers te dienen. (Ze vonden het een eer de staat te kunnen dienen en op die manier hun medeburgers te helpen). Deze medewerkers droegen de naam "ambtenaren".

Sommige burgers, die het niet zo goed voor hadden met de staat en die misbruik wilden maken van het apparaat, hielden niet zo van die ambtenaren. Ze probeerden op allerlei manieren, de ambtenaren uit de weg te ruimen, die hun dubieuze praktijken dwarsboomden. De betrokkenen, zowel individuen als bedrijven, waren vaak machtig, en de hardwerkende ambtenaren, die de regels correct toepasten, moesten het dikwijls bekopen met hun job. Ze werden verplaatst, weggepest of ontslagen. Om deze naarstige ambtenaren te beschermen en dus eigenlijk ook om de maatschappij te beschermen tegen corrupte machten, werd het statuut met de vaste benoeming in het leven geroepen. Op die manier kon men de vlijtige ambtenaren niet meer zo maar ontslaan.

Naast het statuut en de vaste benoeming hadden de ambtenaren weinig voordelen in vergelijking met hun collega's uit de private sector. Ze hadden geen volwaardige dertiende maand, ze kregen geen maaltijdcheques, noch ecocheques, ze kregen geen aanvullende pensioenverzekering, er was geen sprake van bedrijfswagens voor persoonlijk gebruik, ... Ze hadden enkel wat overuren, een paar luttele premies en hun pensioen dat werd beschouwd als een uitgestelde wedde en werd berekend op de laatste 5 jaar van hun loopbaan. Wie eerst hard gestudeerd had, mocht zijn studiejaren meetellen als gewerkte jaren voor zijn pensioen. De pensioenleeftijd lag op 65 jaar. Dat was heel wat hoger dan bij hun confraters, rechtstreekse dienaren van de Koning en het volk, de ministers en de parlementairen genaamd. Deze laatsten mochten immers met pensioen op 55 jaar en bovendien genoten ze een gunstregime van pensioen op 52 jaar. Men had de ambtenaren echter beloofd dat ze op 60 mochten stoppen met werken, al was dit dan wel een gunstmaatregel en moest er bijgevolg wat loon ingeleverd worden. Door het pensioen te beschouwen als uitgestelde wedde, kregen de ambtenaren ongeveer evenveel pensioen als hun collega's niet ambtenaren, want die laatsten kregen bovenop hun basispensioen vaak een riante bijpassing ingevolge een aanvullende pensioenverzekering van de werkgever. Het pensioen van de ambtenaren en privé werknemers lag echter ontelbare euro's lager dan dat van hun confraters, regerings- en parlementsliden. Ondanks hun weinig gunstige werkomstandigheden en beperkte verloning, hoorde je de meeste ambtenaren niet klagen. Ze hielden van hun land en werkten met hart en ziel om de belangen van hun staat te behartigen. De meeste ambtenaren waren in op één of andere manier idealistisch van aard en vanuit een zeker altruïsme werkten ze zich elke dag weer in het zweet voor hun geliefde land.

De ambtenaren hadden een minister van ambtenarenzaken. Zoals zij opkwamen voor de belangen hun staat, moest deze minister opkomen voor de belangen van de ambtenaren. Alleen had de desbetreffende minister zijn taak precies niet echt goed begrepen. Het overwerk werd afgeschaft en vervangen door shiften, de luttele premies die de ambtenaren kregen, werden afgevoerd of aan zeer strenge voorwaarden onderworpen zodat bijna niemand er nog recht op had, hun carrière mogelijkheden werden beperkt, hun financiële loopbaan werd afgevlakt, ze moesten langer werken voor minder

pensioen en dat met minder mensen om al het werk te doen. Om maar enkele concrete voorbeelden te noemen: de omreis vergoeding werd afgeschaft, de projecttoelage werd afgeschaft, de ambtenaren werden slechts vervangen a rato van 1 op 5, de pensioenleeftijd werd verhoogd naar 67 jaar, het pensioen zelf werd door allerlei kunstgrepen verlaagd, t.t.z. de berekening werd niet meer uitgevoerd op de laatste 5 jaar maar op de laatste 10 jaar, de studiejaren die meetelden voor het pensioen telden plots niet meer mee en erger nog de ambtenaren moesten er zelfs voor betalen om ze toch te laten meetellen, met andere woorden de studiejaren moesten nu plots afgekocht worden... Tot slot werd er ook gesleuteld aan de vaste benoeming: voor de meeste ambtenaren werd deze koudweg afgeschaft, met alle gevolgen van dien. Enkel ambtenaren in gezagsfuncties hadden nog recht op een vaste benoeming, maar de minister vergat dat alle ambtenaren eigenlijk rechtstreeks of onrechtstreeks een gezagsfunctie uitoefenden.

De ambtenaren raakten misnoegd en gedemotiveerd. Heel wat onder hen werden depressief of kregen een burn out. Anderen zochten hun eigen weg om het hoofd boven water te houden. Omkoperij en andere vormen van corruptie deden hun intrede in het eens zo goed werkende staatsapparaat. Het werk slabbakte. Overal begon het mis te lopen. De belastingen werden niet meer correct geïnd, boetes werden ten onrechte uitgeschreven of juist niet uitgeschreven, al naar gelang wie de betrokkene was en wie hij kende, sommige mensen kregen geen pensioen meer, terwijl anderen juist veel te veel kregen, de straten waren niet meer veilig, de volksgezondheid kwam in gevaar, ... kortom het hele land draaide in de soep,

Nu raakten de burgers misnoegd, niets verliep nog zoals hoorde te lopen, om iets te bekomen moest je iemand kennen en centen hebben want anders was het mission impossible geworden om ook nog maar iets te realiseren. Een bouwvergunning, een subsidie, je eigen pensioen, een onderneming opstarten, een plekje voor je kind op school, ... het werden allemaal calvariëtochten. Iedereen deed maar wat en probeerde te overleven op zijn eigen manier. De corruptie tierde welig, de economie draaide niet meer want bedrijven trokken weg uit deze onstabiele omgeving, er was onvoldoende voedsel en sommige medicijnen waren niet meer verkrijgbaar. Het land verziekete en de burgers werden ziek, letterlijk en figuurlijk. De economie verzwakte en de welvaart smolt als sneeuw voor de zon. Dit kon niet blijven duren. Er kwam meer en meer onrust. Mensen kochten wapens en groepeerden zich om toch maar te overleven in deze failed state en uiteindelijk brak er een burgeroorlog uit... Rebbeleerende groepen streden om de macht en de burgers vluchtten weg. Het land ging helemaal ten onder... het eens zo mooie koninkrijk werd een puinhoop, een hellhole, waar niemand nog wilde leven...

Mijnheer de Minister, wilt u de ondergang van het land op uw geweten hebben? Wilt u verantwoordelijk gesteld worden voor dergelijke failed state? Wilt u de oorzaak zijn van al deze ellende? Wilt u een hellhole creëren waar niemand nog kan overleven? ...

Mijnheer de Minister, denk alstublieft goed na, vooral eer u beslissingen neemt over ambtenarenzaken, want de impact ervan is groot, zeer groot, gigantisch groot! Verkeerde beslissingen kunnen verregaande gevolgen hebben, niet alleen nu, maar ook in de toekomst, niet alleen voor de ambtenaren, maar ook voor de hele maatschappij. Het functioneren van het rijk valt of staat met de ambtenaren.

Mijnheer de Minister, vergewis u van de kracht die uitgaat van een goed werkende overheid en van de waarde van gemotiveerde ambtenaren. Wees er u van bewust hoe waardevol en belangrijk hun werk is voor de natie en ook hoe delicaat en cruciaal uw werk is om hen te motiveren, te steunen en te beschermen in de uitoefening van hun taken.

Mijnheer de Minister, zorg goed voor uw ambtenaren, zij zijn de motor van een goed draaiend staatsapparaat, zij zorgen er voor dat alles op de rails blijft lopen en zij zorgen uiteindelijk voor de salubriteit van het land en het welzijn van de burgers. De ambtenaren zijn de spil van de maatschappij.

Mijnheer de Minister, behandel uw ambtenaren dan ook met respect. Geef hen loopbaanmogelijkheden en een degelijke verloning. Houd u aan de gemaakte afspraken rond pensioenen. Blijf af van hun vaste benoeming.

De ambtenaren, het land en de burgers zullen u dankbaar zijn.

# Interventie multifunctionals



## Acuut probleem bij PATDOC

Bij deze wensen wij een ernstig, acuut probleem inzake multifunctionals aan te kaarten...

Deze week werd bekend dat bepaalde multifunctionals over heel het land “verkocht” zouden zijn door onze FOD. Op zich niet echt een probleem, ware het niet dat er geen vangtoestellen klaar staan waar nodig...

## Tussenkost NUOD:

### Brief aan managers

### ICT, Logistiek en PATDOC

#### Korte historiek aangaande multifunctionals

Vooraf wensen wij er aan te herinneren dat binnen het Nationaal TOC PBW een 20/20 regel werd afgesproken voor multifunctionals. Dat houdt in dat iedere werknemer een multifunctional binnen de 20m ter beschikking moet hebben, en dat er per begonnen schijf van 20 werknemers een toestel moest zijn.

Toen bleek dat lang niet overal daaraan werd voldaan, schoof ICT de zwarte piet door aan Logistiek dat “meer nood aan multifunctionals had moeten opgeven”. Uiteindelijk bleek echter, toen NUOD dit uitbeende

tot op het bot, dat de logistieke diensten bijna nooit het aantal gevraagde toestellen had ontvangen van ICT, en het probleem dus daar moest worden gesitueerd.

Ook toen techniekers van ICT op een bepaald moment uit eigen beweging op het terrein begonnen verkondigen dat de regel naar 30/30 zou zijn veranderd, werd dit aan de kaak gesteld binnen het Nationaal TOC PBW, waar weer werd bevestigd dat de regel 20/20 werd gehandhaafd. Indien men daarvan wil afstappen, is het inderdaad normaal dat dit eerst wordt overlegd.

#### Probleemschets ingevolge verkoop van oude multifunctionals

Om het belang van vervanging van verkochte multifunctionals te schetsen, nemen wij een concreet voorbeeld uit Patdoc-Rechtszekerheid, de lijndienst waar de werkdruk en stress bewezen het hoogst ligt, en het personeel zich niettemin dagelijks moet blijven ergeren aan ICT/pc-problemen die veel te weinig verbeteren. Stapels achterstand, sluiks ingeslopen polyvalentie zonder gepaste opleidingen en dagelijks scheldende “klanten” moeten er bij worden genomen.

Te Mechelen is er het bijkomend euvel van normale ontoegankelijkheid (verregaande schimmelp Problemen) van de vitale archieven, waardoor de goodwill van vrijwilligers nodig is om de kerntaken überhaupt te kunnen blijven vervullen, via plaatsing van een multifunctional in een bufferzone ad hoc in de ondergrond.

Aan de Hypotheken Mechelen zijn bijna 40 mensen gehecht, die zijn ondergebracht in 2 lokalen, waarvan één reuzegroot dat veel meer dan 20m lang is. Hiervoor zijn volgens de regel 20/20 dus 2 multifunctionals vereist, en die zijn er gekomen naar aanleiding van een tussenkost van de vakbond. Nu is er daar echter 1 van verkocht zonder gekende vervanging. Wij wensen er op te wijzen dat op die dienst noodzakelijk meer dan 150.000 afdrukken per jaar worden gemaakt. Een flink aandeel (print vanuit pdf) daarvan vergt vaak bijna een minuut per pagina. Eerst en vooral is het dus materieel quasi onmogelijk om binnen de diensturen alles afgeprint te krijgen met 1 printer. Bovendien zullen de printopdrachten met slechts 1 toestel nog meer dan nu door elkaar lopen, en tijd- en energieverlies met zich mee brengen voor personeel dat nu al op het tandvlees zit. Aan de Registratie Mechelen zijn iets meer dan 20 mensen verbonden, waarvan er enkele op een hoger verdiep zitten en voor de rest in eenzelfde zone verdeeld over 5 lokalen, waarvan 2 grote met telkens een 7-tal werknemers bij volle

bezetting, waar er telkens een multifunctional staat binnen 20 meter. Gezien de verkoop van het toestel bij het Team Onderhandse Akten, komt de meerderheid van het personeel verder dan 20m van het resterende toestel te zitten. Ook hier vergroten de problemen als er nog maar 1 toestel zou overblijven. Bijkomend probleem is dat er soms maar 1 of 2 mensen aanwezig zijn, met een kassa en bij permanent geopend loket.

Op zulke momenten kunnen de werknemers van Team Onderhandse Akten het lokaal niet verlaten om zich uit het zicht naar een andere multifunctional te begeven. De grootste nood voor dit kantoor is te beschikken over een fotokopiemachine (dus niet noodzakelijk multifunctional) die onontbeerlijk is voor hun kernbezigheid loketdienst.

Pikant detail hierbij is dat de cel logistiek wel degelijk zijn job deed door op 22/2/17 via mail aan de stafdienst 8 bijkomende multifunctionals te vragen, om alle (minimale) noden te dekken. Inmiddels is hier geen enkel nuttig gevolg aan verleend.

Bij deze durven wij er dus op aandringen dat de diensten Rechtszekerheid van Patdoc steeds voorzien blijven van de nodige multifunctionals, dat er dus geen worden weggehaald wanneer er (nog) geen vervanging is. Dat personeel wil wel roeien met de riemen die ze hebben, maar dan moeten die er wel zijn !

Graag dus een reactie op onze tussenkomst, zoniet behandeling in het eerstkomend TOC PBW Nationaal, desnoods basisoverlegcomité. Gelieve onderhavig schrijven als verzoek tot agendering te beschouwen, waarvoor dank.

Mvg  
R. MEYKENS  
Lid TOC's PBW  
Algemeen Voorzitter NUOD Financiën

## En er kwam reactie ...

Er dient gezegd te worden dat de manager ICT per kerende antwoordde dat hij zich niet bewust was van coördinatieproblemen tussen ICT en Logistiek. Tevens meldde hij dat het mathematisch niet zou mogen dat er tekorten zijn aan multifunctionals. De aanhoudende personeelsreducties en centralisaties maken immers dat er ook minder ICT materiaal nodig is. Ten minste toch één persoon die zijn problemen ziet verminderen ten gevolge van een daling van het aantal personeelsleden bij de lijndiensten. We kunnen ons voorstellen dat dit laatste ook het geval is bij andere stafdiensten. Vanuit die optiek zou dan wel eens verschuiving van personeel richting lijndiensten mogen gebeuren, want daar zien we alleen maar een constante verhoging van de werkdruk door het alom tegenwoordig tekort aan personeel.

Hoe dan ook, de ICT manager stelde voor, om de bestaande, concrete problemen te signaleren en er dan samen met logistiek dadelijk een oplossing voor te zoeken.

Waarvoor dank.

