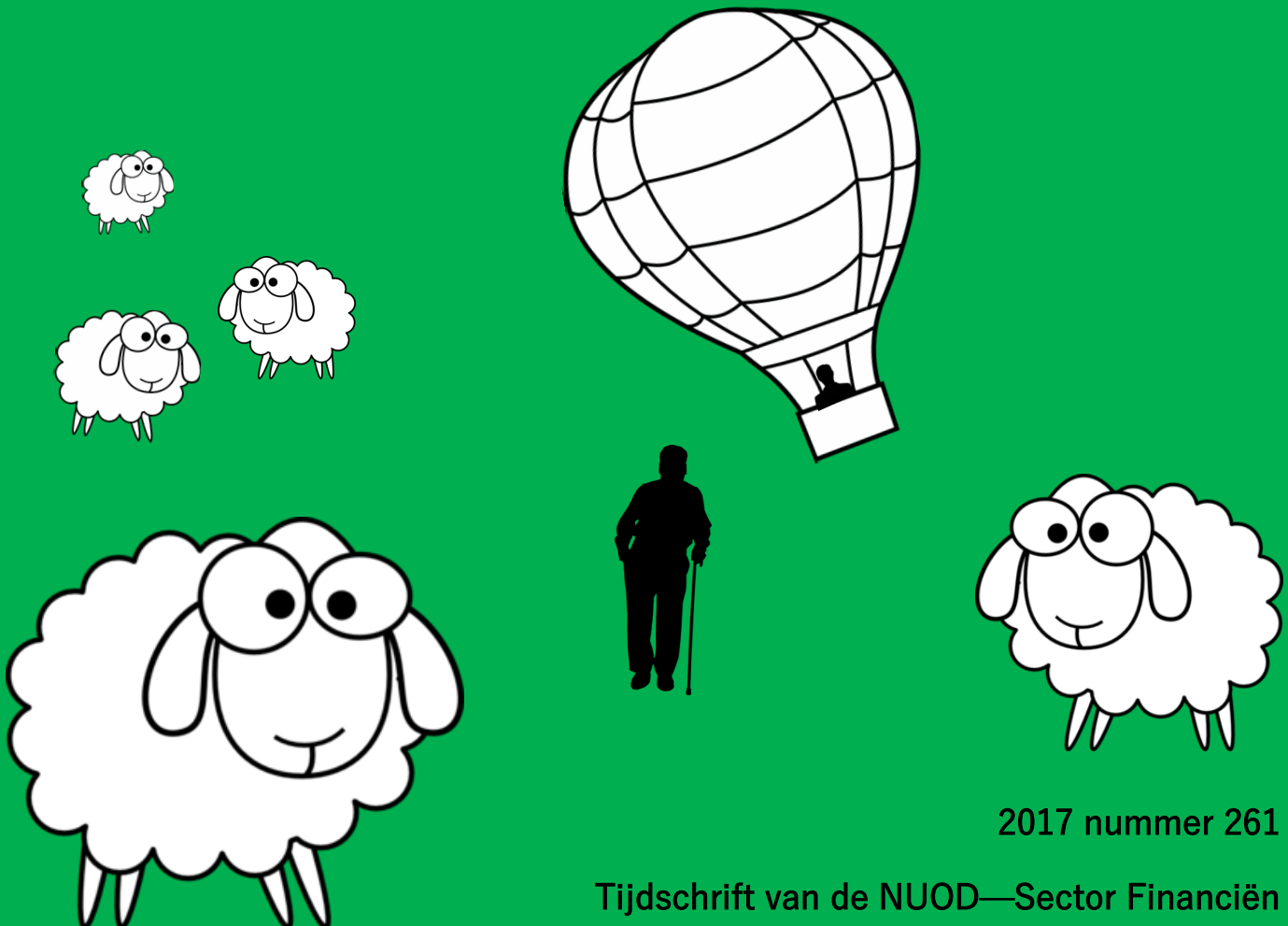


Afzender
NUOD
Hardenvoort 15
2060 Antwerpen



Bpost
PB-PP
België - Belgique
P109294

FLASH



2017 nummer 261

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

Editoriaal

Nog meer dan vroeger is syndicaal lidmaatschap onontbeerlijk voor elk personeelslid dat niet met zich wil laten sollen. Kijk maar naar de ontbrekende, gebrekkige, zelfs foute reactie van de FOD op zogenaamde calls, waarbij werknemers eigenlijk bot blijven vangen. Bij onze kritiek op de miserabele werking van de helpdesks, antwoordde de FOD doodleuk dat de "reacties van de helpdesks de werkgever niet verbinden" (dixit), zodat wij, als vakbond, onze leden dan maar bijstaan. Om deze dagelijkse syndicale activiteit te kunnen garanderen, is er echter meer nood aan militanten en afgevaardigden, en vooral ook aan sterkere sectorcomités. Voor deelname aan deze comités is syndicale dienstvrijstelling mogelijk.

Door het wegvallen van de "oude garde" in de NUOD-leiding, maar ook door het terugschroeven van het aantal permanent vrijgestelden in de vakbonden, viel 2017 nog moeilijker uit dan verwacht. Na het wegvallen van de meeste, voormalige secretariaatsvrijwilligers, een pc crash, en (achteraf bekeken misschien onterecht) vernietigde archiefdelen naar aanleiding van de verhuis naar een nieuw onderkomen, moest alles terug opnieuw worden opgebouwd. De leiding wenst dan ook de huidige secretariaatsvrijwilligers te bedanken voor de ondankbare opdracht die zij in 2017 vervulden.

Nieuwe equipes zijn intussen gevormd, zodat we in 2018 terug op kruisnelheid kunnen werken. Na de implementatie van een vitaal, nieuw operationeel ledenbeheerprogramma, kunnen we weer meer focussen op echt syndicaal werk, dat massaal aan de orde is. In dezelfde gedachtegang vonden we dat een fiscale gids geen prioriteit meer kan zijn bij de inzet van onze actieven. We weten dat sommige leden dit betreuren, maar zij die zich ontriefd voelen, dienen in de eerste plaats te wijzen naar de werkgever, die in gebreke blijft om de nodige documentatie ter hand te stellen in bruikbare vorm.

Naast het opvangen van de tekortkomingen van de werkgever en het lopende syndicaal werk, moeten we ook nog energie steken in nieuwe wetgeving, zoals de nieuwe wet op de privacy (GDPR). Het vakbondswerk reikt dus noodgedwongen veel verder dan enkel de courante syndicale activiteiten.

Enkele syndicale highlights...

- Wij hopen dat elke voldoende besef heeft van de afbraakpogingen ten aanzien van statuut en pensioenrechten. Vanuit die optiek roepen we dan ook op tot solidariteit met de acties die worden opgezet. De NUOD is niet bang voor een eerlijke vergelijking van arbeidsvoorwaarden bij de overheid met deze in die gelden privé, maar daarbij mogen appels niet worden vergeleken met citroenen
- De lijndiensten hebben hun "nieuw" ontworpen frameworks gepresenteerd. Deze behelzen de modellen van bestaande functies (noteer dat men niet meer van graden spreekt) en het daarbij horende opleidingsaanbod. Rode draad is het onderscheid tussen leidinggevend en experten, alsook de beperking van vaste lesgevers en de keuze voor occasionele "onderwijsapostelen". Frappant is wel dat de leidinggevend en de opleidingsnoden van hun medewerkers moeten detecteren en signaleren, zonder zelf over voldoende expertise te beschikken. Donkerrode draad is de begrafenis van klassieke loopbaanexamens binnen elk niveau, omdat de managers van de lijndiensten dat expliciet niet meer nodig achten. We zijn echt benieuwd naar de reacties van leidinggevend en wanneer hun medewerkers zich daarop terecht zullen gaan beroepen. We hebben de managers alvast ongezouten op hun plaats gezet wanneer zij fier poneerden dat ze heel wat energie gestoken hadden in de planning van de frameworks. Ze hadden ons immers het, door henzelf jaren geleden afgevoerde systeem heropgewarmd terug voorgeschoteld, maar o.i. dan nog in een veel slechtere versie.
- Centralisatie van diensten in steeds minder gebouwen, leidt onbetwistbaar ook tot de afbouw van dienstverlening aan de burger. Ter zake trekt de NUOD dan ook alle registers open, tot en met sociale inspectie, arbeidsauditeur en zelfs de rechtbank, tegen allen die persoonlijk in gebreke blijven te handelen conform de wet- en regelgeving. Dienstverlening aan burgers is een immers een persoonlijke, statutaire verplichting, die geen enkele ambtenaar kan ontlopen, dus ook de (hogere) leidinggevend niet!
- Na de tabula rasa inzake diverse vergoedingen binnen de FOD's, hebben de NUOD en andere vakbonden voor de FOD Fin in feite een terugkeer bekomen naar de vroegere situatie. De uitwerking er van duurt echter weer veeeeeeel te lang.
- Noodgedwongen zijn we zeer strikt geworden inzake de individuele tussenkomsten. Enkel leden die minstens een heel jaar volwaardig lid zijn, zullen nog op onze concrete tussenkomst kunnen rekenen. Dat neemt uiteraard niet weg dat we een gesignaleerd probleem kunnen meenemen naar overlegmomenten, wanneer het van groot collectief belang is. Ook bij het engageren van advocaten wordt zeer omzichtig gehandeld. Advocaten worden slechts ingezet als het ultieme middel, met als doel een positieve afloop, in de strijd tegen het flagrant gesol met werknemers.
- Inzake welzijn is de NUOD een onbetwistbare voortrekker t.o.v. de andere vakbonden. Neem bijvoorbeeld de schimmels in gebouwen: een gezondheidsitem dat iedereen aanbelangt. Onder impuls van de NUOD weigerden hele diensten nog de archieven te betreden, wat dan vooral binnen Patdoc een zwaar probleem werd. Inmiddels zit ook de dienst Logistiek op dezelfde lijn en komen we tot samenwerking, wat nu zelfs in vergaderingen publiekelijk als referentie wordt aangehaald. Daarnaast blijft de NUOD, ingevolge de rapportering van op het terrein, noodgedwongen steeds op dezelfde welzijnsnagels kloppen bij de FOD. Om de erbarmelijke resultaten van welzijns- en tevredenheidsenquêtes te verbeteren, moet volgens ons duidelijk bottom-up gewerkt worden, een heel andere aanpak dus, dan wat de overheid voorstelt in het actieplan 2018. Tot slot blijven we binnen de FOD Fin ook op onze honger zitten voor wat betreft de wettelijk verplichte trajecten inzake welzijn: Naast de tijdelijke mobiliteitsmaatregelen om medische redenen, zijn er de interfederale mobiliteitsmogelijkheden die dode letter blijven. Inmiddels is er al wel regelgeving m.b.t. re-integratie van werknemers, outsourcing en het, eigen met de Voorzitter van het directiecomité overeengekomen, interne redeploymentproject, mits akkoord van de werknemer. Voor outsourcing na ontslag, is er dank zij de NUOD, nu tenminste een vaag scenario voor de FOD Fin, nadat BOZA hierin faalde voor het volledige federaal openbaar ambt. Voor de andere items blijft het huilen met de pet op.
- Ook binnen Fedorest nemen we ons voor eens deftig te rommelen. We hebben nl. opnieuw het comité maatschappelijk advies gevorderd, bij toepassing van de wetgeving over sociale budgetten. In eerste instantie zullen we alle vakbonden op één lijn moeten krijgen. Om zeer duistere redenen nemen "politieke vakbonden" soms immers een stelling in die niet echt bijdraagt tot het verbeteren van de situatie van de werknemers van onze FOD, zoals ook gebeurde bij het ontwerp voor nieuwe instructie geweldbeheersing bij D&A...
- We volgen van nabij alle reorganisaties. Onze goede raad wordt echter maar al te vaak in de wind geslagen. Er zijn ook tal van collectieve items waaraan we per sector intensief werken. Bij douane zijn dat bijvoorbeeld hondenbrigade, kledingfonds (waar we van beslissend naar adviserend statuut gaan), geweldbeheersing, incidenten bij begaste containers en actieve dienst; binnen Patdoc gaat het om de onderzoeksvergoeding; bij Fiscaliteit het terugschroeven van de polyvalentie; bij I&I betreft het de opstart van infocentra enz...