Managers, jullie zijn bij deze dus uitgenodigd.

# De NUOD behartigt het belang van PATDOC

## Kortberichten

### Telecom bij de FOD Fin, het loopt weer mis

Op één augustus stapte de FOD Fin over naar een standaardcontract bij Proximus. De gevolgen lieten zich al snel voelen. Bij sommige mensen werd het abonnement afgesloten en bij anderen werd het geblokkeerd. Als kers op de taart, kreeg iedereen een persoonlijke factuur op zijn mail. Gelukkig moesten de facturen niet betaald worden en zette ICT snel alles in het werk om de zaken te regulariseren.

### Geen pc's meer in de satellietkantoren

Sinds kort hebben alle medewerkers van de FOD Fin een laptop. P&O informeert de personeelsleden dat er vanaf 1 september 2017 in de satellietkantoren geen pc's meer aanwezig zullen zijn. U dient dus steeds uw laptop meer te nemen wanneer u gaat satellietwerken.

# Het KB van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

**Het Koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt treedt in werking op 1 september 2017.** Het creëert een gemeenschappelijk kader voor de toelagen en vergoedingen voor de personeelsleden van het openbaar ambt en heft daarnaast een aantal andere, overbodig geworden, besluiten op.

Naast heel wat redactionele vereenvoudigingen bevat het KB toch ook wel een aantal belangrijke inhoudelijke wijzigingen met betrekking tot:

- Vakantiegeld
- Directietoelage
- Toelage voor uitoefening van een hogere functie
- Toelage voor bijkomende prestaties
- Toelage voor opleidingsactiviteiten
- Projecttoelage
- Vergoeding voor verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de werkplaats
- Vergoeding voor reiskosten
- Vergoeding voor verblijfskosten
- Fietsvergoeding
- Vergoeding voor telewerk
- Specifieke toelagen en vergoedingen

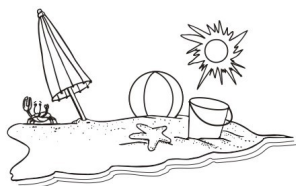
We bekijken de zaken eens van nader bij.

## Vakantiegeld



De Copernicuspremie wordt geïntegreerd in de berekening van het vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt voortaan gebracht op 92% van de wedde van de maand maart

van het vakantiejaar. De berekeningswijze is vereenvoudigd, maar op uw bankrekening zou u geen verschil mogen zien.



## Directietoelage

De toelage wordt toegekend:

- automatisch als het personeelslid rechtstreeks een team van minstens tien personeelsleden beheert
- als het personeelslid rechtstreeks een team van minstens vijf personeelsleden beheert en voor zover het door de leidend ambtenaar werd aangewezen om de toelage te krijgen.



De toelage voor de personeelsleden van niveau D wordt verhoogd naar 1.000 euro (in plaats van 500 euro).

Voor ambtenaren niveau D die een team leiden, is dit een goede zaak, al zijn er waarschijnlijk zeer weinig mensen in dat geval.

## Toelage voor de uitoefening van een hogere functie

Volgens het KB is de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde als enige bevoegd om een hogere functie aan te wijzen. Elke aanwijzing in een hogere functie of verlenging moet voor akkoord worden voorgelegd aan de inspecteur van Financiën, behalve als hij een vrijstelling van akkoord geeft. In het geval van een definitief vacante betrekking wordt een verlenging van de uitoefening van de hogere functie na 2 jaar mogelijk, als de opgestarte procedure om de definitief vacante betrekking toe te kennen, niet of nog niet heeft geleid tot de benoeming van een kandidaat.



De vraag blijft natuurlijk in welke mate de inspecteur van Financiën akkoord zal gaan met voorstellen tot het vervullen van hogere functies.

## Toelage voor bijkomende prestaties

In geval van onvoorziene omstandigheden die dringende maatregelen vereisen maakt deze toelage betaling van overuren mogelijk, in plaats van recuperatie, mits akkoord van het personeelslid. Het nieuwe stelsel is van toepassing op alle personeelsleden van het federaal



openbaar ambt en maakt definitief een einde aan het gebruik van het besluit van de Regent van 30 maart 1950. De toelage wordt per uur berekend en bedraagt 1/1976e van de bruto jaarwedde genomen als basis voor de berekening van de wedde voor de maand waarin de prestaties werden verricht.



De overuren worden dus slechts betaald aan 100%. (52 weken x 38 uren = 1976 uren per jaar)

### Toelage voor opleidingsactiviteiten

Met het nieuwe KB wordt, voor het hele federaal openbaar ambt, een gemeenschappelijk reglementair kader gecreëerd voor de betaling van de opleidingsactiviteiten aan de personeelsleden die occasioneel lesgeven, dit wil zeggen dat lesgeven geen deel uitmaakt van hun normale activiteiten. Specifieke reglementeringen, die in sommige departementen over deze materie reeds bestonden, worden opgeheven.



Het bedrag van de toelage wordt vastgesteld op 180 euro (niet geïndexeerd) per dag opleiding, die erkend is door het Directiecomité.

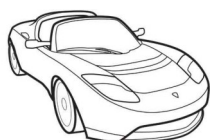
### Projecttoelage

Hierover kunnen we kort zijn: De projecttoelage wordt koudweg geschrapt en er komt een overgangsbepaling voor personeelsleden die deze toelage kregen op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit KB.



### Vergoeding voor verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de werkplaats

Het nieuwe KB voorziet in de mogelijkheid tot cumulatie van kosteloos gemeenschappelijk openbaar vervoer enerzijds met het



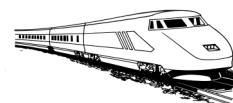
voordeel van een tussenkomst voor het gebruik van een persoonlijk vervoermiddel anderzijds. Van deze cumulatieregeling kan enkel gebruik gemaakt worden

wanneer de verplaatsing via het gemeenschappelijk openbaar vervoer onpraktisch is. De leidend ambtenaar beoordeelt de specifieke omstandigheden.

### Vergoeding voor reiskosten



Wanneer ambtenaren zich moeten verplaatsen in het kader van de uitoefening van hun functie en gebruik maken van het openbaar vervoer, dan krijgen zij de verplaatsingskosten terugbetaald aan de prijs van een reis in tweede klas, ongeacht hun niveau of functie. Een aantal ambtenaren verliest dus de mogelijkheid om in eerste klas te reizen.



### Vergoeding voor verblijfskosten



Het bedrag van de dagelijkse vergoeding voor verblijfskosten wordt opgetrokken tot 10 EUR per dag, voor alle niveaus, maar de toekenningsvoorwaarden worden verscherpt. Naast de voorwaarde van de afstand, meer dan 25 kilometer buiten de agglomeratie van de administratieve standplaats, moet de duur van de verplaatsing voortaan langer zijn dan 6 uur en mag deze geen aanleiding geven tot betaling van de maaltijdkosten door de werkgever of tot een voordeel van dezelfde aard. Hier zit echter geen addertje onder het gras, maar wel een heuse koningscobra! Met voordeel van dezelfde aard wordt immers het volgende bedoeld:

- Een restaurant ticket, waarvan de kost gedeeltelijk betaald wordt door de werkgever of een derde, of
- De mogelijkheid om een maaltijd te nuttigen in een Fedorest restaurant of in een restaurant dat verbonden is aan de federale dienst. Volgens het KB is deze mogelijkheid verworven wanneer er in de agglomeratie van de administratieve standplaats of in voorkomend geval, in de gemeente waar de ambtenaar naar toe moet, een Fedorest restaurant is gevestigd of een restaurant dat verbonden is aan de Federale dienst, voor zover dit toegankelijk is voor de betrokken ambtenaren.



Heel wat ambtenaren die occasioneel buiten hun standplaats moeten deelnemen aan vergaderingen, workshops of opleidingen, zullen door deze laatste regel het recht op de verblijfsvergoeding verliezen.

BACK  
TO  
SCHOOL!



Voor wie regelmatig buiten de administratieve standplaats werkt is er dan weer een totaal andere regeling voorzien. In dat geval kan de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde beslissen om een maandelijks forfaitaire vergoeding toe te kennen met een maximum van 16 keer de dagelijkse vergoeding. Deze maatregel is vooral bestemd voor ambtenaren die een reizende functie uitoefenen. Dit nieuwe systeem vervangt alle specifieke reglementeringen die vandaag de dag op verschillende diensten gehanteerd worden. De personeelsleden



die, bij inwerkingtreding van dit besluit, een reizende functie uitoefenen en een hogere vergoeding krijgen, kunnen die behouden.

Voor de verplaatsingen in het buitenland worden de vergoedingen vastgelegd op basis van de vergoedingen bepaald voor de personeelsleden



(categorie 1) van de FOD Buitenlandse Zaken als ze in het buitenland verblijven. Ingevolge de invoering van het KB worden alle reeds bestaande specifieke reglementeringen aangaande deze materie opgeheven.

Jammer voor zij die op het ogenblik van inwerkingtreding van het KB een reizende ambtsbetrekking uitoefenen en, op basis van een opgeheven reglementering, een maandelijks forfaitaire vergoeding krijgen die minder voordelig is, want zij moeten het blijven stellen met de vastgelegde inferieure vergoeding.



### Fietsvergoeding

De definitie van een fiets wordt gewijzigd zodat de vergoeding ook aangevraagd kan worden door personeelsleden die gebruik maken van een elektrische fiets, voor zover de maximale snelheid ervan niet hoger is dan 25 km per uur. Het bedrag van de vergoeding is gelijk aan het bedrag dat vrijgesteld is van belasting voor het gebruik van de fiets en wordt jaarlijks door de fiscale administratie vastgesteld.



### Vergoeding voor telewerk



De vergoeding voor telewerk is gelijk aan de kosten van verbindingen en communicaties, met een maximum van 20 EUR per

maand. Dit bedrag is bovendien niet onderworpen aan de indexeringsregeling. Het spreekt voor zich dat deze vergoeding onvoldoende is om de kosten voor telewerk te dekken. Naast de kosten voor verbinding en telecommunicatie zijn er immers ook nog de uitgaven voor water, elektriciteit en gas (zoals bijvoorbeeld voor verlichting en verwarming). Wie telewerk doet kan bovendien geen gebruik maken van de faciliteiten van Fedorest.



### Specifieke toelage en specifieke vergoeding



Door de bevoegde ministers en met een in de Ministerraad overlegd Ministerieel besluit, kunnen er steeds een specifieke toelagen of vergoedingen gecreëerd worden voor werkelijk gemaakte kosten en werkelijk verrichte prestaties die niet als normaal kunnen worden beschouwd en die niet omvat worden in het nieuwe KB. Deze toelagen en vergoedingen hebben betrekking op specifieke prestaties of onkosten verbonden aan activiteiten die eigen zijn aan federale diensten of een deel er van, zonder dat zij veralgemeend kunnen worden voor alle federale diensten.

### Blijven ongewijzigd



Naast al deze wijzigingen die het nieuwe KB met zich meebrengt, zijn er ook nog een aantal toelagen en vergoedingen die onveranderd blijven. Het betreft:

- Haard en standplaatstoelage
- Toelage voor wachtprestaties
- Toelage voor onregelmatige prestaties
- Compenserende toelage
- Vergoeding voor woon-werkverkeer
- Vergoeding wegens begrafeniskosten

De “vergoeding wegens ontslag” verandert van naam en wordt “toelage wegens ontslag”, maar inhoudelijk wijzigt er niets. Laat ons echter hopen dat u nooit van deze toelage gebruik zult moeten maken.

### Meer info

Wenst u meer info? Dat kan, op Fedweb vindt u de volledige tekst van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

# Koopkracht werknemers blijft dalen, uitkeringen stijgen

## Gemiddelde Europese koopkracht stijgt, Belgische koopkracht daalt

Sinds 2009 is de koopkracht van de Belgische werknemers gedaald met 2,6%. Dit jaar zijn de reële lonen (d.w.z. dat er rekening gehouden werd met de inflatie) in Europa gemiddeld met 0,4% gestegen. Dat klinkt positief, maar voor de Belgische werknemers is geen reden om te juichen. Zij zagen hun koopkracht dit jaar nog maar eens dalen met 0,3%, in tegenstelling tot onze collega's in Nederland en Duitsland, die genoten van een reële loonstijging van respectievelijk 1,2% en 0,8%. Dit is de conclusie van het Duitse sociaaleconomische onderzoeksinstituut WSI.

Dat de Belgische werknemers niet mee profiteren van de conjunctuuropleving heeft alles te maken met de opeenvolgende acties van de verschillende regeringen, om de competitiviteit van de bedrijven te verbeteren, waaronder bijvoorbeeld de indexesprong en de loonmatiging.

## Ambtenaren nog zwaarder getroffen

Voor de Belgische ambtenaren werd bovendien het nieuwe KB toelagen en vergoedingen van toepassing met ingang van 1 september 2017. Dit heeft tot gevolg dat velen onder hen, op het einde van de maand netto nog minder zullen overhouden dan voorheen, want een aantal toelagen en vergoedingen werden geschrapt en voor andere werden de voorwaarden zodanig verstrengd, dat bijna iedereen het recht er op verliest. De koopkracht van de ambtenaar zal dus nog meer dalen t.o.v. zijn collega's uit de privé sector.

## Uitkeringen stijgen

In schril contrast tot deze besparingen werden de Belgische uitkeringen opgetrokken vanaf 1 september: de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) en het leefloon stijgen met 0,9%, de minimumpensioenen

stijgen, de uitkeringen voor gehandicapten en invaliden gaan omhoog en tot slot stijgen ook de laagste werkloosheidsuitkeringen met 3,5% voor gezinshoofden, 2% voor alleenstaanden en 1% voor samenwonenden. Als vakbond kunnen we dergelijke initiatieven alleen maar positief onthalen. Het optrekken van de uitkeringen is lovenswaardig, maar het wordt hoog tijd dat ook de werkende bevolking, beloond wordt voor de dagdagelijkse inspanningen en meer boter bij de vis krijgt!



## Loonindex biedt onvoldoende bescherming

De lonen in België zijn gekoppeld aan de inflatie, dat impliceert dat de lonen zouden moeten stijgen in de zelfde mate dat de prijzen stijgen. Er werd echter al zo veel geknoeid met het principe van automatisch loonindexering, dat het systeem vandaag de dag onvoldoende bescherming biedt tegen koopkrachtverlies. Al sinds 1994 worden de indexaanpassingen immers niet meer berekend op basis van de reële index, maar wel op basis van de gezondheidsindex, een index waaruit belangrijke producten worden weggelaten, zoals bijvoorbeeld brandstof. Doe daar dan nog eens een indexesprong bovenop en iedereen weet direct hoe laat het is ...