We kunnen dus besluiten dat het een absolute noodzaak is, dat onze sectorcomités bemand worden door bekwame mensen van het terrein. Functiefiches als resultaat van wettelijke verplichte risico-analyses, moeten ook daar bekeken worden, met bijstand van de mensen uit onze PBW-ploeg.

De sterkte en continuïteit van de vakbond moet rechtstreeks uit die sectorcomités komen. Het is immers langs dit kanaal dat van een bijzonder punt binnen een lijndienst uiteindelijk een vakbondseis kan worden gemaakt, en gelukkig leidt dit af en toe ook tot een concreet resultaat...

Leden (en nog meer niet-leden) voelen niet of onvoldoende dat initiatieven van de FOD-werkgever nog harder zouden aankomen op het terrein zonder syndicale filter. Velen denken dat een vakbond niets voor hen kan betekenen. Zonder onderlinge solidariteit, waarbij lidmaatschap een minimum is, dreigt echter een sociale ravage, ook binnen de overheidsdiensten.

R. Meykens
Algemeen Voorzitter NUOD-Fianciën

In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
Under construction	4
Kortberichten varia	5
Eindejaarspremie: Federale Overheid versus privésector	6
I had a dream	8
Studiejaren afkopen voor pensioen: doen of niet doen?	12
Extra verlof voor ouders als lokmiddel in de privésector	17
De Fin-badge: Big brother is watching you!	18
Kortberichten varia	18
PBW-nieuws / TOC-berichten: De frigo	19
Wereld-douane-dag, geen feest voor de douanier	20
Fabeltje Parabeltje	21
FOD Fin introduceert nieuwe huisstijl, maar zonder briefhoofden	22
Kortberichten varia	23
Shutdown in de VS, kan het ook bij ons?	24
PBW AADA	26
CESI-prioriteiten lokale en regionale ambtenaren	28
CESI Paspoort Overlegraad Lokale en Regionale Administraties (LRA)	29
CESI pleit voor bindende EU-regels, ter bescherming van alle werknemers	30
CESI steunt campagne "Gelijke pensioenrechten voor vrouwen"	31
Woordzoeker	32
Aansluitingsformulier	33
Sepaformulier	34
Contactgegevens	35



FLASH

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

Secretariaat Brussel
Koloniënstraat 18-24
1000 Brussel

www.nuod-financien.be

nuod.financien@telenet.be

Verantwoordelijke eindredacteur

Rony Meykens

Hoofdredacteur

Brenda Sanctorum

Werken 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 € 14,50 per maand en dient gestort te worden op rekeningnummer 409-0051051-73 [IBAN: BE27 4090 0510 5173 – BIC: KREDBEBB]. Personeel A3 en hoger betalen € 16,00

**Wij komen ook naar U toe,
na afspraak**

via ons secretariaat:

Brussel NOGA A1 (syndicaal lokaal):
donderdag namiddag
Antwerpen AMCA (lokaal 3028):
op afspraak



Antwerpen, Italiëlei 4 – AMCA

Centrale brandalarm

Vanaf 5 maart wordt verder gewerkt aan de centrale voor brandalarm. Indien de eigenaar zijn belofte niet nakomt, zal de dienst Logistiek de stad Antwerpen uitnodigen om de veiligheidsrisico's vast te stellen, indien er geen gevolg wordt gegeven aan de afwerking van de centrale.

Antwerpen, Ellermanstraat 21 – Noordster

Gevelproblematiek

Er blijven problemen met de gevel. Bij een storm zijn onlangs nog rubbers losgekomen en naar beneden gevallen. De Regie der Gebouwen en de eigenaar werden op de hoogte gebracht en de loshangende delen werden onmiddellijk verwijderd. De gevelprofielen zouden teruggeplaatst worden, maar er is nog geen datum voor de werken bekend.

Inrit parking – veiligheid fietsers

Er zijn plannen om de helling in de loop van het jaar veiliger te maken voor fietsers. De dienst Logistiek dringt aan op een snelle uitvoering van de werken en zal intussen zelf de helling laten reinigen door eigen medewerkers zodat het valrisico voor fietsers vermindert.

Turnhout, Spoorwegstraat 22

Parkeerplaatsen

Volgens de wettelijke normen zijn er momenteel voldoende parkeerplaatsen aanwezig, maar toch zal SL met de Regie onderhandelen over de mogelijkheid om extra parkeerplaatsen

Lier, Kruisbogenhofstraat 24

Diverse werken op de agenda

Er moeten heel wat werken gebeuren aan dit gebouw. Het betreft o.a. het onderhoud van de verwarmingsinstallatie, de dichting van de ramen, het oplossen van het aanhoudend vochtprobleem, het optimaliseren van de brandveiligheid, de veiligheid met betrekking tot de elektrische infrastructuur en de jaarlijks weerkerende vliegenplaag. De NUOD pleit alvast voor het opstellen van een stappenplan met een concrete timing.

Geel, Werft (bijgebouw)

Uitbreiding fietsenstalling uitgesteld

De plannen om de fietsenstalling uit te breiden worden op de lange baan geschoven. De Regie der Gebouwen heeft prijsoffertes ontvangen en het project op de investeringslijst geplaatst omdat de kosten te hoog oplopen.

Mechelen, Zwartustersvest 24 - MCC

Bijkomende multifunctional

Binnenkort wordt een bijkomende multifunctional geplaatst in het gebouw. Het betreft geen nieuw toestel, maar een toestel dat elders vrijgekomen is.

Verwarming

Er zijn deze winter enkele klachten geweest over de verwarming. De nodige herstellingen werden uitgevoerd en de regelingen werden aangepast, maar het Comité heeft bedenkingen bij de snelheid waarmee de interventies worden uitgevoerd. Dit zal verder onderzocht en uitgediept worden.

GIP Rechteroever, Tijsmanstunnel

Oprissing

Na oprissing van de lokalen van het scangebouw zal het meubilair worden vernieuwd.

In de loop van 2019 zal in het verificatiegebouw een nieuw loket met aparte ingang worden geplaatst. Dit gebouw zal bovendien ook volledig worden opgefrist, inclusief nieuw meubilair. Tevens komt er een badgesysteem voor toegangscontrole, zowel voor de verificatiedienst en de scanner als voor het magazijn

GIP Linkeroever, Sint Antoniusweg

Oprissing

Voor het scangebouw neemt de dienst Logistiek de nodige stappen voor een oprissing van de lokalen en het leveren van nieuw, aangepast meubilair.

Onze PBW-verantwoordelijken per provincie (zie lijst achteraan in Flash) nemen de collectieve problemen preventie, bescherming en welzijn, en de individuele probleempunten van elk lid zeer ter harte. Aarzel dus niet om hen iets te signaleren als de diensten van de FOD falen of in gebreke blijven. Tenzij het te delicaat is, formuleert u best wel eerst een call via Echopark. Indien geen of onvoldoende reactie van de FOD, staat de NUOD steeds te uwer beschikking.

Kortberichten varia

Terugkeer van Comité voor Maatschappelijk Advies

Begin 2018 moet het Comité voor Maatschappelijk Advies terug bijeen geroepen worden.

Dit Comité heeft o.a. als taak advies te geven over de besteding van de sociale budgetten bij de overheidsdiensten. Naast een aantal vertegenwoordigers van de administratie hebben ook de representatieve vakbonden, op wettelijke basis, inspraak in de besteding van de sociale budgetten.

De NUOD zal er o.a. voor ijveren dat alle ministeries die gebruik maken van de diensten van FEDOREST, hier ook de verschuldigde bijdrage voor betalen, dus ook het Ministerie voor Binnenlandse Zaken. Wanneer dit voor het werkingsjaar 2018 nog steeds niet kan worden gerealiseerd, is de NUOD van oordeel dat misschien beter het idee van maaltijdcheques voor iedereen in overweging kan worden genomen. Dit zou trouwens aansluiten bij de geruchten dat Fedorest, na informele commercialisering (die wij met lede ogen aanzien), officieel wordt gecommmercialiseerd, waarbij het personeel dan sowieso met maaltijdcheques zou moeten betalen.

Stijging lidgeld vakbonden

Het lidgeld van de vakbond is lichtjes gestegen omdat de minimumbijdragen in het KB m.b.t. vakbondsbijdragen ook verhoogd werden. De leden van de NUOD zijn het goedkoopst af, indien ze kiezen voor het systeem van domiciliëring in combinatie met een éénmalige betaling per jaar. Dit is bovendien een besparing in werk en tijd voor het secretariaat van de vakbond. We vinden het jammer dat een aantal leden afhaken op die noodgedwongen, lichte stijging. Meer dan ooit is een syndicale aansluiting absolute noodzaak. Noteer aub dat wij uw individueel probleem slechts kunnen behartigen als u minstens één jaar lid bent.

Vermindering aantal vrijgestelden per vakbond

De geleidelijke reductie van het aantal permanent vrijgestelden per representatieve vakbond binnen onze FOD gaat voort. Hierdoor is er bij de NUOD nood aan mensen die stukken willen vertalen van het Frans naar het Nederlands. Bovendien is er ook nood aan afgevaardigden die zich specialiseren in bepaalde materies omdat ze te complex zijn en vele vragen oproepen bij de leden. Het betreft onze sectorcomités Fiscaliteit en Inning & Invordering, alsook enkele complexe materies zoals ontslag- en pensioenregelingen.

Regering bespreekt criteria zwaar beroep

De regering onderhandelt momenteel de criteria die bepalen of een beroep al dan niet het etiket 'zwaar' opgeplakt krijgt. Iemand met een zwaar beroep kan sneller met pensioen, of krijgt een hoger pensioen als hij blijft doorwerken.