# Vrije Transcriptie van Interview met ATV

## (uitzending 09/09/17) over Stroomplan Antwerpen

NUOD Financiën voorzitter R. Meykens gaf begin september een aantal kranteninterviews over containerproblematiek in Antwerpen en voor ATV over het Stroomplan (strijd tegen drugs). Dit laatste wordt niet echt in dank afgenomen, maar media pikken vrij uit wat ze willen, in casu enkel de vetgedrukte schaduwtekst...

**VRAAG** over onvoldoende effect van scaninfrastructuur AADA.

**ANTWOORD** dat NUOD Financiën zich hierover niet voorbarig wil uitspreken. Er moet rekening mee worden gehouden dat pas in 2016 bijkomend arsenaal werd ontplooid, en wij alleszins geen overhaaste conclusies mogen trekken. Operatoren aan de vaste en mobiele scanners, alsook aan de backscatters, moeten bij het uitoefenen van hun werk ook meer ervaring en expertise kunnen ontwikkelen. Het ter beschikking stellen van gepaste uitrusting en het voorzien in degelijke opleidingen voor scanning stond jarenlang niet in het woordenboek van de AADA. Ook het veiligheidsbeleid naar de ambtenaren toe liet en laat nog steeds te wensen over. Een sprekend voorbeeld hier, het beleid rond gas in containers, waar men pas de laatste jaren intensief op is gaan werken. Dit alles maakt dat de evolutie traag en moeizaam verloopt.

**VRAAG** of er wel voldoende scaninfrastructuur aanwezig is....

**ANTWOORD** dat het grote publiek zich geen illusie moet maken dat de AADA ooit alle vrachten zou kunnen scannen die Europa binnen komen via Antwerpen. De implementatie van een 100% scan verplichting zou trouwens ook een zware impact hebben op logistieke bedrijvigheid in de haven.

De bevolking heeft er nagenoeg geen besef van dat er minder dan 1% van de inkomende containers effectief van nabij wordt bekeken. Verificatie gebeurt immers zeer gericht op basis van risico analyse uitgevoerd met behulp van datamining. Om nog beter te presteren, **ontbreekt het de douane aan middelen en mensen**, wat in de allereerste plaats een politiek fiat vereist en dat dat is er niet. Daar ligt de sleutel, en als de Administra-

tie desondanks toch van wal steekt, dan is dat willen lopen voordat je kunt kruipen, met alle gevolgen van dien, zeker als dit alles gebeurt op een ondoordachte wijze en zonder overleg met de betrokken diensten op het terrein.

De vrees bestaat dat men zich opnieuw holderdebolder, weliswaar misschien gedwongen, engageert zonder bijkomende middelen en mensen en dit gaat uiteraard ten koste van het sociale leven van beperkte groep betrokken douaniers. We kregen zo al het voorbeeld van de ondersteunende rol die de douane op zich moet nemen in het kader van terreurbestrijding. Douane moest daar kost wat kost aan meedoen, en daarvoor zou er specifieke financiering komen, zelfs van Europa. Helaas stellen we vast dat die financiële middelen zeer moeizaam, of zelfs helemaal niet toekomen. Logische conclusie is dat de anti-terreur operatie van de douane ten koste gaat van andere kernactiviteiten, met name fiscale en niet fiscale opdrachten zoals het weren van namaakartikelen, het vermijden dat onveilige producten op de markt komen, het beschermen van de gezondheid van de burgers in het algemeen, fiscale fraudebestrijding en ga maar door.

### Wat is het stroomplan?

De Antwerpse haven is al langer gekend als een draaischijf voor cocaïnesmokkel. Politie, justitie en douane probeerden dat elk afzonderlijk aan te pakken, maar dat leverde te weinig resultaat op.

Met implementatie van het stroomplan wil men komen tot een geïntegreerde aanpak van de war on drugs, waarbij alle diensten samen werken die in en rond de haven actief bezig zijn met drugsbestrijding. In concreto gaat het dus om een samenwerkingsakkoord tussen politie, justitie en douane, maar ook de kaaiuitbating en havenarbeid zullen betrokken worden, want zij spelen een cruciale rol in het logistieke gebeuren rond de aanlevering van drugs.

**VRAAG** welke problemen NUOD Financiën ziet voor het Stroomplan...

**ANTWOORD** dat aanpak van drugstrafiek wel degelijk een taak van douane is, via opsporing en inbeslagname. Verdere verbetering van datamining zal nog wel lukken, maar verhoging van het effectief, bv. van de drugssectie verloopt veel te traag. Het management botst daar op de traagheid van het overheidsapparaat voor wervingen: **De aangekondigde +/- verdubbeling van het personeel van de drugssectie is reeds in juni aangekondigd, maar versterking is maanden later nog steeds niet aangekomen. Al te vaak lanceert men iets, maar is men er niet klaar voor.**

Het opsporen van drugs, om deze verboden middelen van de markt houden, is inderdaad een taak die onze douaniers kunnen uitvoeren in het kader van het Stroomplan, maar **actieve deelname aan de jacht op drugstrafficanten is voor hen niet weggelegd. De grote meerderheid van douaniers is immers opgeleid voor fiscale functies en zijn niet getraind om actief deel te nemen aan de war on drugs. Bovendien zijn de betrok-**

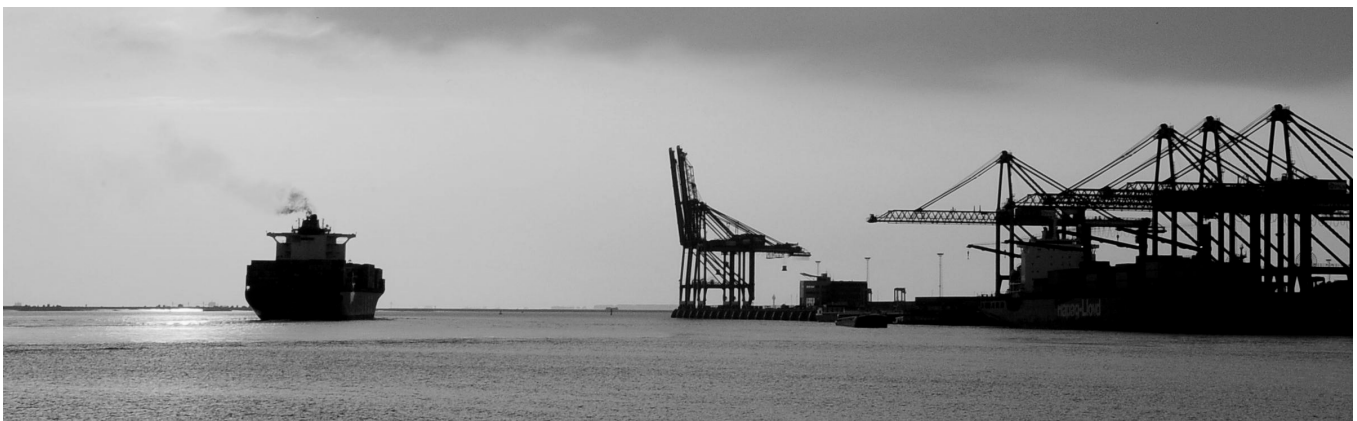
**ken douanebeambten slechts bewapend met defensief doel. Douaniers zijn geen soldaten, noch politie agenten,** die belast zijn met de actieve jacht op trafficanten, en die beschikken over de noodzakelijke bevoegdheden. De huidige richtlijnen voor douane vormen bovendien een ernstig obstakel: een douanier mag wapens alleen in welomschreven omstandigheden en op een bepaalde manier gebruiken, en zou zich zwaar kunnen moeten verantwoorden bij overtreding van die regels.

Overhaast toch al willen meelopen, kan niet anders dan zeer amateuristisch en dat kunnen we als vakbond niet aanvaarden, zeker niet wanneer er levens op het spel kunnen komen te staan. Een goed voorbeeld van een bad practise is **de onveilige afvoer van inbeslaggenomen drugs voor vernietiging. Tot op heden heeft dat gelukkig nog geen problemen gegeven, maar bij elk transport lopen de douaniers het risico dat criminelen de lading terug proberen terug afhandig maken.** Ik ga daar echter niet verder over uitwijden.

## Aanvulling

De eerlijkheid gebied ons te zeggen dat tussen het verloop van het interview en de publicatie van deze FLASH al een viertal mensen het drugsteam in Antwerpen hebben vervoegd. Het betreft douaniers die via interne mobiliteit (jobs@fin) solliciteerden voor deze functie. De selecties zijn verlopen in samenspraak met het drugsteam. Nadat het resultaat van de selectieprocedure bekend was, mochten de betrokken douaniers het opsporingsteam drugs onmiddellijk vervoegen.

Een goede zaak voor het team narcotica en een stap in de goede richting om het stroomplan te verwezenlijken, maar op de diensten waar deze mensen zijn vertrokken is er nog geen vervanging voorzien en er was al evenmin tijd voor kennisoverdracht. Dit hals over kop beleid van putten delven om andere te vullen, is niet opportuun. De NUOD pleit dan ook voor een goed doordachte personeelsplanning op lange termijn, met aandacht voor de behoeften van de verschillende diensten.



# Bewapening: Douane maakt er een zootje van ...

Sinds deze zomer is men bij de AADA begonnen met de implementatie van een nieuwe politiek rond bewapening. Kort samengevat: Men zal vanaf nu de gewapende ambtenaren eerst onderwerpen aan een psychologische screening en daarna een uitgebreide praktijkgerichte opleiding geven. Het idee achter deze nieuwe politiek, kan voor het overgrote deel positief onthaald worden. De uitwerking laat echter zwaar te wensen over.



## **Nog geen nieuw reglementair kader**

Vooreerst werd de oude instructie bewapening ingetrokken. De nieuwe instructie bewapening is echter helemaal nog niet klaar. De NUOD kreeg inzage in een eerste versie van de nieuwe regelgeving, maar werd kort daarna op de hoogte gebracht dat deze eerste versie eigenlijk al niet meer up-to-date was en dat men intussen al bezig was met de herwerking er van.

Aan de vakbonden werd inzage in de herwerkte versie beloofd tegen eind augustus 2017. Onlangs liet de administratie echter weten dat de nieuwe editie van de instructie bewapening pas in oktober ter beschikking zou gesteld worden van de bonden.

Intussen ging de administratie al wel van start met het implementeren van de nieuwe politiek. De NUOD besluit dat er momenteel geen concrete regelgeving is en dat de betrokken ambtenaren dus niet weten waar ze aan toe zijn. Er is geen duidelijkheid, noch transparantie in het beleid van de AADA.

## **Geen uniforme psychologische screening**

De gewapende douaniers moesten eerst een psychologische screening ondergaan. Deze werd georganiseerd tijdens de vakantie maanden juli en augustus. Bovendien moest iedereen voor deze test naar Etterbeek. De eerste proefkonijnen werden onderworpen aan een pc test met meer dan 400 vragen. De douaniers die iets later aan bod kwamen, moesten slechts 240 vragen

beantwoorden en bij hen werd de test afgenomen op papier. Hoewel iedereen deze test moest afleggen in het kader van wapendracht, is het duidelijk dat niet iedereen op dezelfde manier werd gescreend. Alles behalve correct. De NUOD zal het dan ook niet nalaten dit argument in te roepen ter verdediging van de ambtenaren die volgens de psychologische screening niet geschikt zijn voor wapendracht.

Naast het feit dat er met verschillende testen werd gewerkt, is er bovendien ook geen officieel reglementair kader waar de ambtenaren op kunnen terugvallen. Dit heeft tot gevolg dat er helemaal geen klaarheid is over het lot van eventuele niet geslaagde collega's. Krijgen zij een mogelijkheid tot herkansing? Kunnen zij beroep indienen en zo ja volgens welke procedure? Kunnen zij verplicht worden hun dienst te verlaten? Worden zij via redeployment naar een andere dienst overgeplaatst? Kan men hen op een andere standplaats tewerk stellen? Er zijn zeer veel vragen, maar geen antwoorden. Er wordt van alles verkondigd, via info sessies en via den tamtam, maar er is tot op heden nog steeds geen reglementaire basis vastgelegd waar men procedurematig op kan terugvallen.

## **Onveiligheid tijdens praktijkopleiding**

Vanaf september is men dan begonnen met het organiseren van de praktische schietopleiding. De betrokken ambtenaren moesten (en sommigen moeten nog) voor een driedaagse training naar Leopoldsburg. Op het einde van de training volgt een test. Ook hier is er grote onduidelijkheid over de voorwaarden om te slagen, de mogelijkheden tot herkansing, de beroepsprocedures en de gevolgen van een definitief niet-slagen. Opnieuw wordt er van alles verkondigd, maar is er geen enkele officiële omkadering noch reglementaire basis.

De praktijktraining zelf is meer op de job gericht maar laat duidelijk te wensen over. Mensen staan in weer en wind, een hele dag buiten, om schietoefeningen uit te voeren. Sommigen moesten hun test uitvoeren in de gietende regen. Een aantal ervaren schutters zijn

niet geslaagd voor de proef en bij gebrek aan procedures weten ze niet hoe ze hun resultaat kunnen betwisten. Als kers op de taart hebben er zich reeds meerdere veiligheidsincidenten voorgedaan.

### Conclusie: Onveiligheid en onzekerheid troef



De ambtenaren mogen niet het slachtoffer worden van de reglementaire chaos bij de administratie

en daarom zet de NUOD zich in voor duidelijke instructies met concrete richtlijnen en procedures, zodat iedereen weet waar hij aan toe is en welke procedures van toepassing zijn.

### De NUOD behartigt

Leden die niet geslaagd zouden zijn voor de psychologische screening en/of de praktische schietopleiding, kunnen rekenen op de steun van de NUOD. De vakbond zal hun belangen verdedigen en zal klaar staan om hen te begeleiden in het verdere verloop van hun dossier.

De ambtenaren mogen geen gevaar lopen, tijdens het volgen van een schietopleiding en tijdens de uitoefening van hun functie. De NUOD pleit dan ook voor veilige procedures en goede begeleiding van de ambtenaren tijdens opleidingen met gebruik van wapens.

De NUOD zal er dan ook alles aan doen om de veiligheid en de gezondheid van de gewapende ambtenaren te waarborgen.

### Ondertussen op het terrein ...

- De uitslag van de psychologische screenings werd nog niet bekend gemaakt, ambtenaren wachten nog steeds op het resultaat.
- Nieuwe ambtenaren die nog nooit een wapen hebben vastgehouden, moeten schietoefeningen doen samen met ervaren schutters. Voor de nieuwkomers is er geen individuele begeleiding voorzien.
- Enkele ambtenaren die deelgenomen hadden aan de praktische schietproef en geslaagd waren, kregen na dien een mail dat ze toch de opleiding en de test opnieuw moeten doen omdat ze tijdens de opleiding hun wapen onveilig zouden gebruikt hebben. Er is geen procedure om deze situatie aan te vechten.
- Een douanier kreeg onmiddellijk na de praktische test te horen dat hij niet geslaagd was, maar hij betwist dit. Het is een woord tegen woord situatie en er is momenteel geen procedure vastgelegd om de uitslag van de test te aan te vechten.
- Ambtenaren moeten, buiten, in de gietende regen wapens manipuleren en praktische schietoefeningen uitvoeren. De betrokkenen zijn verkleumd van de kou en verliezen grip op natte wapens. Er is bovendien geen mogelijkheid tot schuilen op het terrein.
- Tijdens de praktische opleiding, werden per ongeluk wapens gericht op instructeurs en er werd zelfs een

schot gelost met inslag vlak naast de voet van een instructeur. In de vroegere opleiding was dit niet mogelijk want de instructeurs stonden steeds achter de schutters. Toen werden de schutters bovendien, op een zeer intensieve manier, individueel begeleid tijdens de praktische schietoefeningen, teneinde ieders veiligheid te garanderen.