Minister van Pensioenen Bacquelaire (MR) poneerde onlangs dat het criterium zware emotionele belasting op zich onvoldoende zal zijn om een beroep als zwaar te erkennen. Het kan wel een verzwarende omstandigheid zijn bij de drie criteria die wel op zich staan: zware fysieke belasting, zeer onregelmatige uren en zware veiligheidsrisico's. De traditionele vakbonden roeren zich uiteraard, de ene al wat meer dan de andere... Sommige ambtenaren bij de FOD Fin, waaronder een aantal douaniers, hebben nu een erkend zwaar beroep. De NUOD streeft naar een behoud van deze erkenning.

FOD Fin verliest 42 ambtenaren

Op 22 december van vorig jaar keurde de ministerraad, op voorstel van eerste minister Charles Michel en minister van Financiën Johan Van Overtveldt, een ontwerp van koninklijk besluit goed betreffende de overdracht van personeelsleden van de federale overheidsdienst Financiën naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, naar analogie met hetgeen eerder al voor Vlaanderen gebeurde.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft beslist om met ingang van 1 januari 2018 zelf in te staan voor de rechtstreekse inning van de onroerende voorheffing. Een aanzienlijk aantal ambtenaren ging in op het voorstel om vrijwillig over te gaan, met behoud van rechten, wat positief is, maar de FOD Fin verliest zo wel 42 personeelsleden. Deze aantallen zijn vastgelegd in een lang verleden, en eerdere ervaringen in Vlaanderen leren dat er gewoon te veel personeel verdwijnt, vergeleken met de huidige werklast in de materie.

Oproep

Vrijwilligers die vertaalwerk (FR naar NL) kunnen / willen doen voor NUOD, verzoeken wij contact te nemen met ons secretariaat (coördinatoren achteraan in Flash), voor de bespreking van de modaliteiten en faciliteiten daarvoor.

Eindejaarspremie: Federale Overheid versus privé-sector

De eindejaarspremie, hopelijk hebt u dit extraatje ook ontvangen in de loop van de maand december, maar wat is dat eigenlijk een eindejaarspremie? Hoe is dat wettelijk geregeld? Hoe gebeurt de berekening? Is er een verschil voor ambtenaren en werknemers in de privé sector?

Loon en dus belast

Een eindejaarspremie is een deel van het jaarloon, dat in de privé-sector meestal wordt uitbetaald onder de vorm van een dertiende maand. De ambtenaren krijgen een eindejaarstoelage. Dertiende maand of toelage, de eindejaarspremie wordt fiscaal gezien beschouwd als loon en dus moeten er belastingen en RSZ op betaald worden.

Geen wetgeving voor privé sector

In tegenstelling tot wat meestal gedacht wordt, bestaat er voor de privé-sector geen algemene wetgeving over de eindejaarspremie. Het recht op een eindejaarspremie wordt noch door een wet, noch door een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad geregeld, zodat deze premie dus niet voor iedereen is weggelegd.

In de meeste sectoren bestaat er echter een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) die het recht op de eindejaarspremie bepaalt. Alle werknemers uit deze sectoren zullen dus recht hebben op een eindejaarspremie voor zover ze aan de, in de overeenkomst vastgelegde, voorwaarden voldoen. Een veelvoorkomende voorwaarde is bijvoorbeeld het hebben van een minimum aantal jaren dienst in de onderneming.

In de privé-sector niet voor iedereen gelijk

Deze voorwaarden zijn afhankelijk van de sectoriële CAO's en verschillen dus naargelang de sector waarin men tewerk gesteld is. Ook het bedrag en de berekeningswijze van de premie worden meestal vastgelegd in de CAO's, en zullen dus niet voor alle sectoren hetzelfde zijn.

Wanneer er in de sector niets geregeld is, kan het toch zijn dat de werknemer recht heeft op een eindejaarspremie, omdat dit recht op ondernemingsvlak geregeld is door:

- een sectorale of ondernemings-cao;
- het arbeidsreglement;
- de individuele arbeidsovereenkomst;
- een eenzijdige verbintenis/belofte is van de werkgever om deze eindejaarspremie uit te betalen
- een in de onderneming bestaand gebruik.

Er is sprake van een gebruik wanneer de eindejaarspremie een permanent (toegekend gedurende een voldoende lange periode), algemeen (aan alle werknemers van dezelfde categorie) en vast (volgens een constante berekeningsbasis) karakter heeft.

Wel wetgeving voor federale ambtenaren

In tegenstelling tot de privésector, is er wel wetgeving voor de federale ambtenaren, met name het Koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Jaarlijks worden dan ook nog één of meerdere omzendbrieven gepubliceerd met betrekking tot de eindejaarstoelage van het betrokken jaar.

Voor alle federale ambtenaren

Bij de federale overheid wordt er een eindejaarstoelage uitgereikt aan statutairen, stagiairs, contractuelen en mandaathouders.

De eindejaarstoelage wordt uitbetaald aan alle ambtenaren die een bezoldiging kregen tijdens de referentieperiode van 1 januari tot 30 september van het zelfde jaar.

Wie in de deze referentieperiode geen volledige bezoldiging kreeg, bijvoorbeeld door deeltijds werk of indiensttreding in de loop van het jaar, krijgt een evenredig verminderde eindejaarstoelage .

Wie alleen gewerkt heeft in oktober, november en/of december krijgt geen eindejaarstoelage.

Berekening voor federale ambtenaren

Voor het personeel van het federaal administratief openbaar ambt bestaat de eindejaarstoelage uit een vast gedeelte en twee variabele gedeeltes:

- Het vaste gedeelte
Dit is € 337,3647 aangepast volgens een breuk waarvan de noemer de afgevlakte index van de maand oktober van het jaar daarvoor is en de teller de afgevlakte index van de maand oktober van het beschouwde jaar
(In 2017 bedroeg dit € 730,81)
- Het eerste variabele gedeelte:
Dit is 2,5 % van de jaarlijkse geïndexeerde bruto bezoldiging, inclusief de haard- en standplaatstoelage, het weddecomplement bij vrijwillige vierdagenweek en de competentiepremie.
- Het tweede variabele gedeelte:
Dit is 7% van de bruto maandwedde van de maand oktober, inclusief haard- en standplaatstoelage.

Er zijn echter twee correcties dit laatste gedeelte:

- dit wordt verhoogd tot € 100.95 bruto geïndexeed, volgens spilindex 138.01) als het resultaat van de berekening lager is dan dit bedrag. (in 2017 was dit € 168,9297)
- en wordt beperkt tot € 201.90 (bruto geïndexeed volgens spilindex 138.01) als het resultaat van de berekening hoger is dan dit bedrag. (In 2017 was dit € 337,8594)

Pro-rata vermindering

De eindejaarstoelage wordt pro-rata verminderd als de bezoldiging niet voltijds of niet tijdens de referentieperiode werd betaald:

- De vermindering verbonden aan deeltijds werk wordt aan hetzelfde pro-rata berekend als de bezoldiging.
- De vermindering verbonden aan de niet-betaalde dagen wordt vastgesteld door middel van een breuk waarvan de teller het aantal betaalde dagen is en de noemer het aantal werkdagen. Als het aantal uren varieert naargelang van de dagen zijn de teller en de noemer de overeenstemmende uren aantallen.

Ouderschapsverlof geen invloed, beschikbaarheid wel

Verloven in het kader van ouderschapsverlof hebben in het geheel geen invloed op de berekening van de eindejaarstoelage.

Disponibiliteit daarentegen heeft wel een effect op de eindejaarstoelage. Voor de periode van beschikbaarheid wordt de toelage immers berekend pro rata het percentage van de bezoldiging dat het wachtgeld vertegenwoordigt.

Voor contractuelen die een uitkering hebben ontvangen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gedurende de hele referentieperiode of een deel ervan, wordt de eindejaarstoelage berekend pro rata het percentage van de bezoldiging dat deze vergoeding vertegenwoordigt.

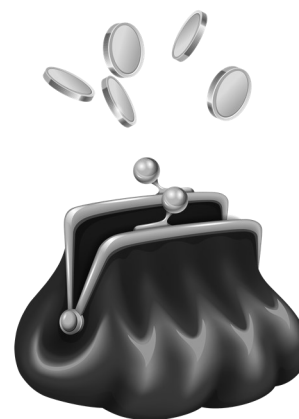
Uitbetaling in december

De eindejaarstoelage wordt in principe elk jaar in december uitbetaald.

De toelage van een personeelslid dat met pensioen gaat, overlijdt, afgedankt wordt of ontslag neemt, wordt in principe uitbetaald op hetzelfde moment als de laatste bezoldiging. Voor de berekening ervan is het forfaitaire gedeelte het laatste dat in aanmerking werd genomen en wordt het variabele gedeelte berekend op basis van de laatste betaalde maand.

Andere overheden

Voor de andere overheden is, in principe, het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 nog steeds van toepassing, behalve als ze in hun reglementen verwijzen naar hetzelfde principe van een eindejaarstoelage zoals toegekend aan het Rijkspersoneel.



I had a dream ...

Ooit, lang geleden, toen ik bij de administratie begon te werken, dacht ik nog op een convenabele leeftijd met pensioen te kunnen gaan om nog wat te profiteren van het leven. Het loon bij de administratie was heel wat lager dan in de privésector, maar goed, van ervaringsdeskundigen hoorde ik zeggen dat het er plezant werken was, dat studiejaren meetelden voor het pensioen en dat je bovendien een mooi pensioen kreeg uitgekeerd, want eigenlijk ging het niet om pensioen maar om een uitgestelde wedde. Ik vond het bovendien een eer om het land en de medeburgers te kunnen dienen. Samen met de carrièremogelijkheden die geboden werden, was dat voor mij voldoende reden om te kiezen voor een job bij de overheid, meer bepaald de FOD Fin. Ik dacht het groot lot gewonnen



te hebben toen ik aangevraagd werd: een droomjob met carrièremogelijkheden en goede vooruitzichten op een droompensioen, wat wil een mens nog meer?

Intussen is het echter wel duidelijk geworden dat ene Marco Borsato 100% gelijk heeft, wanneer hij uit volle borst zingt dat de meeste dromen bedrog zijn, want die droomjob bij de overheid is intussen een ware nachtmerrie geworden en van dat droompensioen, blijft ook al niets meer over. De carrière mogelijkheden zijn om zeep, want het systeem is verziekt: gebrek aan opleiding, geen examens meer of toch zeer weinig, geen transparantie meer, geen voorrang meer van mutatie op bevordering,... kortom "it sucks"!



Mijn collega's en ik hoopten een carrière te kunnen uitbouwen bij de FOD, maar we blijven jammerlijk ter plaatsen trappelen, we kunnen niet "moven", op geen enkele manier, noch horizontaal, noch vertikaal. Alle

"move-weken" georganiseerd door de overheid ten spijt. Bovendien is het personeelsbestand nu zodanig ingekrompen dat we het werk amper nog gedaan krijgen. Ikzelf en mijn collega's worden nu regelmatig ziek ten gevolge van de hoge werkdruk en de stress die dat met zich meebrengt: sommigen lijden aan depressie, terwijl anderen te kampen hebben met burn out. De lol en leute die we vroeger hadden "on the job" is weggesmolten als sneeuw voor de zon.