- Ten gevolge “de vinger op de trekker” bij de analyseprocedure na het lossen van een schot, werden tijdens de opleiding reeds meermaals schoten gelost zonder dat het de bedoeling was. Voorheen konden de instructeurs het niet genoeg gezegd hebben. Duizenden keren hebben ze het herhaald: “VINGER VAN DE TREKKER”.
- Douaniers leren mikken op de kleine hersenen. Dit impliceert schieten om te doden. Men kan zich de vraag stellen of dit wel verenigbaar is met een wettelijk kader waarin enkel schieten uit het oogpunt van zelfverdediging is toegelaten.

### Onveiligheid troef en chaos op kop!

Het is overduidelijk dat de nieuwe wapenpolitiek bij douane en accijnzen nog niet op punt staat. Er is nog veel werk aan de winkel en het is hoog dringend. De NUOD oefent druk uit op de administratie om te komen tot een veilig wapenbeleid met een duidelijk en transparant reglementair kader.

# Kent u de Fedweb Tools al?

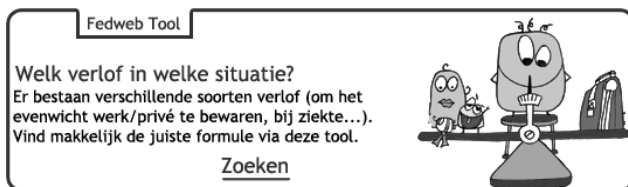
**“Welk soort verlof kan ik nemen?” en “Wat ga ik in de toekomst verdienen?”. Twee vragen die vaak gesteld worden, maar die niet altijd eenvoudig te beantwoorden zijn voor ambtenaren bij de federale overheid. Speciaal om hier wat meer duidelijkheid en transparantie te creëren stelt Fedweb twee tools ter beschikking.**

## De verloftool

Bij de federale overheid bestaan er heel veel verschillende soorten verlof voor allerlei doeleinden. Om te weten welk soort verlof u kunt opnemen in welke omstandigheden, kunt u een beroep doen op de hiervoor speciaal ontwikkelde Fedweb Tool.

In deze tool vindt u bovendien voor bijna elke soort van verlof een link naar meer uitleg op Fedweb. Uiteraard blijft de personeelsdienst of stafdienst P&O daarna het aanspreekpunt voor specifieke vragen en uitvoering.

De tool vindt u terug op de website van Fedweb:  
<https://fedweb.belgium.be/nl/>



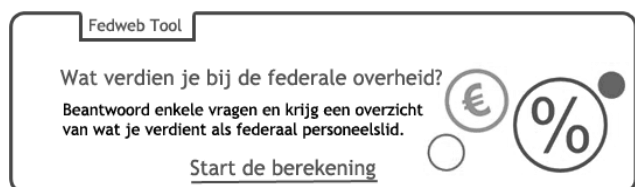
De rechtstreekse link: [http://fedweb.belgium.be/nl/verlof\\_afwezigheid\\_en\\_werktijd/tool\\_verloven](http://fedweb.belgium.be/nl/verlof_afwezigheid_en_werktijd/tool_verloven)

## De salarissimulator

Naast de verloftool heeft Fedweb ook een verloningstool of salarissimulator. Hier kunt u terugvinden hoeveel u verdient. Dat laatste ziet u natuurlijk ook maandelijks op uw loonbriefje, maar de Fedweb Tool biedt meer. U kunt namelijk ook bekijken hoeveel uw verlofgeld bedraagt, hoeveel competentiepremie u krijgt en hoeveel centjes u gaat opstrijken als eindejaarspremie. De verloningstool van Fedweb maakt het u zelfs mogelijk een simulatie te maken van uw toekomstige salaris, zowel bruto als netto.

We moeten er echter wel bij zeggen dat de simulator geen rekening houdt met gesubsidieerde tewerkstelling en bijkomende toelagen of vergoedingen waar u mogelijk recht op hebt. Sommige specifieke gevallen, zoals weddeschalen die slechts uitzonderlijk worden toegekend, zijn niet opgenomen in deze tool, maar voor de overgrote meerderheid van de ambtenaren kan de salarissimulator een nuttig instrument zijn om een inschatting te maken van hun toekomstige financiële situatie.

Ook deze tool vindt u op <https://fedweb.belgium.be/nl/>



De rechtstreekse link: [http://fedweb.belgium.be/nl/verloning\\_en\\_voordelen/wedde/calculator](http://fedweb.belgium.be/nl/verloning_en_voordelen/wedde/calculator)

## Elektronische aangifte eerste hulp

### De elektronische aangifte eerste hulp

De elektronische aangifte eerste hulp is een tool die dient om incidenten en bijna incidenten aan te geven, ongeacht of er al dan niet eerste hulp werd verstrekt. Het betreft aangiften voor grote en kleine verwondingen en zelfs voor bijna-incidenten, m.a.w. situaties waarin verwondingen of letsels hadden kunnen voorkomen, maar waarbij dit niet daadwerkelijk is gebeurd, zoals bijvoorbeeld een blootstelling aan toxische gassen en dampen in containers zonder onmiddellijk gevolg voor de gezondheid van de betrokkene. De tool vindt men terug op de website:

<http://www.finbel.intra/minfin-daiv/login.do>

### Oproep

Aan de gewapende douaniers die tijdens de 3-daagse schietopleiding, kleine verwondingen opliepen aan de handen, wordt gevraagd om een aangifte eerste hulp in te dienen via deze tool, ook in de gevallen dat er geen eerste hulp werd verstrekt. We doelen hier onder andere op bleinen, sneetjes, schaafwonden, ... ten gevolge van het veelvuldig manipuleren van het handvuurwapen zonder geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen, in casu handschoenen. Door deze kleine verwondingen te registreren in het systeem, wordt het duidelijk dat er nood is aan geschikte handschoenen en kan de aankoop er van gemotiveerd worden.



# Jaarlijks vakantieverlof: Hoe zit dat eigenlijk?

## Wie heeft recht op jaarlijks vakantieverlof?

Dit verlof is van toepassing op

- contractuelen
- mandaathouders
- Stagiairs
- Statutairen



## Wat is het verschil tussen Gewoon verlof en Bijkomend jaarlijks verlof?

In de tabel onderaan vind je een overzicht van het aantal vakantiedagen waar je recht op hebt. Je zal zien dat het afhankelijk is van de leeftijd.

Het bijkomend verlof is het verlof dat je vanaf een bepaalde leeftijd 'bij' krijgt. **Vanaf 1 januari 2018 wordt dit verlof niet meer als 'bijkomend verlof' geregistreerd**, maar wordt het gewoon opgenomen in het totaal van het gewoon verlof.

Je kiest zelf wanneer je je jaarlijks vakantieverlof opneemt, je moet wel rekening houden met de behoeften van je dienst.

Als je je vakantieverlof (tot 24 vakantiedagen, de rest kan je opsparen, zie lager) niet volledig hebt kunnen opnemen, dan bepaalt de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde hoe je dit verlof naar het volgende jaar kan overdragen (het verlof dat je overdraagt moet dan wel in dat jaar opgenomen worden).

Als je jouw jaarlijks vakantieverlof (tot 24 vakantiedagen, de rest kan je opsparen, zie lager) niet hebt kunnen opnemen door onderstaande redenen, dan is de overdracht niet beperkt tot één jaar:

- een afwezigheid wegens ziekte
- een arbeidsongeval
- een ongeval op weg van of naar het werk
- een beroepsziekte

Bij je terugkeer wordt het jaarlijks vakantieverlof opgenomen rekening houdend met de behoeften van de dienst.

Als je je verlof splitst, heb je het recht om een doorlopende periode van ten minste twee weken op te nemen.

## Opgespaard jaarlijks vakantieverlof

Je kan nu een bepaald gedeelte van je verlof opsparen tot een maximum van 100 vakantiedagen.

Het gaat hier over alle vakantiedagen boven de 24 vakantiedagen. Voor personeelsleden tot 45 jaar zijn dat dus 2 dagen per jaar. In de tabel onderaan vind je in de laatste kolom de dagen die je kan opsparen. Het gaat hier dus niet over bijkomende verlofdagen, maar het gedeelte van je vakantieverlof dat je kan opsparen.

### Bijvoorbeeld:

Een personeelslid (60 jaar) heeft op basis van zijn prestaties in 2017 recht op 30 werkdagen jaarlijks vakantieverlof.

Hij neemt 14 werkdagen jaarlijks vakantieverlof op in de loop van 2017. Op 31 december 2017 heeft hij 16 werkdagen jaarlijks vakantieverlof niet opgenomen.

Van deze 16 werkdagen kan hij maximum 6 werkdagen opsparen op zijn tijdspaarrekening en hij kan 10 werkdagen overdragen naar het volgend jaar op voorwaarde dat er binnen zijn organisatie een overdrachtsregeling bestaat die dit toelaat.

Je kiest zelf wanneer je je opgespaarde vakantieverlof opneemt, je moet wel rekening houden met de behoeften van je dienst.

Als je ten minste 20 vakantiedagen opgespaard vakantieverlof wil opnemen, kan dit niet geweigerd worden om dienstredenen en moet je het twee maanden op voorhand aanvragen, tenzij

- je eigen administratie een kortere termijn aanvaardt
- je geconfronteerd wordt met een ziekenhuisopname van een persoon waarmee je onder hetzelfde dak woont of van een kind, vader of moeder van jou of van je echtgenoot/echtgenote.

## Uitbetaling van het vakantieverlof

**Bij gewoon vakantieverlof:** als het resterend verlof niet werd opgenomen voor je de dienst verlaat (wegens dienstredenen of bij ontslag) of overlijdt, dan heb jij of je erfgenamen recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste wedde die overeenstemt met het aantal niet genomen dagen.

**Bij opgespaard vakantieverlof:** als het opgespaard vakantieverlof niet werd opgenomen voor je de dienst verlaat (om welke reden ook) of overlijdt, dan heb jij of je erfgenamen recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste wedde die overeenstemt met het aantal niet genomen dagen.

## Duur van het vakantieverlof

Het aantal dagen van je jaarlijks vakantieverlof hangt af van je leeftijd.

Het gaat niet om de leeftijd die je op 1 januari hebt, maar om de leeftijd die je in de loop van een kalenderjaar bereikt.

### Bijvoorbeeld:

Je wordt op 8 november 2017 60 jaar, dan heb je vanaf 1 januari 2017 recht op 30 dagen vakantieverlof.



Leeftijd	Gewoon jaarlijks vakantieverlof	Bijkomend jaarlijks vakantieverlof	Totaal jaarlijks vakantieverlof	Vakantieverlof dat jaarlijks opgespaard kan worden
voltijds werkrooster		vanaf 1 januari 2018 niet meer als bijkomend verlof geregistreerd maar opgenomen in het totaal van het gewoon verlof		tot een maximum van 100 dagen
< 45 jaar	26		26	2
45-49 jaar	27		27	3
50-54 jaar	28		28	4
55-59 jaar	28	1	29	5
60 jaar	28	2	30	6
61 jaar	28	2	30	6
62 jaar	28	3	31	7
63 jaar	28	4	32	8
vanaf 64 jaar	28	5	33	9

## Vermindering van de duur

### Algemeen

Het jaarlijks vakantieverlof wordt vastgesteld op het lopend jaar en niet op het voorgaande jaar.

Je jaarlijks vakantieverlof wordt proportioneel vermindert

- als je **geen volledig jaar in dienst** bent
- als je **één van de volgende verloven** opneemt:
  - verlof voor kandidaatstelling bij verkiezingen
  - verlof voor stage of proefperiode
  - halftijdse vervroegde uittreding
  - vrijwillige vierdagenweek
  - vierdagenweek met en zonder premie
  - halftijds werken vanaf 55 of 50
  - verlof voor opdracht
  - loopbaanonderbreking
  - verminderde prestaties wegens medische redenen
  - afwezigheden waarbij je in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiteit bent geplaatst.

Deze regel geldt ook voor contractuele personeelsleden, behalve voor geboorteverlof ziekteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof. Deze verloven worden beschouwd als dienstactiviteit.

Het totaal aantal van deze afwezigheidsdagen (uit de lijst hierboven) tijdens de beschouwde 12 maanden is de "Y" in de berekeningsformule van het jaarlijks vakantieverlof:

$$26d.- \frac{26d. \times Y}{260} = n$$

Legende bij de formule:

- 26 d = 26 dagen 'gewoon' jaarlijks vakantieverlof voor iemand jonger dan 45
- y = totaal aantal afwezigheidsdagen
- 260 = 52 weken x 5 werkdagen
- n = totaal aantal verlofdagen

Formule:

Je vermenigvuldigt het totaal aantal dagen afwezigheid (Y) met 26. Het getal dat je uitkomt deel je door 260. Het getal dat je dan uitkomt breng je in vermindering van 26. Het getal dat je dan uitkomt is het totaal aantal verlofdagen waarop je recht hebt.

Als na de vermindering het aantal dagen niet op een geheel getal uitkomt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid. Als iemand te veel jaarlijks vakantieverlof opgenomen heeft, kan dit aangezuiverd worden met het jaarlijks vakantieverlof van het volgende jaar.

### Concreet voorbeeld:

Een personeelslid van 29 jaar (contractueel of statutair) nam 6 maanden (1/06/20xx-30/11/20xx) halftijdse (50%) loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met elke dag prestaties.

--> Y= 65,5 (afwezigheidsdagen)

$$26d.- \frac{26d. \times 65,50}{260} = 19,45d \rightarrow 20d.$$

Berekening vakantiejaar 20xx: 26 dagen vermenigvuldigd met 65,5 afwezigheidsdagen is 1703. 1703 gedeeld door 260 is 6,55. 26 dagen in vermindering gebracht met 6,55 is 19,45. Dit wordt afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid 20. Deze persoon heeft een totaal van 20 dagen jaarlijks vakantieverlof.