In het begin dacht ik dat het allemaal nog wel zou meevallen, we waren immers trouwe dienaars van de wet. Ik, goedgegelovig als ik was, dacht dat onze inspanningen gewaardeerd werden door de heren ministers en ik ging er vanuit dat ze hun woord zouden houden wat betreft de beloftes inzake werkomstandigheden, carrièremogelijkheden en pensioen, maar niets is minder waar: we moeten steeds meer werk verrichten, met steeds minder personeel en de accommodatie laat steeds meer te wensen over, de pensioenleeftijd wordt steeds hoger opgetrokken en het bedrag dat we gaan krijgen wordt keer op keer verlaagd, dus steeds langer werken voor steeds minder pensioen, voor zover ik mij herinner uit de wiskundeles heet dat omgekeerd evenredig of zoiets, sociaal gezien kunnen we het ook gewoon "shit" of "klote" noemen.



Bovendien gebeuren er momenteel de gekste dingen met het pensioen. Oudere collega's die dachten te kunnen vertrekken op een bepaalde datum in de nabije toekomst, zien die datum soms meermaals opgeschoven worden door de opeenvolgende maatregelen van de regering. Voor de andere collega's natuurlijk ook een ramp, want wanneer komt dat feestje nu eindelijk, en wanneer moeten ze beginnen met de gebruikelijke inzamelactie voor het cadeau?



Het is zo erg geworden dat men het op de pensioen-dienst zelf soms ook niet meer weet. Vraag daar alsje-blief niet wanneer je met pensioen kan gaan, want men moet maar al te vaak het antwoord schuldig blijven. Laat staan dat men nog een idee heeft over hoeveel pensioen iemand gaat krijgen en of het wel of niet voordelig is om vroeger te vertrekken, als dat dan eventueel misschien nog zou kunnen ... en op my-pension moet je ook al niet rekenen, want dat systeem staat vol met fouten en is voorlopig dus totaal onbetrouwbaar. Voor mij is het in elk geval duidelijk: wegwezen als je nog kan, want het wordt er niet beter op.

Bij elke nieuwe besparingsronde van de regering vallen de ambtenaren in de prijzen: afschaffing van de diplomabonificaties, verhoging van de pensioenleeftijd, afschaffing van de voordelige tantièmes, nieuwe nadeligere berekening van het pensioenbedrag, ... ze vinden altijd wel iets nieuws uit, en je mag er zeker van zijn, de eerste prijs is steevast voor de ambtenaren. We staan altijd op de eerste rij, recht in de vuurlinie. Uiteindelijk zullen we waarschijnlijk moeten werken tot we ter plekke doodvallen achter onze bureaus.



Ik zie het al helemaal voor me, een bende oudjes van tachtig- en negentigjarigen, met rollators, rolstoelen, hoorapparaten, ... Dementierenden die stempels zetten



of op knopjes drukken, zonder nog te weten wat ze eigenlijk aan het doen zijn ... het wit-geelkruis dat elke dag langs komt op kantoor om spuitjes te geven en luiers te verversen. Misschien is het beter om voor deze dienst een permanent lokaal te voorzien in de nieuwe gebouwen. We moeten toekomstgericht denken, niet?



In gedachten lees ik ook al de krantkoppen “Douanier uit bocht met rolstoel tijdens achtervolging smokkelaars”, “Overheid koopt extra grote beeldschermen aan voor bejaarde slechtziende ambtenaren”, “hackers saboteren hoorapparaten, belastingdienst tijdelijk uitgeschakeld”, “Fedorest serveert dagelijks pap en groentepuree voor ambtenaren zonder tanden”, “teambuilding voor dementerenden”, “honderden rolstoelen gestolen uit garage North Galaxy”, “Overheid lanceert track & trace systeem voor verloren gelopen ambtenaren met Alzheimer”...

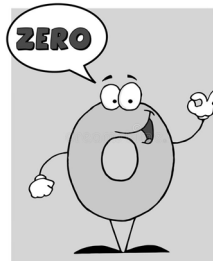


Ja mensen, de pensioenkas is “empty” en dat zullen we geweten hebben. De opeenvolgende regeringen houden ons aan het lijntje en zullen ons aan het lijntje

blijven houden. Telkens opnieuw spiegelen ze ons iets voor en telkens opnieuw komen ze met nieuwe maatregelen die ons weer iets anders moeten laten geloven over het langverwachte veelbelovende pensioen, maar feit is dat we aan het werk zullen moeten blijven, ten eeuwigden tijde, tot de dood ons scheidt van de administratie, want de pensioenspaarpot is leeg. Er is geen geld, ‘t is op, Samson en Gert hebben daar een mooi liedje over “op, op, alles is op”...

De laatste uitvinding van de regering is nu dat de overheidspensioenen gelijk gesteld moeten worden met die uit de privésector, uiteraard zonder rekening te houden met aanvullende pensioenen, pensioenbonussen en gouden handdrukken die in de private sector courant worden toegekend. Het principe van de uitgestelde wedde, dat is de regering bovendien al heel lang helemaal vergeten. Nee, alles voor iedereen gelijk, het is te zeggen, de slechtste pensioenvoorwaarden voor iedereen, m.a.w. voor iedereen een pensioen onder het Europese gemiddelde, dus ook voor de ambtenaren! Alles wat men in de privésector extra krijgt, dat laten we buiten beschouwing, uiteraard, ... of wat had je anders gedacht misschien?

De allernieuwste creatie in wording, van de heren ministers, de kers op de taart, is het pensioen met punten. Te gek voor woorden, maar ik probeer het toch even te samen te vatten, voor zover ik het begrepen heb. Voor elk gewerkt jaar krijgt men een aantal punten. De centen in de pensioenkas zouden dan pro rata verdeeld worden over alle gepensioneerden in functie van het aantal verzamelde punten. Dat wordt dus een heel eenvoudige berekening, want de kas is leeg: nul gedeeld door het totaal aantal punten van alle gepensioneerden vermenigvuldigd met je eigen aantal verzamelde punten, dat blijft gewoonweg nul, hoe je het ook draait of keert, het blijft nul.



Let op, dat is de meest gunstige situatie die ons waarschijnlijk kan overkomen, want als ik de redenering van de heren ministers goed kan volgen, dan wordt het nog veel erger. Het zit namelijk zo: om de huidige pensioenen en brugpensioenen te betalen is de regering nu schulden aan het maken, de kas komt dus op min te staan, met andere woorden in het negatief en wie het dan nog zal wagen om op pensioen te gaan, zal hiervoor diep in zijn buidel moeten tasten en zijn spaargeld moeten aanspreken, want die waaghals zal zwaar moeten afdokken aan de staat. Je begrijpt het niet, momentje, ik verklaar me nader: De inhoud van de pensioenkas wordt verdeeld over de gepensioneerden in functie van het aantal verzamelde punten, de inhoud van de pensioenkas is echter een schuld, dus die wordt verdeeld over de gepensioneerden, met andere woorden, wil je met pensioen gaan, dan zal je maandelijks moeten storten in de pensioenkas. En nu komt de clou: Hoe langer je gewerkt hebt, hoe meer je zal moeten betalen. De inhoud van de kas, en dus ook de schuld, wordt immers verdeeld pro-rata het aantal punten dat je gespaard hebt tijdens je carrière en hoe langer je gewerkt hebt, hoe meer punten, en dus hoe meer je zal betalen ...



Snappie? We moeten nu dus met zijn allen langer werken om meer punten te verzamelen zodat we later het gat in de pensioenkas kunnen opvullen. Door het verplicht langer werken, zullen we immers zo veel punten gespaard hebben, dat het uiteindelijk voordeliger zal zijn om te blijven werken in plaats van met pensioen te gaan,... Geef toe, een knappe truc van de regering! Jij had het nog niet door hé!

Wil je later dus echt de ezel uithangen en toch met pensioen gaan, begin dan maar al vast te sparen, want je krijgt niets, nada, niente, en je zal er bovendien flink wat extra belastingen moeten betalen. Zo kunnen de hoge lonen van de heren politici ten allen tijde met zekerheid gefinancierd blijven! Ja, ja, dat pensioen met punten, de regering heeft het goed bekeken.



Zij die de 100 halen bij de administratie krijgen een bonus, flink wat extra punten en een kartonnen bekertje.

Als ze dan toch echt met pensioen willen gaan dan kunnen ze gaan bedelen aan één of ander station, om zo hun pensioenschuld aan de staat te kunnen voldoen. Je ziet het, de regering is echt op alles voorzien! Oeps, sorry, te voorbarig, mijn fantasie slaat op hol, de bonus en het bekertje zijn nog niet opgenomen in het pensioenvoorstel, maar ik kan het mij wel levendig inbeelden dat het er nog aan toe gevoegd zou worden.

Hoe dan ook, als je het dus toch zou wagen in de toekomst met (vervroegd) pensioen te gaan, dan zal je dat een aardige duit kosten aan de schatkist en aangezien je niets zal ontvangen, zal je dus je spaarcenten moeten aanspreken, om niet te zeggen dat het een bloederige aanslag wordt op je spaarvarken. Met wat geluk komt de dierenbescherming nog in actie. Alle gekheid op een stokje, hopelijk hou je nog net genoeg over om wat eten en drinken te kopen en om huur, water, gas en elektriciteit te betalen, alsook nog alle andere belastingen die er al zijn en die ze nog gaan uitvinden. Eerlijk? Ik vrees er voor...



Het is duidelijk, pensioen zal in de toekomst enkel nog iets zijn voor zij die rijk geboren werden en zij die rijk trouwen, niet voor de ambtenaren dus, behalve dan voor zij die Euromillions winnen.

Ikzelf en mijn collega's, wij zullen moeten werken tot het bittere einde, tot de dood ons komt redden uit deze uitzichtloze situatie. Er is gewoon geen andere optie, tenzij euthanasie misschien in het kader van ondraaglijk lijden.

Of hé, ik heb nog een idee, misschien kunnen we ook nog naar Afrika, onder het statuut van erkend pensioenvluchteling. Begin al maar te sparen voor je vliegtuigticket. In de hoop dat we tegen die tijd tenminste nog weg zullen kunnen, want mogelijk wordt dan aan ambtenaren geen visum meer verstrekt. We zullen immers een te groot risico vormen, in die zin dat we pensioenasiel zouden kunnen aanvragen in het buitenland. In dat laatste geval moeten we nog illegaal de grens over en komen we waarschijnlijk terecht in overbevolkte vluchtelingenkampen voor bejaarden. Het illegale grensoverschrijdend gedrag is dan misschien toch niet het beste idee, maar werken tot je erbij dood valt lijkt mij ook geen ideale optie. Het zal dus kiezen worden tussen de pest en cholera!

Wat er ook van zij en wat het ook gaat worden, de toekomstige pensioenregeling voor de ambtenaren ziet er niet rooskleurig uit.



Gevangenen moeten menselijk behandeld worden, ondanks alle misdrijven die ze gepleegd hebben. Vluchtelingen moeten alle faciliteiten krijgen of ze nu asiel aanvragen of niet. Dieren moeten met respect behandeld worden tot in het slachthuis. Dat moet allemaal,... zo niet wordt de Belgische staat wel veroordeeld door één of andere rechtbank en worden er dwangsommen opgelegd. Ambtenaren en hun pensioenrechten, daar ligt echter niemand van wakker. Daar mag de regering blijkbaar gewoon mee doen wat ze wil.

Beste collega ambtenaar, als je nog met pensioen kan, maak dan dat je weg komt, "run for your life", voor de anderen "save yourself or keep on dreaming"! (en misschien kunnen jullie volgende keer ook mee gaan betogen voor betere pensioenvoorwaarden!)

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 meegemaakt dat u wil delen met de collega's? Laat het ons weten, wij vertellen uw verhaal!

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

De NUOD behartigt uw pensioenbelangen

Studiejaren afkopen voor pensioen :

Doen of niet doen?

Waarover gaat het?

Sinds 1 december 2017 kunnen zowel werknemers als ambtenaren betalen aan de overheid om hun studieperiode te laten meetellen voor de berekening van hun pensioen. De diplomabonificatie voor ambtenaren werd m.a.w. afgeschaft. Voorheen telden hun studiejaren immers automatisch mee voor de berekening van hun pensioen, zonder dat zij daarvoor een bijdrage voor moesten betalen. Ambtenaren die echter op 1 december 2017 benoemd waren, behouden een gedeeltelijke bonificatie, met name een diplomabonificatie pro rata het aantal reeds gewerkte jaren bij de overheid. Wie ten laatste op 1 december 2018 met pensioen kan, behoudt de volledige bonificatie. Ambtenaren die op 1 december 2017 nog niet benoemd waren, krijgen geen diplomabonificatie meer.

Over welke studiejaren gaat het?

5 studieperiodes kunnen afgekocht worden:

- Volledige studieperiodes die geleid hebben tot het behalen van een einddiploma (de gedeeltelijke en voorbereidende jaren tellen niet mee). De aangerekende periode per terugkoopbaar studiejaar telt 12 maanden: van 1 september tot 31 augustus van het volgende kalenderjaar.
Uitzondering:
Voor studieperiodes, die in aanmerking komen voor regulatie, waarvan een gedeeltelijke bonificatie reeds gratis werd toegekend ten gevolge van overgangsmaatregelen, kan enkel het saldo (dat niet gratis werd toegekend) nog geregulariseerd worden.
- De voorbereidingsperiode voor een doctoraats-thesis op voorwaarde dat ze afgewerkt werd.
- Stageperiodes die leiden tot een erkende beroepskwalificatie
- Sommige periodes waarin een leerovereenkomst liep.
- De volledige periodes van 1 jaar, waarin nog verder secundair onderwijs wordt gevolgd, in aansluiting op het zesde jaar secundair.

Over hoeveel studiejaren gaat het?

De maximumduur die u kunt regulariseren is beperkt tot het minimum dat nodig is om het diploma te behalen. Er wordt dus geen rekening gehouden met de gemiste en/of herbegonnen jaren, en evenmin met de intermediaire diploma's die beschouwd worden als onnodig voor het behalen van het einddiploma. Eén enkel diploma kan geregulariseerd worden. 'Een enkel diploma' betekent echter: het einddiploma, en alle voorgaande diploma's (post-secundair, bachelor, master) die nodig waren voor het behalen van dat einddiploma (master, doctoraat).

Uitzonderingen:

- Studieperiodes ter voorbereiding van een doctoraats-thesis: maximum 2 jaar, zelfs als de wettelijke minimumduur voor het behalen van het doctoraatsdiploma langer is en als u in werkelijkheid meer dan 2 jaar wijdt aan de voorbereiding van uw doctoraat.
- Beroepsstages: minimumduur vereist voor het behalen van de beroepskwalificatie

Welke impact heeft het afkopen van studiejaren?

Het afkopen van studiejaren heeft enkel impact op het bedrag aan pensioen dat zal uitgekeerd worden, niet op het aantal jaren dat men moet gewerkt hebben om met pensioen te kunnen gaan.

Afkopen van studiejaren zal er dus nooit voor zorgen dat u vroeger met pensioen kan gaan.

En nu?

Volgens de berichtgeving in de pers zou het niet altijd voor iedereen interessant zijn om de studiejaren effectief af te kopen. Voor sommigen zou het eindresultaat zelfs nadelig kunnen zijn... en daarenboven is het belangrijk dat u snel beslist, want wie zijn studiejaren afkoopt vóór 1 december 2019, krijgt een flinke korting op het te betalen bedrag. Dat maakt het er allemaal niet gemakkelijker op om een beslissing te nemen.



Informatiecampagne

De pensioendienst zou binnenkort starten met een informatiecampagne, via www.koopuwstudiejaren.be en mypension.be. Daar zou u alvast kunnen nagaan of het voor u persoonlijk mogelijk is om een studieperiode af te kopen.

Verder moet u zelf bekijken of het afkopen van studiejaren, voor uw individuele situatie, al dan niet zinvol is. Als ambtenaar neemt u echter wel best een beslissing vóór 1 december 2019, want tot dan krijgt u immers een korting en betaalt u slechts 1275 euro per studiejaar in plaats van 1500 euro.

Wie heeft geen recht op een diplomabonificatie?

Ambtenaren die op 1 december 2017 nog niet benoemd waren hebben geen recht op een bonificatie.

Wie heeft wel nog recht op een diplomabonificatie?

De verworven rechten in het overheidsstelsel blijven behouden, dat wil zeggen:

- Wie ten laatste op 1 december 2018 met pensioen kan, behoudt de volledige diplomabonificatie.
- Wie na 1 december 2018 met pensioen kan gaan heeft nog recht op een gedeelte van de vroegere diplomabonificatie, meer bepaald het gedeelte van de diplomabonificatie dat men verworven had op 1 december 2017. Voor deze pro-rata berekende periode hoeft u dus geen bijdragen te betalen.

Hoe bereken ik de verworven diplomabonificatie?

Wie uiterlijk op 1 december 2018 met (vervroegd) pensioen kan of wie op 1 december 2017 in disponibiliteit voorafgaand aan het pensioen was, krijgt de volledige bonificatie, op voorwaarde uiteraard dat de betrokkenen benoemd waren op 1 december 2017.

Voor de anderen, die reeds benoemd waren op 1 december 2017, wordt de verworven diplomabonificatie berekend volgens de verhouding van het aantal gewerkte maanden op 1 december 2017 en een volledige loopbaan (tantième 1/60) van 45 jaar met name 540 maanden, (aantal gewerkte maanden bij de overheid / 540 maanden) * duur van de studie in maanden. Het resultaat wordt afgerond naar de naast lagere eenheid.

Let op, het tantième systeem heeft een invloed op de duur van de volledige loopbaan. De tabel hieronder geeft aan hoeveel maanden geteld moeten worden in functie van het tantième systeem dat van toepassing is.

Tantième	Volledige loopbaan
1/60	45 jaar = 540 maanden
1/55	41 jaar en 3 maanden = 495 maanden
1/50	37 jaar en 6 maanden = 450 maanden
1/30	22 jaar en 6 maanden = 270 maanden

Een voorbeeld maakt het allemaal wat duidelijker:

U werkt aan een tantième van 1/60.

Op 1 december 2017 bent u 25 jaar bij de overheid in dienst.

Dit zijn 300 maanden.

U hebt 4 jaar gestudeerd. Dat zijn 48 maanden.

De verworven bonificatie wordt berekend volgens de formule:

(aantal gewerkte maanden bij de overheid / 540 maanden) * duur van de studie in maanden.

Het resultaat wordt afgerond naar de naast lagere eenheid.

In dit geval $(300/540) * 48 = 26,6$ maanden.

Afgerond naar de naast lagere eenheid, wordt dit 26 maanden.

U hebt dus 26 maanden diplomabonificatie verworven en u kan dus nog 22 maanden afkopen.

Wat kost het?

De kostprijs van het afkopen van studiejaren is afhankelijk van het tijdstip waarop u betaalt.

In principe kost de valorisatie van een studiejaar 1500 euro. Dat bedrag is gekoppeld aan de index en geldt enkel wanneer u betaalt binnen de tien jaar na het beëindigen van uw studies of voor 1 december 2020. Tot 1 december 2020 krijgt u op die bijdrage nog eens een korting van 15% en betaalt dus maar 1275 euro.

Vanaf 1 december 2020 betaalt u 1500 euro per studiejaar op voorwaarde dat u betaalt binnen de 10 jaar na het beëindigen van uw studies. Betaalt u later, dan zal de bijdrage afhankelijk zal zijn van het pensioenvoordeel dat de nieuwe regeling oplevert. U betaalt dan ten minste de helft van het pensioenvoordeel dat verwacht wordt. De kostprijs van een studiejaar zal dan al snel oplopen tot een tienvoud van het huidige kost.

Deze tabel geeft een overzicht:

Van	Tot	Bijdrage in euro, per studiejaar, aan huidige index
1/12/2017	30/11/2019	1275
1/12/2019	30/11/2020	1500
1/12/2020	< 10j na studies	1500
1/12/2020	> 10j na studies	min. 50 % van de verwachte pensioenopbrengst

Voor ambtenaren die al meer dan 10 jaar afgestudeerd zijn, is het dus een kwestie van snel beslissen.

Wat brengt het op?

Wat het kost om studie jaren af te kopen tot 2020 of binnen de 10 jaar na het afstuderen, dat is relatief duidelijk,



maar wat het opbrengt, dat is iets minder duidelijk, vooral omdat de pensioenhervormingen van de regering elkaar maar blijven opvolgen en niemand dus weet hoe het er op lange termijn gaat uitzien. Voor ambtenaren zou een afgekocht studiejaar gewoon meetellen in de loopbaan waarmee het pensioen wordt berekend, dit wil zeggen dat een gevaloriseerd studiejaar in principe jaarlijks goed zou zijn voor 1/60e van de referentiewedde (respectievelijk 1/55, 1/50 of 1/30 indien de betrokkene werkt onder een systeem met voordelige tantièmes). Voor de meeste ambtenaren is de referentiewedde het gemiddelde van de wedden die ze de laatste tien jaar van hun loopbaan ontvangen hebben. Hoe hoger die referentiewedde, hoe sneller u dus de afgekochte studie jaren terugverdiend. Met een modaal loon hebt u na twee tot vier jaar pensioen de afkoopsom van uw studie jaren terugverdiend.

Dit is hoe het er nu voor staat, maar vanuit verschillende regeringen werd al meermaals aangekondigd dat er nog meerdere pensioenhervormingen zullen volgen.

Zo werd bijvoorbeeld geopperd dat de referentiewedde voor het ambtenarenpensioen in de toekomst berekend zou kunnen worden op basis van de volledige loopbaan in plaats op basis van de laatste 10 jaar. Gezien de meeste oudere ambtenaren aan een relatief laag loon zijn beginnen te werken bij de overheid, zou dit een doorslaggevende negatieve impact kunnen hebben op de referentiewedde en dus ook op de opbrengst van de afgekochte studie jaren. Het is echter koffiedik kijken wat de overheid nog allemaal gaat uitvinden om te besparen op de pensioenen en dus is ook de opbrengst van het valoriseren van de studie jaren zeer onzeker.