### Bijkomend verlof vanaf 55 jaar

**DEZE REGELING IS VANAF 1 JANUARI 2018 NIET MEER VAN TOEPASSING**

Het **bijkomend verlof vanaf 55 jaar** (zie tabel bij "Duur") **wordt niet verminderd**. Voor een personeelslid dat bijvoorbeeld de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt is de berekening de volgende:

$$28d.- \frac{28d. \times Y}{260} = n + 3d.$$

Formule:

Je vermenigvuldigt het totaal aantal dagen afwezigheid (Y) met 28 (= aantal dagen jaarlijks vakantieverlof voor iemand van 60 jaar). Het getal dat je uitkomt deel je door 260. Het getal dat je dan uitkomt breng je in vermindering van 28. Het getal dat je dan uitkomt **+ 3** dagen is het totaal aantal verlofdagen waarop je recht hebt.

## Gevolgen van het vakantieverlof

### Contractuelen

- Recht op wedde: ja
- Recht op weddeverhoging: ja

### Statutairen, stagiairs en mandaathouders

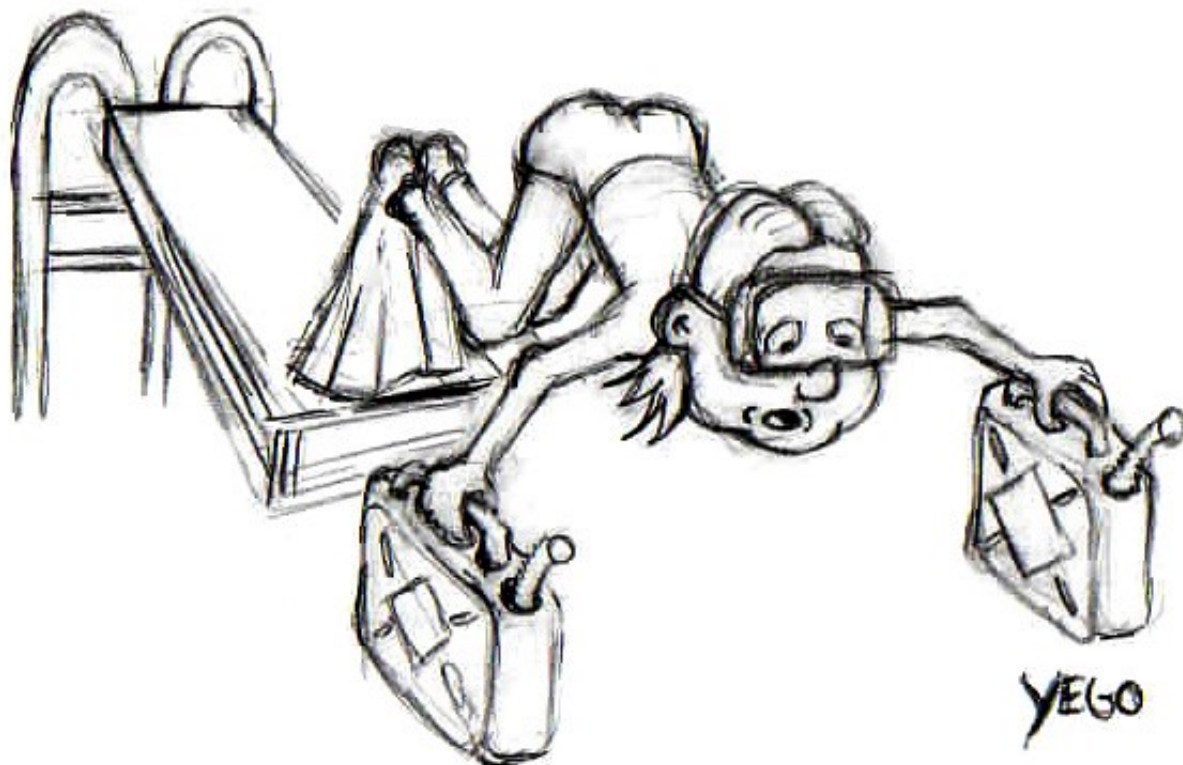
- Administratieve stand: dienstactiviteit
- Recht op wedde: ja
- Vermindering ziektekrediet: nee

## Regelgeving

Koninklijk besluit van 19 november 1998  
betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan  
aan de personeelsleden van de rijksbesturen

### Meer info

[https://fedweb.belgium.be/nl/  
verlof\\_afwezigheid\\_en\\_werktijd/  
jaarlijks\\_vakantieverlof](https://fedweb.belgium.be/nl/verlof_afwezigheid_en_werktijd/jaarlijks_vakantieverlof)



# I had a dream ...

**I had a dream ... werken als controleambtenaar bij de administratie van Douane en Accijnzen, en meer bepaald bij het rummage team.**

Ik zag het al helemaal voor me. Samen met een geweldig team schepen doorzoeken naar drugs en andere smokkelwaar. Een boeiende job met afwisseling en uitdaging, echt iets voor mij.

Had ik even geluk, er was toch wel net een vacature uitgeschreven voor de werving van nieuwe leden voor dit befaamde team. Dit was de kans van mijn leven. Daar moest ik snel bij zijn.

Ik mocht niet falen, dus moest ik me grondig voorbereiden.

Volgens de aankondiging zou de selectieprocedure bestaan uit 2 delen: een interview en een praktisch gedeelte.

Het interview dat moest wel lukken. Een gesprek over mijn CV, functie en carrière, waarin ook naar mijn motivatie gepeild zou worden en waarin mijn generieke competenties onder de loep genomen zouden worden. Ik zocht op wat het rummage team exact allemaal deed, ik keek naar de realisaties van de laatste jaren en ik ging eens praten met een enkele leden van het team. Zo had ik in elk geval een duidelijk zicht op de taken van het rummage team en wist ik met nóg



meer zekerheid dat ik er kei mega graag wilde werken.

So far so good, wat mijn voorbereiding betrof.

Naast het interview was er ook nog een praktische proef voorzien. Toch even nader bekijken wat dit inhield. Deze proef zou bestaan uit 3 delen, ten eerste een test van de technische competenties, dat kon echt

wel van alles zijn, ten tweede een proef met betrekking tot de zwemvaardigheid en tot slot de fysieke proeven met betrekking tot uithoudingsvermogen en maritieme competenties. Maritieme competenties? Ik



had er absoluut geen idee wat dat zou kunnen zijn. Varen naar Engeland op kompas met een rubberboot of een kano? Ankerwerpen? Vissen?...

Toch wel heel nieuwsgierig geworden, las ik verder om te weten wat ik allemaal zou moeten doen om lid te kunnen worden van mijn dreamteam.

De 3-delige praktische proef, bleek uiteindelijk te bestaan uit 4 proeven. Gelukkig werden er geen vragen over logica gesteld, want anders had ik al onmiddellijk moeten afhaken.

Alvorens de eigenlijke proeven aan te vatten kwam er eerst nog een voorproefje, waarin de voorbereiding van de kandidaat zou worden onderzocht. Hier komt in eerste instantie de beoordeling van de keuze van de kledij aan bod. Wat zou ik kiezen? Glitterpak met plateauschoenen, een short en een marcelleke gecombineerd witte sokken en sandalen, een overall en veiligheidsschoenen of toch maar zwembroek met zwemvliezen en snorkel, ...? Dat zou moeilijk worden, hiervoor moest ik alvast hulplijn reserveren.

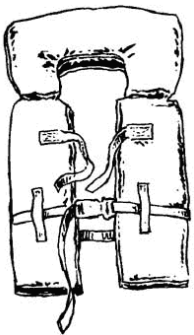


Daarnaast zou je ook de plaats waar de praktische proeven doorgaan moeten kunnen vinden. Een oefening in kaartlezen? Een zoekrally met vragen en ge-

heimschrift? Een nachtelijke dropping? Of gewoon hoe overleef ik de dagdagelijkse files en wegomleggingen in België? Bij het voorproefje stonden ook de beoordeling van de presentatie (glitterpak???), de tijdsplanning, de veiligheidsaspecten (veiligheidsschoenen ???), de efficiëntie en het teamgericht werken op de agenda. Spannend hé, en dan was de eigenlijke test nog niet eens begonnen. Ik raakte er helemaal opgewonden van!

Vol verwachting, las ik dus verder ... en het werd nog beter, nog spannender, ...

Ik zou moeten beginnen met een uithoudingsproef, de jerrycantest genaamd, zijnde 300 meter lopen in 5 minuten met 2 gevulde jerrycans met elk 10 liter water, één in elke hand. Het parcours omvatte een afdaling van een gangway en een overstap op een ponton. Gelukkig waren er 4 stops voorzien van maximum 30 seconden. Een stop van meer dan 30 seconden zou aangerekend worden als een dubbele stop. Het lijkt wel spel zonder grenzen! Buiten de tijd of te lang gestopt, jammer maar dan moet je het spel verlaten en mag je naar huis. Ik herlas de tekst nog eens. Een gangway van een schip en een ponton, volgens mij zou de praktische proef dus doorgaan in een haven. Zie je wel dat er verborgen tips waren voor de zoekopdracht, ik wist het! Jeetje, een gangway afhollen, met 20 kilo ballast, ik mag niet gedacht hebben dat het zou



kunnen regenen, dan kan het daar spekglad zijn. Weer een verborgen tip: veiligheidsschoenen met ribbeltjeszolen dus! En dat overstappen op een ponton, dat is vast ook wel een aanwijzing: zwemvest! Je weet maar nooit wat er kan gebeuren. Nee, nee, mij gaan ze niet liggen hebben!

Als ik de jerrycantest zou overleven, dan volgt de hoogtveerestest. Deze zou afgenomen worden op een commercieel vaartuig. Ik zou moeten vertrekken van op de kade en dan een steile gangway beklimmen, daarna via de buitenkant van het schip naar het kas-

teel en de brug en dan verder naar het hoogste punt van de mast van het schip en uiteraard terug naar beneden tot op de kade. Dit alles binnen een tijdsperiode van 20 minuten en met een rugzak vol materiaal. Ja wadde, pech dat ik al uit mijn apenjaren ben, zou ik zo denken. De kleding- en veiligheidstips had ik al snel gevonden: goede handschoenen, valbeveiliging en een helm natuurlijk. Nieuwsgierig als ik ben, ging ik toch eens kijken hoe hoog ik dan wel zou moeten klimmen. Ik zocht op het internet naar tal van commerciële vaartuigen, zoals lichters, containerschepen en zelfs cruiseschepen, maar hoe ik ook zocht, bijna nergens vond ik nog een mast in de letterlijke zin van het woord. Laat staan een mast met kraaiennest. De enige schepen met een echte mast die ik kon vinden, dat waren de historische vaartuigen, die door toeristen bezocht kunnen worden. Toerisme is natuurlijk ook een commerce. Een instinker, dat gaan alleen de slimmeriken vinden, zoals ik. De Mercator in Oostende, misschien een tip voor de locatie, of één van de boten tijdens Oostende voor Anker. En anders wordt het wachten op de Tall Ships Race in Antwerpen. Of ook in Antwerpen, de Westhinder misschien, het lichtschip dat in de buurt van het MAS ligt. Ja, ja, ik ga het vinden!



Na het klimavontuur is het de beurt aan de behendigheidstest. Hierbij wordt gevraagd een mangat los te vijzen en open te maken en daarna de ruimte te betreden om op zoek te gaan naar een welbepaald weggestopt voorwerp. Het voorwerp moet gevonden worden binnen de 30 minuten na aanvang van de test, zo niet mag je huiswaarts keren. Gelukkig heb ik geen claustrofobie, maar ik weet nu wel dat ik een helm met lamp moet voorzien, anders gaat het niet goedkomen. Misschien is dit wel de perfecte kans om één van mijn tegenkandidaten te mollen. Als ik nu eens een

paar andere voorwerpen stiekem in mijn rugzak zou kunnen stoppen, dan zullen mijn tegenkandidaten deze natuurlijk nooit meer vinden en moeten zij naar huis en ik nog niet (hihi). Alleen jammer dat ik niet weet welke voorwerpen de anderen zullen moeten zoeken, maar ik kan altijd wel een gokje wagen, en met een klein beetje geluk ...

En dan zou er tot slot nog een zwemtest komen in een zwembad. De badboot in Antwerpen, nee, dat kan niet, die is gezonken in 2015. Misschien toch ergens op een cruiseschip, daar zijn zwembaden aan boord. Of anders gaan we misschien naar Oceade, Aqualibi of Aqua Plopsa bij Samson en Gert. Yahoe! Maar geef toe, nu maken ze het toch echt wel moeilijk. Niemand gaat ooit vinden waar deze praktische proeven ergens doorgaan. Er zijn zo veel mogelijkheden. Misschien moet ik toch maar de hulp inroepen van het publiek. Ja, dan komt het wel in orde.

De test zelf dan: in het zwembad springen vanaf de boordsteen, continu baantjes zwemmen over een lengte van 100 meter met kledij, meer specifiek zwemkledij en t-shirt met korte mouwen en korte broek. Daarna moet je ook nog jezelf uit het water hijsen om op het droge te komen. Dit alles binnen de 6 minuten. Om eerlijk te zijn, ik begreep er niets meer van. Moest ik dan toch in zwemkledij komen met korte broek, een

snorkel en zwemvliezen? Dit moest een instinker zijn! Of een administratieve vergissing. Ja, het moest dat laatste zijn. Het kon niet anders dan een vergissing zijn! Wat als ik tijdens een rummage in het

water zou vallen, met overall, veiligheidsschoenen, helm, kogelwerende vest, zwemvest, handschoenen en rugzak? Deze zwemtest zou duidelijk niet voldoen om te overleven. Dat stond als een paal boven water. Hier was overduidelijk iets mis gelopen. Ik moest dringend P&O contacteren, dit was een verkeerde zwemtest. Dit was de zwemtest die hoort bij de cursus voor-

bereiding op het pensioen. Vandaar het zwembad en de keuze voor een short en T-shirt. Gelukkig dat ik dit weeral opgemerkt heb.



Wat zou de FOD FIN zijn zonder mensen als ik? Direct even bellen zie. Hallo, ben ik verbonden met de dienst examens bij P&O? ...

UMIYANE

## De NUOD brengt uw verhaal

Beste leden van de NUOD en trouwe lezers van FLASH,

Had u misschien ook een droom die een vreemde wending nam bij de FOD FIN? Hebt u iets bijzonders meegeemaakt dat u wil delen met de collega's? Laat het ons weten, wij vertellen uw verhaal!

Mail ons op [nuod.financien@telenet.be](mailto:nuod.financien@telenet.be) met in de hoofding de vermelding "SYND FLASH - Mijn verhaal". Wij nemen dan contact op met u.



# Hervorming kledingfonds Douane & Accijnzen

Het kledingfonds van douane en accijnzen slabakt al een tijdje. Van twee bestelmomenten per jaar stapte men al over naar één bestelmoment, en het gamma waaruit besteld kon worden is de laatste jaren flink geslonken. Bovendien werden er ook geregeld bestellingen geannuleerd en veranderingen van leverancier waren schering en inslag.

Ten gevolge van al deze perikelen konden nieuwe ambtenaren met moeite nog een volledig uniform bemachtigen en dan meestal nog door bij oudere collega's te gaan bedelen om kledingstukken. Met wat geluk zat het dan ook nog een beetje goed met de maat.

## Sokken voor de hele familie



Het zit daarenboven ook niet snor met de verdeling van de kledingvergoeding. Ambtenaren die geen uniform dragen of er slechts sporadisch gebruik van maken, krijgen evenveel kledingbudget dan diegenen die dagelijks het uniform dragen. Zij die geen uniform dragen kunnen nu met hun centen nog sokken kopen voor de hele familie. Sokken ja, want die zijn tot op heden nog niet versierd met het opschrift "douane".

Een nog meer onbegrijpelijke anomalie is het verschil tussen mensen die deeltijds werken en zij die voltijds werken. Beiden krijgen evenveel kledingvergoeding, of toch niet helemaal, want wie bijvoorbeeld 50% werkt krijgt 100% kledingvergoeding, maar wie 100% werkt en bijvoorbeeld 3 maanden ziek is, moet inleveren op zijn kledingfonds en krijgt slechts 75% kledingvergoeding, hoewel de betrokkene nog altijd meer werkt dan zijn halftime collega... Begrijpen wie begrijpen kan! Alle gekheid op een stokje. Het is duidelijk dat er dringend verandering moet komen in deze situatie. Met een nieuw KB en een nieuw MB wil de overheid hier aan tegemoetkomen.

Samen met u, bekijken we de voorstellen die op de tafel liggen.

## Ook voor contractuelen

Volgens KB en MB zullen de personeelsleden van de AADA die dienstprestaties verrichten het uniform moeten dragen, in casu betreft het de houders van een management functie bij de AADA, de statutaire ambtenaren en de contractuele ambtenaren met een contract van onbepaalde duur. De administrateur generaal kan echter bepaalde diensten vrijstellen of uitsluiten van de verplichting tot het dragen van het uniform.

Het uniform zal vanaf heden bestaan uit een basisuitrusting, een interventie-uitrusting en een ceremonie-uitrusting

## Uniformvergoeding in functie van de dienst

Met het nieuwe KB worden 3 categorieën van uniformvergoeding ingevoerd, met name:

- Categorie 1: 182,86 euro (ceremonie)
- Categorie 2: 365,72 euro (basis en ceremonie)
- Categorie 3: 548,58 euro (basis, interventie en ceremonie)

Dit lijkt zeer weinig, maar om het juiste bedrag te kennen moet men er nog rekening mee houden dat de basisvergoedingen gekoppeld zijn aan een spilindex van 138.01. De respectievelijke bedragen voor categorie 1, 2 en 3 zijn dan 252,37 euro, 504,73 euro en 757,10 euro.

Het bedrag van de vergoeding zal jaarlijks vastgesteld worden op 1 januari en wordt na indexatie naar boven afgerond tot op de eurocent.

Volgens het nieuwe KB zal de jaarlijkse uniformvergoeding afhangen van de dienst waar de ambtenaar te werk gesteld is.





Wie gaat uiteindelijk welke vergoeding krijgen? Volgens het MB is het de administrateur-generaal van de AADA die aan elke dienst een vergoedingscategorie toewijst, in functie van de aard van de activiteiten:

- Categorie 1: de diensten die vrijgesteld zijn van het uniform
- Categorie 3: de diensten die een interventie-uitrusting nodig hebben om hun controletaken uit te voeren
- Categorie 2: alle andere diensten

Let op! De administrateur generaal kan ook personeelsleden uitsluiten van het dragen van het uniform. Zij verliezen met onmiddellijke ingang hun recht op uniformvergoeding, met inbegrip van de in ontvangst-neming van de artikelen in bestelling of levering

### **Geen overdracht van vergoeding meer**

Het recht op kledingvergoeding ontstaat voor de eerste maal bij de benoeming tot rijksambtenaar bij de AADA, bij de aanstelling in de managementfunctie of 1 jaar na de indiensttreding van het contractueel personeelslid. Daarna ontstaat het recht op vergoeding telkens op 1 januari.

Voor het eerste jaar wordt de vergoeding verdubbeld. Voor het laatste jaar, met name het jaar van de definitieve ambtsneerlegging, wordt geen vergoeding meer toegekend en kan terugbetaling gevraagd worden indien toch nog een bestelling geplaatst werd. Deze regeling is ongewijzigd gebleven.

Bij verandering van dienst, met wijziging van vergoedingscategorie, zal de vergoeding onmiddellijk aangepast worden. Bij een overstap naar een hogere vergoedingscategorie zal het betrokken personeelslid eenmalig het dubbele bedrag krijgen van het verschil tussen de twee vergoedingscategorieën. Let wel, deze laatste bepaling kan maar één keer worden ingeroepen per overgang naar een hogere vergoedingscategorie, en dus maximaal twee keer.

Net zoals voorheen wordt de jaarlijkse vergoeding niet gestort aan de personeelsleden, maar krijgt iedereen een individuele bestelmogelijkheid van kledingstukken en accessoires.

Wel nieuw, en minder goed, is dat het bedrag van de uniformvergoeding dat niet opgebruikt is op het einde van het kalenderjaar, niet meer kan overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar, tenzij dit te wijten is aan omstandigheden die niet zijn toe te schrijven aan het personeelslid.



### **Syndicale vertegenwoordiging in Raad van het Uniform**

Nieuw is ook dat er een Raad van het Uniform wordt opgericht. Deze Raad bestaat uit een voorzitter en leden. Met uitzondering van de voorzitter is de Raad paritair samengesteld uit personeelsleden van de AADA, meer specifiek:

- 4 administratieve leden, aangeduid door de administrateur-generaal van de AADA
- 4 syndicale leden, voorgesteld door de representatieve syndicale organisaties, zetelend in het sectorcomité II – Financiën en aangeduid door de administrateur-generaal van de AADA

De voorzitter moet minstens de graad van Adviseur hebben op de centrale diensten van de AADA en wordt eveneens aangeduid door de administrateur generaal.

De Raad kan zich laten bijstaan door specialisten of ervaringsdeskundigen van op het terrein om bijvoorbeeld de kwaliteit, technische kenmerken en geschiktheid van bepaalde kledingstukken te beoordelen. Het is tevens nuttig te weten dat de representatieve syndicale organisaties op elk ogenblik andere vertegenwoordigers kunnen voorstellen.

De taak van de Raad bestaat uit het verstrekken van advies aangaande het uniform, m.a.w. alle vragen betreffende het uniform worden door de Administrateur-generaal van de Douane en Accijnzen of door de syndicale organisaties voor advies onderworpen aan de Raad.



### De NUOD behartigt de belangen van de douaniers

Met betrekking tot het uniform pleit de NUOD voor:

- Mogelijkheid tot passen van de confectiekleding in het uniform
- Mogelijkheid tot omruilen van confectiekleding, waarbij geen gelegenheid was tot passen voorafgaand aan het bestelmoment
- Mogelijkheid tot beperkte overdracht van de uniformvergoeding naar het volgende kalenderjaar, omdat het niet mogelijk is het budget tot op de laatste eurocent op te bestellen
- Alternatieve vergoeding voor de aankoop van kleding voor de personen die vrijgesteld zijn van uniform en voor hen die uitgesloten zijn. Deze personeelsleden moeten immers zelf kleding kopen om te gaan werken en worden benadeeld t.o.v. hun collega's.
- Geen vermindering van de uniformvergoeding in geval van ziekte.  
Minimum twee bestelmomenten per jaar.
- Testen van de uniformstukken in de praktijk, vooraleer er contracten worden afgesloten met leveranciers. Uniformstukken moeten comfortabel zitten, anders worden ze niet gedragen. Bovendien moet uniformkleding ook voldoen aan kwalitatieve normen en aan technische normen inzake veiligheid.
- Apart budget en aparte bestelmogelijkheid voor persoonlijke beschermingsmiddelen zoals bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, snijbestendige handschoenen, fluohesjes, ...

# De NUOD behartigt het belang van de AADA



# De NUOD Financiën: Acties tegen de afbraak van het Openbaar Ambt

Op dinsdag 10 oktober voerde de vakbond ACOD een actie binnen overheidsdiensten- en bedrijven.

Zelf deed de NUOD niet aan promotie om aan deze actie deel te nemen, maar NUOD-leden die wel deelnamen en die voor de bedoelde dag een inhouding van wedde ondergaan, betalen we een stakingsvergoeding uit.

## Voorkeur voor gemeenschappelijk vakbondsfront



Uiteraard zijn wij, als NUOD, die ACOD-actie zeer genegen, maar we hadden ze graag in gemeenschappelijk vakbondsfront gezien. Blijkbaar hopen de liberale en christelijke vakbonden nog steeds een kering te bekomen via overleg en onderhandeling met het bestuur van

ons land. Voor wat NUOD Financiën zelf betreft, woog bij het ingenomen standpunt sterk door dat we wel voortrekker willen zijn voor een actie in vakbondsfront en liefst dan nog zo veel mogelijk specifiek voor Financiën. In de eerste plaats willen we strijden voor het behoud van de fiscale loopbanen en de inherente vergoedingen, maar ook tegen de steeds groter wordende devaluatie van functies bij de FOD Financiën. Het is al zo moeilijk het terrein in beweging te krijgen voor acties, laat staan stakingen, dus gaan we zeer gedoseerd om met dat ultiem middel, en maken we er enkel gebruik van als al de rest faalt.

## Creatieve oplossingen

Het Openbaar Ambt maakte inderdaad een tabula rasa van alle mogelijke vergoedingen, allicht omdat ze door het bos de bomen niet meer zagen. De NUOD Financiën ziet het als een opdracht om nu ter compensatie binnen onze eigen FOD te ijveren voor nieuwe vergoedingen, en heeft al verschillende creatieve eisen in de pipeline.

Natuurlijk vechten we ook tegen de afbraak van het Openbaar Ambt in het algemeen! Als geen ander weten wij binnen de FOD Financiën dat het huidig dienstverleningsniveau ver onder de kritische drempel zit. Wie zich bovendien niet (kan) weren, gaat onder de bijl van de blinde besparingsmachine van onze regering. Armoede wordt onvoldoende bestreden: ambtenaren, zieken, werklozen, gepensioneerden, het zijn allemaal heel gemakkelijke slachtoffers. De massa die het hier niet mee eens is, moet in beweging (willen) komen. We zien dit laakbaar beleid ook als een voorbode op de aanpak van diegenen die het nog iets beter hebben, maar die nadien ongetwijfeld ook zullen moeten volgen naar de slachtbank.

## Volgende golf aan maatregelen die ambtenaren treffen

Concreet voor het Openbaar Ambt komen er na het “zomerakkoord” nieuwe maatregelen aan:

- **Afschaffing van vaste benoemingen bij de federale overheid**, een laatste strohalm die velen er van weerhoudt om andere oorden op te zoeken. De onafhankelijkheid en bescherming tegen externe inmenging bij uitvoering van ’s lands regels en beleid, gaan daarmee overboord. Managers worden nu al politiek gepiloteerd in hun zetel, maar als men dit beleid nu ook gaat toepassen bij de terreinwerkers, dan wordt het heel andere koek. Als doekje voor het bloeden wordt geopperd dat ambtenaren in een gezagsfunctie wel nog statutair benoemd zullen worden, maar wat een gezagsfunctie dan wel mag zijn, dat blijft voorlopig een raadsel...
- **Ontmanteling, of in het beste geval ernstige verschrapping van de dienstverlening**. Analoog aan de banksector, waar een zware afslankingsgolf heerst, probeert de overheid het nu te regelen dat de burgers zelf het werk van de ambtenaren overnemen, zoals bij Tax-on-Web, één van de vele initiatieven die leiden tot personeelsreducties. Onvermijdelijk gevolg is ernstig kwaliteitsverlies in de uitvoering van de overheidstaken, iets dat nochtans essentieel is voor het sociaal en economisch welzijn in ons land.
- **Hervorming van de pensioenen** en dat geldt ook voor de privé-sector, maar voor alle ambtenaren was het pensioen tot op heden een uitgesteld loon. Indien men aan het ambtenarenpensioen gaat sleutelen dan moet men eerst een eerlijk debat voeren in plaats van zo maar appels met citroenen te vergelijken. Uit een doorgedreven onderzoek ten gronde zal immers onverbidde blijken dat de hervorming van de overheids-pensioenen globaal gezien weinig baat brengt voor de overheidsfinanciën, tenminste als men correct kan en wil rekenen en dat laatste is bij de huidige regering soms wel eens een groot probleem. Laatst nieuw bericht is dat psychisch belastende beroepen al niet in aanmerking zouden komen als “zwaar” voor pensioenberekeningen. Trek daaruit zelf de conclusie, als je weet dat dienaars van de overheid in wetenschappelijke statistieken in de topgroep zitten voor psychische druk.

## De Nuod behartigt

De Nuod behartigt de belangen van de ambtenaren en blijft strijden voor het behoud van het statuut bij de federale overheid, een correcte en goede dienstverlening voor de burgers en een eerlijk pensioen voor de ambtenaren.

# Kortberichten

## Tabula rasa vergoedingen

Een “tabula rasa” besluit van de regering maakte komaf met haast alle vergoedingen in het federaal openbaar ambt. Onze FOD moet dus binnen zijn werkingskosten onder meer op zoek naar een “herstel” van de vroege situatie voor wat betreft de dagvergoedingen (reizen verblijfskosten). Voor de kilometerkosten zelf, van 25 terug naar 5km drempel gebracht, ligt een oplossing in het verschiet. De NUOD blijft ook onophoudelijk ijveren voor de herinvoering van de verblijfskosten. Wij hebben van het management een spoedbehandeling geëist.

## Beperkt opleidingsplan leidt tot devaluatie van functies

De Voorzitter van het Directiecomité hield tijdens een vergadering voor dat er geen enkele budgettaire reden, m.a.w. besparingsdoelstelling, is voor aanpassingen in het opleidingsframework.

De NUOD hekelt permanent de afbraak van de fiscale loopbaan, gezien er via de opleidingsweg geen mogelijkheden meer werden geboden. Het management van de lijndiensten lijkt het liever puur bij promoties van het ene niveau naar het andere houden, dixit voorzitter directiecomité. Hij krijgt immers geen opleidingsnoden fiscaal gesignaleerd vanuit de lijndiensten. Dat is ook niet verwonderlijk, gezien het korps van onze FOD dit al jaren over zich heen laat gaan en tegelijkertijd ambtenaren met werk belast dat voorheen door hogere loonschalen werd uitgevoerd. Via zulke devaluatie van functies, realiseert men dan wel aanzienlijke besparingen.

## De NUOD pleit voor een volwaardige fiscale loopbaan

Onder aanhoudende druk, is de voorzitter van het directiecomité uiteindelijk akkoord om de personeelsleden die nu al binnen zijn bij de FOD Fin, een kans op promotie via fiscale opleidingen en examens te bieden. De NUOD blijft er bij dat dit geen one-shot mag zijn, maar dat de mogelijkheid tot een fiscale loopbaan moet blijven bestaan.