Bij het onderzoek naar de opbrengst van gevaloriseerde studie jaren moet u ook rekening houden met het maximumpensioen. Een overheidspensioen kan nooit hoger worden dan 75% van de referentiewedde. Volgens de huidige regelgeving bereikt u dat maximum na een loopbaan van 45 jaar ($45/60 = 75\%$). Indien uw pensioen echter wordt berekend met een voordeligere breuk, dan bereikt u dit maximum zelfs nog sneller. Bij een gemengd pensioen zal een hetzelfde probleem zich voordoen, omdat ook hier in principe slechts 45 jaar in rekening gebracht kan worden (eenheid van loopbaan). Afgekochte jaren die het pensioen laten stijgen boven het maximum zullen dan niets meer opleveren. Meer dan drie studie jaren valoriseren, zal dan ook vaak niet zinvol zijn. De loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen is, weerom volgens de huidige wetgeving, immers ten minste 42 jaar. Indien uw loopbaan 42 jaar bedraagt en u regulariseert meer dan drie jaar, dan overschrijdt u het maximum. De te veel gevaloriseerde jaren zijn dan een zinloze investering.

Als de overheid echter de pensioenleeftijd verder optrekt en daarbij ook het minimum aantal te werken jaren voor vervroegd pensioen verhoogt, naar bijvoorbeeld 43, 44 of zelfs 45 jaar, dan bestaat de kans dat u een aantal studie jaren te veel zal afgekocht hebben omdat u de volledige loopbaan van 45 jaar overschrijdt. Als daarentegen de volledige loopbaan naar boven wordt bijgesteld (bijvoorbeeld naar 47 jaar werken), dan hebt u misschien te weinig studie jaren afgekocht. Weerom is het koffiedik kijken.

Een ander groot vraagteken is de wat de politiek gaat doen met de voordelige tantièmes die sommige ambtenaren nu nog genieten. Worden deze behouden, afgeschaft of aangepast? Wie zal het zeggen? Feit is wel dat ook dit onzeker element een invloed zal hebben op de opbrengst van de afgekochte studiejaren.

Studiejaren valoriseren brengt evenmin iets op wanneer u een relatief laag pensioeninkomen hebt, d.w.z. een pensioen tussen 15 518,54 euro en 17 027,20 euro per jaar. Dan wordt het afkopen van de studiejaren immers volledig weg belast. In dat geval is de afkoopoperatie een zinloze kost, met andere woorden, een 100% verliesoperatie.

Ook in het geval van een voortijdig overlijden is het niet voordelig om je studiejaren af te kopen, al zal de afgekochte studieperiode nog wel nog in aanmerking genomen worden bij de berekening van het overlevingspensioen. Niemand heeft echter een glazen bol die het tijdstip van overlijden lang op voorhand kan voorspellen, dus dat is een risico voor bijna iedereen die zijn studiejaren afkoopt.

Tot slot is er ook een fiscaal voordeel verbonden aan het afkopen van studiejaren voor het pensioen. De bijdrage die u betaalt is immers een persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en die is fiscaal aftrekbaar. Hierdoor recupereert u ongeveer de helft van uw bijdrage via de belastingen. Anderzijds betaalt u op uw pensioen zelf later natuurlijk ook belastingen en vaak zijn deze zelfs iets hoger dan het fiscaal voordeel dat u eerder kreeg.



Wanneer koop ik best mijn studiejaren af?

De pensioendienst zal van start gaan met een campagne om iedereen te informeren via www.mypension.be en www.koopuwstudiejaren.be. Binnenkort zal u daar kunnen terugvinden of u al dan niet studiejaren kan valoriseren.

Het afkopen van een studieperiode werd mogelijk vanaf 1 december 2017, maar kan enkel een uitwerking hebben indien je pensioen ingaat vanaf 1 december 2018.

Wanneer het afkopen van studiejaren voor u voordelig blijkt te zijn (voor zover dat dan al bepaald kan worden), dan onderneemt u best actie voor 1 december 2019. Tot dan betaalt u immers slechts 1275 euro per studiejaar. Wanneer u nog maar net afgestudeerd bent, kan u eventueel nog wachten tot u net geen tien jaar afgestudeerd bent, om beter te kunnen inspelen op de opeenvolgende pensioenhervormingen. Langer wachten is echter niet raadzaam, want dan zal het te betalen bedrag in verhouding erg hoog worden. Hoe dan ook, uw aanvraag tot regularisatie van de studiejaren moet altijd ingediend worden vóór de aanvang van het eigenlijke pensioen.

Hoe gaat het praktisch in zijn werk?

Een aanvraag tot valorisatie van de studiejaren kan je schriftelijk of elektronisch indienen bij de pensioendienst. Om geldig te zijn moet de aanvraag ingediend zijn voor de ingangsdatum van het daadwerkelijke pensioen. De ontvangstdatum van de aanvraag bij de pensioendienst geldt als datum van het indienen van de aanvraag. Als je de aanvraag schriftelijk doet, dan verstuurt u deze best aangetekend met ontvangstbevestiging, zodat u steeds over een bewijs van ontvangst beschikt. U kan de volledige regulariseerbare periode afkopen of slechts een deel ervan. De pensioendienst zal uw aanvraag onderzoeken en u informeren over het totale bedrag dat u moet betalen. De bijdrage moet dan binnen de zes maanden gestort worden, anders wordt de aanvraag afgesloten. Let op, u kan hoogstens twee aanvragen indienen in alle pensioenstelsels.

Conclusie:

Er zijn maar een beperkt aantal zekerheden:

- Hoe hoger uw loon, hoe meer voordeel bij het afkopen van studiejaren
- Indien u ervan overtuigd bent dat het afkopen van studiejaren voor u voordelig is, dan doet u dat best voor 1 december 2019.
- Indien u twijfelt over het al dan niet afkopen van studiejaren en u bent nog geen 10 jaar afgestudeerd, dan kan u eventueel nog wachten tot net voor het verstrijken van die periode van 10 jaar
- Het afkopen van studiejaren meer dan 10 jaar na het afstuderen is de duurste optie
- U zorgt er best voor dat de som van de gewerkte jaren en de gevaloriseerde studiejaren niet meer dan een volledige loopbaan bedraagt. De duur van de volledige loopbaan is afhankelijk van het tantième systeem waaronder u werkt
- Hoe sneller u met pensioen gaat, hoe meer zekerheid u hebt over het rendement van de afgekochte studiejaren

Er zijn echter ook heel wat onzekerheden die een invloed hebben op het rendement van de valorisatie van studiejaren, met name:

- Het aantal jaren dat geteld zal worden voor een volledige loopbaan
- Het minimum aantal te werken jaren vooraleer u met pensioen kan, al dan niet vervoegd
- De wettelijke pensioenleeftijd
- De berekening van de referentiewedde voor het pensioen
- De berekening en toepassing van de voordelige tantièmes



Meer informatie

Nood aan meer informatie? Hier kan u terecht:

- www.mypension.be
- www.koopuwstudiejaren.be
- www.pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm
- www.pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/news_2286.htm
- www.onprvp.fgov.be/NL/profes/paginas/regul.aspx
- www.onprvp.fgov.be/RVPONNPublications/NL/publications/regulMini.pdf
- http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/pdf/publications/regul_studyperiods.pdf
- De pensioenlijn 1765

De NUOD vecht voor uw pensioen

Extra verlof voor ouders als lokmiddel in de privé



Het stond onlangs in zowat alle kranten: “Microsoft biedt 20 weken moederschapsverlof en 6 weken vaderschapsverlof”.

Technologiereus Microsoft gaat wereldwijd zijn werknemers meer verlof gunnen. In België krijgen de werknemers meer moederschaps-, vaderschaps- en adoptieverlof en bovendien zullen ze ook extra verlof kunnen nemen om voor een ziek familielid te zorgen. Concreet wordt het moederschapsverlof in België opgetrokken van vijftien naar twintig weken. Het vaderschapsverlof stijgt van tien dagen naar zes weken. Alleen maar met loonbehoud en zonder impact op de prestatiebonussen.

Werknemers van Microsoft België, die een kind adopteren krijgen vanaf nu zes weken betaald verlof voor kinderen tot zestien jaar. De Microsoft-personeelsleden kunnen bovendien jaarlijks vier bijkomende weken betaald verlof opnemen voor de zorg van directe familieleden die ernstig ziek zijn.

Pauze

Microsoft vindt dat het welzijn van haar personeel op de eerste plaats moet komen en wil haar werknemers de “tijd gunnen om thuis volledig aanwezig te zijn en te zorgen voor de mensen die het meest voor ze betekenen”, zo staat het te lezen op LinkedIn. De maatregelen moeten het personeel toelaten even op de pauzeknop te duwen. ‘Er zijn momenten dat we even onze carrière 'on hold' moeten kunnen zetten om ons te focussen op familie’, aldus het bedrijf.

De Amerikaanse technologiereus biedt zijn werknemers dan ook wereldwijd meer verlof. In België is dit voornamelijk gericht op het ouderschapsverlof. Mensen zonder kinderen vallen uit de boot, behalve dan als het om de zorg voor een ziek familielid gaat, maar uiteraard staat niemand te springen om familiedrama's die dergelijk verlof verantwoorden.

Meerdere bedrijven doen mee

Microsoft is echter niet het enige bedrijf, dat in België, op eigen houtje een wijziging van de familiale verlofstelsels doorvoert. Meerdere multinationals gingen hen al voor, zoals onder andere verzekeraar Axa, Mastercard en Janssen Pharmaceutica. Allen bieden meer verlof dan de verplichte wettelijke minima.

Netflix spant echter wel de kroon, in de VS dan toch, want dit bedrijf biedt haar werknemers daar, sinds kort, maar liefst een volledig jaar betaald ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind. De acties van Microsoft waren in hoofdzaak een reactie op het initiatief van Netflix. In de VS is ouderschapsverlof hoe dan ook geen evidente zaak. Netflix en Microsoft zijn daar als het ware de voortrekkers van het systeem.

War for talent

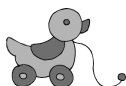
Het aanbieden van extra verlof is, zowel in België als in de VS, ook een bijkomend wapen in de strijd om talentvol, gemotiveerd en goed geschoold personeel. Sommige vacatures hier in België raken steeds moeilijker ingevuld, zeker voor wat betreft profielen met hoge functievereisten en specifieke competenties, zo blijkt ook uit de cijfers van de Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst VDAB.

België

In België voorziet de wet een minimum moederschapsverlof van 15 weken en een vaderschapsverlof (geboorteverlof) van 10 dagen. De Federale Overheid past het wettelijk minimum toe voor haar werknemers. Er is in ons land ook een wettelijk adoptieverlof voorzien van 6 weken voor kinderen onder de 3 jaar en 4 weken voor kinderen vanaf 3 tot 8 jaar. Ook hier past de Federale overheid het minimum toe voor de ambtenaren.

Naast het moederschaps-, vaderschaps- en adoptieverlof is er in België ook nog het wettelijk geregeld ouderschapsverlof. Werknemers en ook ambtenaren hebben recht op 4 maanden loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een premie van de RVA en vermindering van het jaarlijks vakantieverlof. Ambtenaren hebben daarenboven nog eens recht op 3 maanden onbezoldigd ouderschapsverlof zonder invloed op het aantal vakantiedagen.

Voor meer details over moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof bij de federale overheid, kan u terecht op Fedweb (www.fedweb.be). Opgelet, het vaderschapsverlof op Fedweb wordt omschreven als verlof ter vervanging van het moederschapsverlof. De 10 dagen verlof waarop een vader recht heeft na de geboorte van zijn kind, wordt onder omstandigheidsverlof gecategoriseerd.





De FIN-badge:



Big Brother is watching you!

Blijde intrede

Hoera, de Fin badge is aangekomen! Sommige collega's hebben er al ééntje, anderen moeten nog even wachten op het prestigieuze blauwe kaartje, FIN-badge genaamd. Deze multifunctionele badge ter grootte van een bankkaart, die voor sommigen meteen ook hun aanstellingsbewijs wordt, zal voor heel wat zaken gebruikt kunnen worden, bijvoorbeeld om te betalen aan de drank- en snackautomaten, om in te loggen aan de multifunctionals, om toegang te krijgen tot bepaalde gebouwen, ...

Big Brother

Maar moeten we wel zo blij zijn met de komst van de FIN-badge? Uw werkgever zal weten hoeveel kopies u neemt en wat u allemaal print, maar ook wanneer u pauze neemt voor een drankje of een snack en wat u allemaal exact eet of drinkt. De FOD zal eveneens weten wanneer u bepaalde gebouwen binnengaat of verlaat. Hoe meer functies aan de FIN-badge worden toegerekend, hoe meer de FOD u zal kunnen controleren. Ja mensen, Big Brother is watching you.

Het is dus oppassen onze privacy gerespecteerd blijft. En geloof het of niet, maar deze Big Brother toestanden kunnen heel erg ver gaan. Zo gaven enkele Nederlandse bedrijven hun werknemers onlangs een slimme armband cadeau, u weet wel zo'n populaire armband die o.a. hartslag, bloeddruk, beweging en slaap registreert. De bedrijven doelden erop de slaap- en beweegpatronen van hun werknemers te volgen. Wie er een ongezonde levensstijl op na hield zou ontslagen kunnen worden. Gelukkig stak de Autoriteit Persoonsgegevens hier een stokje voor. Gegevens over beweging en slaap zijn immers zeer gevoelige persoonsgegevens m.b.t. gezondheid. Voor deze gegevens gelden strenge wettelijke normen, bij toepassing van de privacy wetgeving. Vanaf 25 mei 2018 wordt er trouwens een nieuwe Europese privacy Verordening van kracht.

Waakhond

Als vakbond volgen we de situatie op de voet en waken we erover dat de privacy van de ambtenaren wordt gerespecteerd. De NUOD is de waakhond die uw privacy beschermt!



Kortberichten varia

Periodieke controle van veiligheidsinstallaties

Sinds de Dienst Wettelijk Toezicht van de Regie der Gebouwen werd afgeschaft, is er nog steeds geen externe controledienst is aangesteld voor periodiek nazicht van veiligheidsinstallaties zoals brandalarm en noodverlichting. De NUOD heeft voorgesteld dit aspect extra aandacht te geven tijdens de IDPBW-bezoeken in de loop van 2018. De dienst Logistiek zal ondertussen intern nagaan of er een contract kan worden afgesloten met een externe dienst.

Functieclassificatie VLABEL

Een geplande, nieuwe functieclassificatie binnen VLABEL (Vlaamse Belastingdienst) zorgt voor veel beroering. Ofschon die op eerste zicht professioneler oogt dan die van de FOD Fin, proberen de NUOD snel mogelijk geïnteresseerde VLABEL leden samen te brengen rond dit thema.

Beeldschermbrillen

De on-hold geplaatste tussenkomsten in beeldschermbrillen zijn weer opengesteld. Oude aanvragen zouden opnieuw in behandeling genomen worden en voor nieuwe aanvragen kan u terecht bij de cel Welzijn.

Brugdagen 2018

Bij het ter perse gaan van Flash had de minister van ambtenarenzaken nog niets beslist over de brugdagen voor 2018.

Oproep

Het is nuttig dat de vakbondsvrijgestelden beschikken over alle juiste coördinaten / gegevens van onze afgevaardigden en militanten. Indien u verandert van werkplek of dienst, gelieve dan het secretariaat hiervan op de hoogte te brengen via nuod.financien@telenet.be

PBW-nieuws / TOC-berichten:

De frigo

Onlangs kregen de medewerkers van de FOD Fin te Antwerpen onderstaand bericht in hun mailbox.

Aan allen (Ambtsgebouwen Antwerpen + Waaslandhaven)

De Stafdienst Logistiek heeft op datum 07/12/2017, met goedkeuring van het Tussen Overlegcomité Preventie en Bescherming op het werk, de volgende beslissing genomen :

Alle koelkasten die geen eigendom zijn van de FOD Financiën moeten ofwel door de eigenaar (persoon of dienst) verwijderd worden uit de ambtsgebouwen ofwel overgedragen worden aan de Stafdienst Logistiek.

Eigenaars of diensten van een persoonlijke koelkast die de koelkast niet wensen over te dragen moeten dit per mail laten weten. Stafdienst Logistiek zal tijdig laten weten tegen welke datum de koelkast moet verwijderd worden. Indien we geen mail ontvangen hebben voor 30 januari 2018, wordt de koelkast automatisch beschouwd als overgedragen.

De overgedragen koelkasten worden door de Stafdienst Logistiek nagekeken (energielabel, brandveiligheid,...). Wanneer de koelkasten aan alle normen voldoen, blijven ze staan. Bij een negatieve vaststelling worden ze verwijderd door de Stafdienst Logistiek.

De Stafdienst Logistiek zal, indien nodig, nieuwe koelkasten in de ambtsgebouwen plaatsen. Alle overgedragen koelkasten zullen worden opgenomen in de nieuwe onderhoudscontracten (zowel binnen- als buitenkant). De plaatsing van de nieuwe koelkasten zal tijdig gecommuniceerd worden.

Deze beslissing is genomen om de (brand)veiligheid in de gebouwen te verhogen.

Met dank voor uw medewerking,

SL Antwerpen

Uiteraard heeft de NUOD begrip voor deze beslissing. Vanuit PBW-oogpunt moet de veiligheid van de ambtenaren immers steeds gewaarborgd blijven. Anderzijds is het totaal onaanvaardbaar dat er in sommige gebouwen voor 50 mensen door de Administratie slechts één koelkast voorzien is met ongeveer 3 legniveaus. Een koelkast waar je het thuis nog niet mee redt voor 4 personen... Het zou dan ook een fijne zaak zijn, mocht de Administratie zelf hier ook daadwerkelijk haar verantwoordelijkheid nemen en zorgen dat er genoeg koelkasten zijn, die voldoende plaats bieden voor het aantal aanwezige personen in de desbetreffende gebouwen.

De Stafdienst Logistiek, meldt in haar schrijven echter dat, indien nodig, nieuwe koelkasten geplaatst zullen worden. Wij roepen onze leden op om nieuwe, vervangende en bijkomende, koelkasten aan te vragen, daar waar er nood aan is. Indien de levering, binnen een redelijke termijn, uitblijft, dan vragen wij met aandring aan onze leden om de NUOD hiervan op de hoogte te stellen via nuod.financien@telenet.be, zodat er gepaste maatregelen genomen kunnen worden.

Het is vanzelfsprekend dat ook klachten en problemen uit andere regio's dan Antwerpen behandeld zullen worden. De NUOD behartigt immers de belangen van al haar leden, ongeacht hun standplaats en werkplek.

PERSCOMMUNIQUE van de NUOD naar aanleiding van werelddouanedag op 26 januari

Wereld-douane-dag, geen feest voor de douanier...

In de loop der jaren is het beroep van douanier sterk gewijzigd en vooral ook uitgebreid. Een evolutie die noodzakelijk was, maar die ook ernstige gevolgen heeft voor de douaniers zelfs. Het stoort ons dat in media gedaan wordt of alles peis en vree is...

Christian Vanderwaeren, grote baas van de douane, doet wat in zijn macht staat tijdens de ongeziene omwenteling voor zijn diensten. Probleem is dat hij voor flankerende maatregelen bij zijn beleid afhankelijk is van externen, die echter niet volgen. Meest van al ontbreekt een "sense of urgency" bij politieke verantwoordelijken, die zulke maatregelen in hun geheel en snel moeten faciliteren. Geef de douane m.a.w. meer dan één riem om te roeien.

De douanier is al lang niet meer "het mannetje aan de grens" dat lastig doet over een pakje boter... Om te beginnen zijn er intussen ook heel wat vrouwen bij de douane gekomen en daarnaast werd het takenpakket van de douanediensten fors uitgebreid.

Aan de uitgebreidere missie van de douane zijn ook verregaande gevolgen verbonden voor de ambtenaren zelf. Het werk van de douanebeambten is namelijk veel omvattender, complexer en ook gevaarlijker geworden.

- Douanebeambten werken tegenwoordig 24/24, om de bedrijfswereld ten dienste te kunnen staan. Dit heeft uiteraard een impact op het privéleven van de douaniers. Shiftwerk en nachtwerk wegen immers zwaar op de gezondheid en op het familiale/sociale leven.
- In de strijd tegen de fraude zien we dat criminele organisaties steeds groter worden en dat hun actiegebied over de landsgrenzen heen reikt. Het werk van de douanebeambte wordt internationaler: er moet samenwerking zijn tussen de verschillende Europese lidstaten en zelfs dat is onvoldoende, want fraude stopt niet aan de Europese buitengrenzen.
- Het juridisch kader waarbinnen de douaniers moeten opereren wordt ook steeds complexer en procedurefouten worden zwaar afgestraft voor de rechtbank. Criminele organisaties hebben immers vaak ook grote financiële middelen om goede (en peperdure) advocaten in te schakelen, die dan vaak azen op procedurefouten. Mensen zijn tegenwoordig ook veel mondiger en zowel particulieren als bedrijven nemen steeds vaker een advocaat onder de arm. Het is dus heel belangrijk dat de douaniers zowel nationaal als internationaal de regelgeving kennen en kunnen toepassen, vanaf de eerste stap in een onderzoek, vanaf het eerste contact met de betrokkene, vanaf het eerste moment in een procedure. Douaniers moeten vandaag de dag vaak

fysieke paraatheid combineren met kennis van fiscale en strafrechtelijke materie, zonder appreciatie (verloning) voor deze toch wel zeldzame polyvalentie.