Het statement dat de fiscale kennis van een ambtenaar A1 vergelijkbaar is met die van een fiscaal deskundige niveau B, hebben wij met klem betwist. Wie dat verkondigt, weet helaas niet waarover hij/zij het heeft.

\*Voor de proeven BF (fiscaal niveau B) denkt de FOD nog 2 kwartalen voorbereiding nodig te hebben (er moeten nieuwe cursussen worden gemaakt), en voor de opleiding zelf ook nog 2 kwartalen. De voorzitter van het directiecomité gaat er dus van uit dat een examen begin 2019 mogelijk zou moeten zijn. Elke Algemene Administratie is gevraagd om in november ter zake een concreet plan voor te leggen. Wij kunnen er niet genoeg op drukken dat men deze kans niet voorbij mag laten gaan.

\*Voor de proeven CF (fiscaal niveau C) is het heel andere koek. Niveaus C passen veel minder in de toekomstige structuur die het management voor ogen heeft. Voor ons een reden te meer om de aanwezige niveaus C de gelegenheid te bieden hun expertise op te krikken via fiscale opleidingen! De werkgever is echter van oordeel dat deze mensen dan maar via de geijkte wegen in niveau B moeten proberen geraken. Onze replek daarop is dat de manier van generieke testen niet iedereen ligt, maar dat dit er geen afbreuk aan doet dat het bewijs van fiscale kennis wel degelijk zou kunnen worden geleverd.

\*Ook wat betreft de hangende overgangsprocedures naar een hoger niveau, interpelleerden wij onze FOD. Zo zijn er collega's die 2 van de 4 technische testen voor A2 slaagden en totaal niets meer horen over voortzetting, of collega's die strop zitten in een procedure naar A3. Deze zaken waren P&O en de voorzitter DirCom niet bekend. Toch wel verbazingwekkend dat het management niet consequent stilstaat bij zulke zaken, die het alom aanwezige onzekerheidsgevoel voor deze mensen blijven vergroten.

Dit alles zou grondig bekeken worden met het oog op een volgende vergadering met het management, en de NUOD zal dan ook een snelle oplossing, respectievelijk voortzetting van de lopende procedures eisen.



# Kortberichten

## Verplichte risico-analyse

Het topmanagement van AADA kan voortaan niet meer zeggen niets van de verplichting te weten tot voorafgaandelijke risico-analyse, met advies van ID-PBW, die zij moeten maken voor elk proces en elke werkzaamheid waarbij douaniers betrokken zijn. De NUOD eist al jaren een dergelijke risico-analyse, zeker bij de invoering van nieuwe processen, maar nu heeft de Sociale Inspectie zelf de koe de bel aangeboden in Zaventem. Het wordt heuse een mammoetoperatie om te voldoen aan de eisen die door de inspectie werden gesteld en alsook te voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

## Onrust bij het personeel van douane en accijnzen

De onrust onder het personeel van de administratie van douane en accijnzen blijft maar aanhouden, zelfs verergeren, spijs ongetwijfeld goede bedoelingen van het management. Een ingrijpende reorganisatie vereist nog meer flexibiliteit dan voorheen, waar sowieso veel te weinig tegenover staat. De ambtenaren worden geconfronteerd met haperende regelingen aangaande diverse vergoedingen (chauffeursvergoeding, reis- en verblijfskosten, kledingfonds, wapendracht, en ga maar door), uitrustingskortingen, bekritiseerde opleidingen en gebrekkige procedures. Daarnaast zijn er ook nog diensthoofden die niet nadenken over de effecten op het terrein van hun initiatieven die het ongenoegen ten top drijven. De NUOD eist een dringende themavergadering douane binnen het sectorcomité 2 (Financiën). In geval van onwil en bij gebrek aan nuttig gevolg, zullen we als vakbond niet aarzelen om alle mogelijke registers open te trekken. Simultaan houden we u op de hoogte, hoe we de binnengelopen, concrete voorstellen tot acties kunnen ondersteunen.

## Transparant opleidingsbeleid geeft houvast

Zowel de administratie Fiscaliteit als Inning en Invoering zijn al de revue gepasseerd met hun planning inzake opleidings-framework, deels zelfs transparant met een duidelijke lijn hoe zij hun diensten qua aantal, en qua expertise willen gestalte geven. Zulke zaken

geven het personeel terug wat meer houvast. De AA's Patdoc en Douane moeten de revue nog passeren. In een latere flash meer hierover.

## Besprekingen met Binnenlandse Zaken en Mobiliteit

Voor douanezaken vergaderen wij niet alleen met de top van AADA, voorzitter Dircom en Minister van Financiën. NUOD heeft ook samen gezeten met de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Mobiliteit, respectievelijk voor de oprichting van een P.I.E. (passagiers-identificatie-eenheid) waarvoor mensen moeten worden gedetacheerd, en voor de veiligheidscheck van personen die toegang krijgen tot de luchthaven. De voorlopige vrijstelling voor douaniers, die tot ergernis van onze douanebeambten op het terrein zelfs niet werd gerespecteerd door de security van de luchthaven (toezicht op security ligt bij nochtans bij Mobiliteit zelf), zal nu in een definitief kader komen. Deze vrijstelling zal doorgevoerd worden op basis van bewapening, al dan niet in een light versie.

## Nieuwe huisvesting vakbond AMCA

In het AMCA gebouw wordt vanaf 6 november 2017 een nieuw lokaal voorzien voor de vakbond. Het betreft het lokaal 3.A.26, dat gelegen is vlak bij de centrale liften.



# CESI NIEUWS

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS INDÉPENDANTS  
EUROPESE CONFEDERATIE VAN ONAFHANKELIJKE VAKBONDEN



## CESI treedt toe tot de “European Sunday Alliance”



Met ingang van maart 2017 is de CESI toegetreden tot de “Europese zondagsalliantie”, een uitgebreide stakeholder-coalitie voor fatsoenlijke werktijden en work-life balance.

### Internationaal vakbondsnetwerk

De “Europese zondagsalliantie” is een groot netwerk van nationale en Europese vakbonden, maatschappelijke organisaties en religieuze gemeenschappen, dat zich inzet om het bewustzijn voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden in de Europese samenleving te verhogen. Het bundelt de krachten met de betrokken leden van het Europees Parlement en biedt een platform voor discussie en uitwisseling van informatie.

Strijd voor voldoende rust en evenwicht tussen

De Alliantie:

- \* ondersteunt de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers alsook hun recht op een beperking van de maximale arbeidsduur en een wekelijkse rusttijd, met inbegrip van, in principe zondag;
- \* pleit voor de naleving van cao's, die essentieel zijn voor het sociaal contract binnen een moderne Europese samenleving;

- \* komt op tegen de toenemende economische druk die de nationale regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden wil ondermijnen;
- \* zet zich in voor de bescherming van fatsoenlijke werktijden en de bevordering van een vrije zondag;
- \* komt tussen bij de EU-instellingen om het principe van ‘zondag als de gemeenschappelijke wekelijkse rustdag in de EU’ te vrijwaren;
- \* komt op voor EU-wetgeving die de gezondheid en veiligheid van de werknemers garandeert en een aanvaardbare combinatie van werk- en privéleven bevordert, door de lancering van relevante initiatieven die zorgen voor werk-vrije zondagen en fatsoenlijke werktijden; en
- \* zet zich in opdat de regeringen van de lidstaten hun verantwoordelijkheid nemen voor de verbetering, de uitvoering en de handhaving van de bestaande regelgeving met inachtneming van cao's.

Meer informatie kan U vinden op de website van de ‘Europese zondagsalliantie’ en in haar ‘Founding Statement’.

<http://www.europeansundayalliance.eu/site/home>

# Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk: nood aan optimalisatie van de inzameling en het gebruik van veiligheids- en gezondheidsdata

28 April was de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk. Dit jaar stond deze dag in het teken van de optimalisatie van het verzamelen en het gebruik van veiligheids- en gezondheidsdata.



CESI maakte van de gelegenheid gebruik om fundamentele belang van de gezondheid en veiligheid op het werk voor iedereen in herinnering te brengen.

## Te weinig informatie

Volgens de secretaris-generaal van de CESI, Klaus Heeger, is er nog steeds een gebrek aan gegevens om goede gezondheids- en veiligheidsmaatregelen te treffen: "We hebben meer informatie nodig over nieuwe uitdagingen, zoals stress op het werk, discriminatie, intimidatie, stijgende werkintensiteiten en verhoogde jobonzekerheden. We weten dat toenemende stress op het werk bijdraagt tot een verhoogde mate van afwezigheid onder de werknemers en dat dit negatieve effecten heeft voor zowel de werkgevers als de werknemers. Maar concrete gegevens om dit op te lossen ontbreken evenals effectieve preventieve mechanismen.

## 50% van de werknemers getroffen door stress

Uit statistieken blijkt dat 50% van de werknemers in Europa van mening dat ze op de werkplek aanzienlijk aan stress onderhevig zijn en 80% van de managers zegt dat ze zich bewust zijn van het probleem maar slechts 30% van de bedrijven neemt maatregelen daarvoor.

## Ook bij de overheid

De heer Heeger voegde eraan toe:

"Gezondheidsproblemen veroorzaakt door stress op het werk komen ook voor bij bedienden en medewerkers in de overheidssector maar dit is een gebied waar gedetailleerde onderzoeksdata nog steeds grotendeels ontbreken. Dit is de reden waarom CESI van de gezondheid en veiligheid in de publieke dienstverlening een werkprioriteit heeft gemaakt. "

# De Europese pijler van sociale rechten en begeleidende initiatieven: het bestuur van CESI is voorzichtige optimist

De Europese Commissie heeft op 26 april jongstleden een langverwachte reeks maatregelen voorgesteld om de sociale dimensie van de EU te verbeteren. Onder de rubriek 'Europese pijler van sociale rechten en begeleidende initiatieven' heeft de Europese Commissie 20 beginselen meegedeeld om in de toekomst werkgelegenheid en sociale zaken te begeleiden. Hoewel deze beginselen niet juridisch bindend zijn, noch rechtstreeks afdwingbaar, zijn er toch een aantal begeleidende wetgevingsvoorstellen, met name op het gebied van de balans tussen werken en het privéleven. In een eerste reactie heeft het bestuur van CESI een zeker optimisme uitgesproken over de voorstellen van de Europese commissie



## 20 Beginselen

De Europese pijler van sociale rechten omvat 20 beginselen, die in drie categorieën zijn onderverdeeld: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en integratie.

## Niet bindende aanbeveling - Controle noodzakelijk

De beginselen van de pijler van de sociale rechten zijn niet bindend, dus een nauwkeurige controle zal nodig zijn. De pijler werd uitgebracht als juridisch niet-bindend maar als een onmiddellijke en effectieve aanbeveling van de Commissie en als een voorstel van een gezamenlijke verklaring door het Europees Parlement, de Raad van Ministers en de Europese Commissie. Een nieuw sociaal scorebord zal in de toekomst regelmatig trends en prestaties bijhouden en de vorderingen met betrekking tot de 20 beginselen beoordelen. Bevindingen zullen leiden tot landspecifieke aanbevelingen van het Europees semester.

## Wetsvoorstellen

In het kader van de pijler van sociale rechten heeft de Europese Commissie ook wetgeving voorgesteld voor

een betere balans tussen werken en privéleven - met name wat betreft:

- ◆ de invoering van vaderschapsverlof. Vaders / tweede ouders kunnen tenminste 10 werkdagen vaderschapsverlof nemen rond het moment van de geboorte van het kind en hebben daarbij recht op een vergoeding die tenminste op het niveau zit van de ziektekostenvergoeding;
- ◆ de verdere versterking van ouderschapsverlof. De vier 4-maanden periodes worden tenminste op ziektekostenvergoeding gecompenseerd en zijn niet overdraagbaar van een ouder naar een ander. Ouders hebben ook het recht verlof op een flexibele wijze te nemen (deeltijds of op een tussentijdse manier) en de leeftijd van het kind, tot welk ouders verlof kunnen nemen, wordt verhoogd van 8 tot 12 jaar;
- ◆ de invoering van zorgverlof voor werknemers die zorg willen dragen voor ernstig zieke of afhankelijke familieleden. Werkende verzorgers kunnen minstens 5 dagen per jaar nemen, tenminste gecompenseerd op ziektekostenniveau;
- ◆ de uitbreiding van het recht om flexibele arbeidsregelingen aan te vragen (verminderde werktijden, flexibele werktijden en flexibiliteit op de werkvloer) voor alle werkende ouders van kinderen tot 12 jaar en verzorgers met afhankelijke familieleden.

## Overleg inzake sociale bescherming

In het kader van de pijler sociale rechten heeft de Europese Commissie bovendien het sociaal overleg over de sociale bescherming geopend met de bedoeling eventuele nieuwe regels op dit gebied te bepalen. Dit sociaal overleg moet ook een eventuele herziening mogelijk maken van de richtlijn 91/533 / EEG (welke werknemers die een nieuwe job beginnen, het recht geeft om schriftelijk in kennis te worden gesteld van de essentiële aspecten van hun arbeidsverhouding). De Commissie heeft ook een interpretatieve mededeling uitgegeven om richtsnoeren te verstrekken over het interpreteren van diverse aspecten van de arbeidstijdrichtlijn 2003/88 / EG in de hedendaagse wereld van werk.



# Maatregelen die de balans tussen werken en privé begeleiden: beter laat dan nooit, maar wel een stap vooruit

De afgelopen jaren heeft CESI zich actief geïntegreerd op de Europese pijler van sociale rechten en initiatieven daaromtrent.

CESI voorzitter Klaus Heeger stelt dat een stap in de goede richting werd gezet met de 20 beginselen van de Europese pijler van sociale rechten. Hij betreurt het echter wel dat de pijler alleen automatisch geldt voor alle euro landen. De sociale vooruitgang en de kwaliteit van de werkgelegenheid zijn immers van belang voor de mensen die in de gehele EU wonen en werken. Hij hoopt dan ook dat niet-euro-landen vrijwillig zullen kiezen om dezelfde regels toe te passen. Om dit sociale charter te laten slagen moet er immers een sociale dimensie gecreëerd worden. Zonder de nodige bewustwording en bereidheid van alle betrokken partijen is het voorstel gedoemd tot mislukken.

Klaus Heeger vindt het ook jammer dat er weinig durf aan de dag werd gelegd aangaande de implementatie en het handhavingmechanisme van de 20 beginselen en rechten van de pijler. Mits een succesvolle en zorgvuldige controle op de wijze waarop de lidstaten de doelstellingen realiseren, kan de pijler de EU echter wel meer sociaal maken dan momenteel het geval is.

**Conclusie:**

Het voorstel is overtuigd, maar zeker een stap voorwaarts in de strijd voor een socialer Europa.

## De 20 beginselen van de Europese pijler van sociale rechten

De pijler van sociale rechten draait om nieuwe en doeltreffendere rechten voor de burger. Aan de basis liggen 20 beginselen, gegroepeerd in drie categorieën:

- gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt
- billijke arbeidsvoorwaarden
- Sociale bescherming en inclusie

## Hoofdstuk I: Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

### 1. Onderwijs, opleiding en een leven lang leren

Iedereen heeft recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen.

### 2. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. Vrouwen en mannen hebben recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.

### 3. Gelijke kansen

Ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid heeft iedereen recht op gelijke behandeling en gelijke kansen op het gebied van werkgelegenheid, sociale bescherming, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn. Gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen worden bevorderd.

### 4. Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

Iedereen heeft recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van zijn of haar vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen. Hieronder valt het recht op ondersteuning bij het zoeken van werk en bij opleiding en herscholing. Iedereen die van baan wisselt, heeft er recht op dat opgebouwde sociale en opleidingsrechten worden overgedragen. Binnen vier maanden nadat jongeren werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, hebben zij recht op voortgezet onderwijs, een plaats in het

leerlingstelsel, een stageplaats of een geschikt baan-aanbod.

Werklozen hebben recht op persoonlijke, doorlopende en coherente ondersteuning. Langdurig werklozen hebben uiterlijk na 18 maanden werkloosheid recht op een uitgebreide individuele beoordeling.

## Hoofdstuk II: Billijke arbeidsvoorwaarden

### 5. Veilige en flexibele werkgelegenheid

Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers recht op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. De overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur wordt bevorderd.

In overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten wordt gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context.

Innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, worden bevorderd. Ondernemerschap en werken als zelfstandige worden gestimuleerd. Arbeidsmobiliteit wordt vergemakkelijkt. Arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Een proeftijd moet een redelijke tijdsduur hebben.

### 6. Loon

Werknemers hebben recht op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten.

Er wordt gezorgd voor toereikende minimumlonen, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Armoede onder werkenden wordt voorkomen.

Lonen worden op een transparante en voorspelbare manier vastgesteld, volgens de nationale gebruiken en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

### 7. Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag

Werknemers hebben het recht om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd.

Voorafgaand aan een ontslag hebben werknemers het recht te worden geïnformeerd over de redenen die eraan ten grondslag liggen en moet hun een redelijke opzegtermijn worden geboden. Zij hebben het recht op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen.

### 8. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers

De sociale partners worden, met inachtneming van de nationale gebruiken, geraadpleegd over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie. In voorkomend geval worden overeenkomsten tussen de sociale partners op het niveau van de Unie en haar lidstaten uitgevoerd.

Werknemers of hun vertegenwoordigers hebben het recht tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn, in het bijzonder als het gaat om de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en om gevallen van collectief ontslag.

Het verlenen van steun, gericht op het vergroten van het vermogen van sociale partners om de sociale dialoog te bevorderen, wordt aangemoedigd.

### 9. Evenwicht tussen werk en privéleven

Ouders en mensen met zorgtaken hebben recht op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.

## **10. Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming**

Werknemers hebben recht op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.

Werknemers hebben recht op een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven.

Werknemers hebben er recht op dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd.

## **Hoofdstuk III: Sociale bescherming en inclusie**

### **11. Kinderopvang en hulp aan kinderen**

Kinderen hebben recht op betaalbare en goede opvang en onderwijs voor jonge kinderen.

Kinderen hebben recht op bescherming tegen armoede. Kinderen uit kansarme milieus hebben recht op specifieke maatregelen die gelijke kansen versterken.

### **12. Sociale bescherming**

Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen recht op adequate sociale bescherming.

### **13. Werkloosheidsuitkeringen**

Werklozen hebben recht op geschikte vormen van activeringsondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt, en op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode, in overeenstemming met de door hen betaalde bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt. Deze uitkeringen mogen geen negatieve prikkel vormen voor een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.

### **14. Minimuminkomen**

Iedereen die over onvoldoende middelen beschikt, heeft het recht op adequate voorzieningen voor een minimuminkomen om in alle levensfasen een waardig leven te kunnen leiden, en op praktische toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen. Voor mensen die tot werken in

staat zijn, moeten de voorzieningen voor een minimuminkomen worden gecombineerd met prikkels om (weer) actief te worden op de arbeidsmarkt.

### **15. Inkomen voor ouderen en pensioenen**

Werknemers en zelfstandigen hebben bij pensionering recht op een pensioen dat in verhouding staat tot hun bijdragen en een passend inkomen vormt. Vrouwen en mannen hebben gelijke mogelijkheden om pensioenrechten te verwerven.

Iedereen heeft op oudere leeftijd recht op middelen die een waardig leven mogelijk maken.

### **16. Gezondheidszorg**

Iedereen heeft recht op tijdige toegang tot betaalbare preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit.

### **17. Inclusie van personen met een handicap**

Personen met een handicap hebben recht op inkomenssteun waarmee een waardig leven wordt gewaarborgd, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast.

### **18. Langdurige zorg**

Iedereen heeft recht op betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg, met name in de vorm van thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten.

### **19. Huisvesting en ondersteuning voor daklozen**

Personen die dit nodig hebben, hebben toegang tot goede sociale huisvesting of tot hoogwaardige hulp bij huisvesting.

Kwetsbare personen hebben recht op passende ondersteuning en bescherming tegen gedwongen uitzetting.

Passend onderdak en adequate diensten worden verstrekt aan daklozen om hun sociale integratie te bevorderen.

### **20. Toegang tot essentiële diensten**

Iedereen heeft recht op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit, waaronder water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Hulp bij de toegang tot deze diensten is beschikbaar voor personen die daar behoefte aan hebben.

# Woordzoeker

Zoek de verborgen boodschap door alle onderstaande woorden weg te strepen in het rooster.

ADVIES  
 AMBTENARENSTELSEL  
 HELPEN  
 INFORMEREN  
 ONAFHANKELIJK  
 OPLOSSING  
 RECHTSBIJSTAND  
 STAKINGSAANZEGGING  
 STEUNEN  
 VAKBONDSTOEZICHT  
 VRIJSTELLING

AFGEVAARDIGDE  
 ARBEIDSONGEVAL  
 HUISVESTING  
 LEDENVERGADERING  
 ONDERHANDELEN  
 OVERLEGVERGADERING  
 RECHTVAARDIG  
 STAKINGSRECHT  
 VAKANTIE  
 VERDEDIGEN  
 WERKOMSTANDIGHEDEN

AMBTENAAR  
 BESCHERMEN  
 HULP  
 LOOPBAANONDERBREKING  
 ONDERHANDELING  
 OVERLEVINGSPENSIOEN  
 STAKEN  
 STATUTAIR  
 VAKBONDSACTIVITEITEN  
 VOORLICHTING

G	G	N	N	U	O	A	F	G	E	V	A	A	R	D	I	G	D	E	V
O	N	L	E	S	L	E	T	S	N	E	R	A	N	E	T	B	M	A	D
V	I	I	I	D	S	D	T	H	I	I	V	A	E	E	O	E	K	N	L
E	R	A	K	G	E	A	N	T	C	E	L	G	A	N	N	B	E	E	W
R	E	R	E	E	K	H	N	A	R	E	I	L	A	N	O	U	D	L	O
L	D	B	N	E	R	A	G	D	T	D	R	F	E	N	E	E	E	N	D
E	A	E	N	E	K	B	E	I	R	S	H	S	D	T	N	T	D	T	V
V	G	I	H	A	L	D	R	A	D	A	J	S	G	V	S	E	B	O	S
I	R	D	V	U	I	E	A	E	N	N	A	I	E	N	R	J	O	M	N
N	E	S	I	G	I	V	D	K	D	C	A	R	B	H	I	R	I	E	A
G	V	O	E	B	T	S	E	N	T	N	G	T	A	S	L	K	R	R	G
S	G	N	R	H	E	L	V	I	A	A	O	N	S	I	T	E	A	N	V
P	E	G	C	I	I	S	V	E	D	H	D	N	C	M	M	H	I	T	H
E	L	E	G	J	A	I	C	E	S	E	R	H	A	R	O	S	C	E	S
N	R	V	K	S	T	T	R	H	L	T	T	E	O	A	S	K	L	E	E
S	E	A	V	E	E	I	U	I	E	I	I	F	D	O	B	P	R	A	R
I	V	L	I	K	N	I	N	T	N	R	N	N	L	N	E	P	L	E	B
O	O	T	O	G	N	G	V	G	A	I	M	P	G	N	O	D	O	U	W
E	E	V	A	K	B	O	N	D	S	T	O	E	Z	I	C	H	T	O	H
N	G	N	I	G	G	E	Z	N	A	A	S	G	N	I	K	A	T	S	L

# Aansluitingsformulier NUOD – sector Financiën

**Ik ondergetekende,**

Naam: Voornaam:  
Straat: Nr.: Bus:  
Postcode: Gemeente:  
Geboortedatum: Stamnummer:  
Tel Privé (GSM): Tel Kantoor:  
Administratie: Kantoor:  
Straat kantoor: Nr. kantoor: Bus kantoor:  
Postcode kantoor: Gemeente kantoor:  
Graad (niveau D/C/B) of klasse (niveau A): Werkregime:  100%  80%  50%  ander %  
e-mail werk: @minfin.fed.be.  
e-mail privé:

**verklaar mij aan te sluiten bij de NUOD – sector Financiën** vanaf 01 / / 20

en volgende ledenbijdrage te betalen (aanduiden wat past)

- Ik werk voltijds (of hoger dan 50 %) :  13,50 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)  
 15,00 € per maand (A3 en A4)  
 Ik werk deeltijds (50 % of lager):  08,00 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)  
 09,50 € per maand (A3 en A4).

- Ik betaal maandelijks via domiciliëring (gelieve dan formulier in bijlage in te vullen)  
 Ik betaal jaarlijks en krijg daartoe een uitnodiging tot betaling  
 Ik betaal maandelijks en regel zelf een bestendige opdracht op rekeningnr. BE27 4090 0510 5173 (BIC: KREDBEBB)

Nadat ik de ledenbijdrage van één jaar betaald heb, heb ik recht op het eerste deel van mijn welkomstgeschenk (een waardebon van 25 €). Na drie jaar lidmaatschap ontvang ik dan een tweede waardebon van 25 € (telkenmale 12,5 € bij betaling van het lidgeld van 8 of 9,5 € per maand) Ik kies voor volgende waardebon van (aanduiden wat past):

- Blokker /  Standaard Boekhandel /  Wijnegem Shopping Center /  GAMMA /  MediaMarkt

Bovendien heb ik recht op een syndicale premie (90 € wanneer ik het maandelijks lidgeld van 13,50 of 15 € betaald heb voor het ganse jaar).

Gedaan te op  
(handtekening)

Gelieve terug te sturen naar NUOD - administratief secretariaat, Hardenvoort 15 te 2060 Antwerpen

---

Nieuw lid aangebracht door (naam + voornaam):

Lidnummer:

Adres:

# Mandaat SEPA Europese domiciliëring



Gelieve alle met een \* gemarkeerde velden in te vullen

Door ondertekening van dit mandaatformulier geeft u toestemming aan NUOD Financiën een opdracht te sturen naar uw bank om een bedrag van uw rekening te debiteren en uw bank om een bedrag van uw rekening te debiteren overeenkomstig de opdracht van NUOD Financiën.

U kunt een Europese domiciliëring laten terugbetalen. Vraag uw eigen bank naar de voorwaarden. Een verzoek tot terugbetaling moet binnen de 8 weken na de datum van debitering van het bedrag van uw rekening worden ingediend.

Bij uw bank kunt u informatie krijgen over uw rechten met betrekking tot dit mandaat.

## rekeninghouder(s)

uw naam\* (max 70 karakters)

.....Weddeschaal.....

straat en huisnummer\*

.....

postcode\* ..... plaats\*.....

land\* .....

uw rekening\*

IBAN .....

BIC .....

## schuldeiser

NUOD Financiën

schuldeisersidentificatie

BE95ZZZ725D000035

HARDENVOORT 15

2060 Antwerpen

België

Datum en handtekening

**Secretariaten**

	mailadres	Telefoon
Secretariaat Antwerpen	nuod.financien@telenet.be	03/226.28.01
Secretariaat Brussel	unsp.fin@unsp-finances.be	Tel.: 02/218.16.59 - Fax: 02/217.99.71

**Nationale verantwoordelijken (over de materies heen)**

		mailadres	telefoon
Voorzitter	Rony Meykens	Op vraag aan secretariaat	Op vraag aan secretariaat
	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0486/75.70.31
Vrijgestelde	Sabine De Boeck	sdb.nuod@gmail.com	0472/98.30.98

**Verantwoordelijke per algemene administratie (Sectorcomité)**

		mailadres	telefoon
Fiscaliteit en BBI	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0486/75.70.31
Douane & Accijnzen	Pascale Mariën	pascale.marien23@telenet.be	0496/90.56.13
AA PATDOC	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257/708.06
Inning en Invordering	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0486/75.70.31
Thesaurie	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475/49.44.73 02/221.07.73

**Verantwoordelijke per provincie**

		mailadres	telefoon
Antwerpen	Cathy Swinnen	catherine.swinnen@minfin.fed.be	0476/03.62.95
Limburg	Anneke Raquet	anneke.raquet@minfin.fed.be	0257/811 84
Oost-Vlaanderen	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257/708.06
Vlaams-Brabant & Brussel	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475/49.44.73 0257/519.79
West-Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be	0471/11.38.25 0257/516.07

**Verantwoordelijken PBW**

		mailadres	telefoon
Nationaal Brussel	Rony Meykens Gert Bosman	rony.meykens@minfin.fed.be gert.bosman@minfin.fed.be	Op vraag aan secretariaat 0257/58 857
Antwerpen	Danny Callaert Vera Neels	danny.callaert@minfin.fed.be vera.neels1@gmail.com	0257/55 242 0470/78.02.42
Limburg	Guy Deckx Marleen Henrix	guy.deckx@minfin.fed.be marleen.henrix@minfin.fed.be	0257/51 177 0257/51 801
Oost- Vlaanderen	Dirk Leeten Danny Van Kerckhove	dirk.leeten@minfin.fed.be danny.vankerckhove@minfin.fed.be	0257/82 902 0257/563 16
Vlaams- Brabant	Christoph Watté Franck Vandendorpe	christoph.watte@minfin.fed.be franck.vandendorpe@minfin.fed.be	04707/87 703 0257/76 571
West- Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren Kurt Mattelaere Viviane Vandenheede	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be kurt.mattelaere@minfin.fed.be viviane.vandenheede@minfin.fed.be	0471/113825- 0257/51 607

*De NUOD behartigt  
ons  
collectief belang*



*De NUOD behartigt ook  
jouw  
individueel probleem*