- Het criminele milieu is ook veel grimmiger geworden. In Antwerpen werd het Stroomplan ingevoerd met het oog op betere bestrijding van de drugsmafia. De douaniers kregen een actieve rol. Men deinst er niet meer voor terug om Antwerpse havenarbeiders of logistiek medewerkers in het havengebied te bedreigen, af te persen of te beschieten. Men kan zich de vraag stellen wanneer de douaniers aan de beurt komen. Het respect voor het uniform is in het huidige tijds kader bovendien tot een minimum herleid.
- Naast de fiscale en economische taken, is er ook nog een veiligheidsaspect. Douanebeambten worden tegenwoordig mee ingeschakeld in de strijd tegen terreur. Zelfs voor simpele bewakingsopdrachten blijft de uitrusting en opleiding ondermaats, met alle risico's van dien.

De schietopleidingen werden recent wel aangepast, zelfs in die mate dat er sprake is van een militaristische training, wat geen evidentie is voor mensen die zich voorheen hoofdzakelijk in regelgeving moesten verdiepen. Bij terreurdreiging moeten de gewapende ambtenaren van douane dan ook hun steentje bijdragen, een taak die voorheen ongekend was bij de betrokken ambtenaren en waarvoor zij niet werden aangeworven. Een taak die heel wat ambtenaren ook zorgen baart, want er is een onbetwistbaar veiligheidsrisico aan verbonden.

Onbegrijpelijk dat net dan budgettaire beperkingen op uitrusting en uniformen opkomen. Nieuwe wervingen kunnen de tekorten onvoldoende dekken en bovendien is er naast traditionele kwaliteiten ook fysieke paraatheid vereist. Tegenover de bekwaamheid om een wapen te dragen en te hanteren, staat slechts een minimale vergoeding, waar je hoogstens één keer per maand een dagmenu mee kan gaan eten in een budgetrestaurant.

Conclusie:

Het takenpakket van douane- en accijnsdiensten wordt steeds uitgebreider, ingewikkelder en gevaarlijker. Bovendien moet al dat werk verricht worden door steeds minder mensen, die steeds minder middelen ter beschikking krijgen. Voor ons een gebrek aan respect en appreciatie van de politieke verantwoordelijken.

Wereld-douane-dag, een feest?
Helaas niet voor de douanier op het terrein...

Fabeltje Parabeltje

Een man vliegt in een gesponsorde heteluchtballon boven het land en is volledig verdwaald...

Hij ziet beneden een herder met zijn schapen en roept deze toe "Excuseer brave man, ik heb mijn sponsor, die over dit land heerst, beloofd hem een half uur geleden te ontmoeten. Ik kreeg alleen een briefje dat ik u naar beneden smijt. Mijn communicatiemiddelen draaien wel altijd vierkant, maar weigeren nu weer eens volledig dienst. Ik weet dus echt niet waar ik ben en waar de wind mij heen voert! Kunt u mij misschien helpen?"

De man beneden leest het briefje waar op staat "50° 51'NB – 4°21'OL" en antwoordt: "Jazeker, u zit in een heteluchtballon en zweeft ongeveer 20 meter boven de grond. U bevindt zich al tussen 4 en 5 graden oosterlengte, maar nog tussen 51 en 52 graden noorderbreedte. De wind staat nu 0°, dus pal uit het noorden."

"U bent zeker een wiskundige of systeembeheerder?" antwoordt de man in de heteluchtballon.

"Ik was dat vroeger inderdaad, maar toen er nieuwe krachten kwamen die alleen met jargontaal en nieuwe media opgroeiden, was omgang onmogelijk en werd ik herder gemaakt" zegt de ander "Maar hoe weet u dat?"

"Nou" zegt de man in de ballon "Alles wat u zegt kan technisch gesproken wel juist zijn, maar ik hanteer alleen nog managerstaal, en zonder hulpmiddelen of assistenten heb ik niets aan informatie. U begrijpt dat schaapestaal voor mij te min is, maar gezien ik zelf in de problemen zit zal ik een inspanning doen om uitzonderlijk nog eens te luisteren naar uw gewone mensentaal. Al met al blijf ik immers verdwaald. Dus brave man, graag een betere uitleg..."

De man op de grond kijkt peinzend omhoog en zegt: "Sorry, maar ik ben een eenzaat geworden omdat ik dag en nacht moet instaan voor een steeds grotere kudde. Mensentaal gebruik ik dus ook niet meer. Mijn schaapestal weten normaal wel uit instinct waar ze zijn en heen moeten, maar lopen al een hele tijd doelloos rond, zonder veel groen te zien. Ze lopen er dus graag

mager bij en hun wol is ook al niet veel soeps. Moest uw sponsor dat weten, het zou hem zeker niet pleziëren. Schaapestaal ken ik helaas zelf ook niet en ik slaag er dus niet in hen iets diets te maken. Mijn trouwe hond – die mij wel verstond - is er bovendien snel vandoor gegaan toen ik op zijn eten moest besparen." Hij besluit: "Ik kan dus ook de schaapestal niet bevragen, maar daar heeft u blijkbaar geen weet van. U bent zeker topmanager?"

"Dat klopt" zegt de man in de ballon "maar hoe weet u dat ik topmanager ben?", waarop de herder antwoordt: "Heel simpel. U bent allicht te laat opgestegen, wist niet echt waarheen en weet bovendien niet waar u nu bent. U kunt al evenmin zeggen waar u naar toe wil en weet absoluut niet wat er op de grond gebeurt. U heeft iets beloofd terwijl U geen idee heeft hoe u die belofte moet waar maken en u verwacht van mij dat ik nu uw probleem oplos. U verkeert nog steeds in dezelfde positie als voor wij elkaar ontmoetten, maar op een of andere manier lijkt dat nu ook mijn schuld."



*Wie is wie in dit verhaal
en
wat is wat
voor de FOD Financiën
???*

FOD Fin introduceert nieuwe visuele huisstijl, maar zonder briefhoofden



NIEUWE VISUELE IDENTITEIT VOOR DE FOD FIN: RICHTLIJNEN EN DOCUMENTEN UIT HET GRAFISCH CHARTER

Beste collega,

Vanaf heden is er een nieuw grafisch charter van toepassing voor de hele FOD Financiën. Dat betekent dat alle vormen van communicatie deze nieuwe huisstijl moeten volgen om op die manier op een professionele en uniforme manier naar buiten te kunnen treden.

PRESENTATIES EN LOGO'S

U dient vanaf vandaag gebruik te maken van volgende templates indien u een presentatie maakt waarbij u onze administratie vertegenwoordigt of voorstelt:

- Nederlands
- Frans
- Engels
- Duits

Indien u het logo van onze Administratie of FOD nodig heeft:

- AAD&A / FOD
- AGD&A / SPF
- GAC&E / FPS
- AVZ&A / FOD

BRIEVEN

Templates zijn nog niet beschikbaar en voorlopig gebruikt u de oude lay-out. Van zodra de nieuwe templates beschikbaar zijn, brengen wij u op de hoogte via de rubriek actualiteit van het intranet.

DRUKWERK / LAY-OUT / ETC

Indien uw dienst een vorm van communicatie in lay-out dient te plaatsen (waarbij geen template voorhanden is) of een document wenst te laten drukken bij Fedopress, contacteert u de SPOC van de AAD&A. Zo niet zal uw vraag als onontvankelijk worden beschouwd. Uw SPOC zal u nog bijkomende informatie vragen indien dit nodig is voor een verdere correcte afhandeling.

Voor de AAD&A zijn de SPOC's:
Eric Dubar: eric.dubar@minfin.fed.be
Ivan Hervent: ivan.hervent@minfin.fed.be

Gelieve **beiden te contacteren** bij een eventuele aanvraag!

Uw aanvraag dient ruim op voorhand te gebeuren. Hou rekening met 5 werkdagen om de lay-out op punt te stellen en 15 werkdagen voor drukwerk.

Alvast bedankt om deze nieuwe richtlijnen toe te passen.

Dienst PR & Communicatie

Half februari kregen alle FOD Finners de hiernaast staande mail in hun mailbox:

Ja, u leest het goed, bij de FOD Fin wordt nog maar eens een nieuwe huisstijl geïntroduceerd. En wat een introductie! Er is nog niet eens een template beschikbaar voor de briefhoofden en dat terwijl toch heel wat communicatie van de FOD Fin naar de burgers nog steeds per brief verloopt. Begrijpe wie begrijpen kan! Er is daarentegen al wel een template voor presentaties. De FOD Fin stelt in deze toch wel vreemde prioriteiten.

Waarom de nieuwe huisstijl niet in één keer geïntroduceerd wordt, daar heeft iedereen het raden naar. Dit had immers veel eenvoudiger geweest en bovendien ook duidelijker voor iedereen. Weerom zijn de wegen van de FOD Fin ondoorgrondelijk.

Aanvragen voor drukwerk en andere communicaties moeten voortaan via 2 spocs verlopen... rechtstreeks, via persoonlijke e-mailadressen. Waarom geen dienstmailbox met toegang voor beide betrokkenen? Bedenk maar eens dat één iemand met vakantie is en dat de andere toevallig ziek zou worden in deze periode. Geen fijne gedachte, maar het kan gebeuren, ambtenaren zijn immers ook maar mensen. En mensen kunnen jammer genoeg ziek worden, meestal op de meest ongelegen momenten (wet Van Murphy).

De aanvragen voor drukwerk en andere communicaties waar geen templates voor zijn, moeten voortaan ook ruim op voorhand doorgestuurd worden: minimum 20 dagen, nl. 5 dagen voor het opmaken van de lay out en 15 dagen voor het drukwerk. Gedaan met last minute werk dus. Hopelijk zullen alle managers en communicatieverantwoordelijken hier dan ook rekening mee houden, zo niet draait alles weer in de gebruikelijke FOD Fin soep.



Federale
Overheidsdienst
FINANCIËN

Kortberichten varia

Meerdere kantoren gesloten, personeel verplaatst

Er werden meerdere kantoren gesloten en het betrokken personeel werd ambtshalve overgeplaatst naar verschillende andere werkplekken.

De NUOD streeft er naar dat het personeel met respect behandeld wordt bij sluiting van een kantoor en dat de betrokken ambtenaren de keuze krijgen voor wat betreft hun nieuwe plaats van tewerkstelling.

Kurt Van Raemdonck heeft FOD Fin verlaten

Na 6 jaar heeft Dhr. Kurt Van Raemdonck, HR manager, de FOD Fin verlaten. Hij ruilde zijn carrière bij de overheid voor een nieuwe uitdaging bij Belgocontrol. Dhr. Alain Roland neemt zijn takenpakket voorlopig over.

Mutatie nog steeds niet voor bevordering

Ondanks alle beloftes, is er nog steeds geen verbetering voor wat betreft de voorrang van mutatie op bevordering. Al te vaak worden nieuwe betrekkingen en openstaande betrekkingen enkel opengesteld voor bevordering en niet voor mutatie. Ambtenaren die reeds in de betrokken graad benoemd werden en die van dienst willen veranderen of die willen muteren naar een andere standplaats krijgen hiertoe bijna geen enkele kans. Zij zijn als het ware veroordeeld, voor eeuwig en altijd op hun huidige stoel te blijven zitten.

De NUOD blijft er voor strijden dat mutatie ten allen tijde voorrang krijgt op bevordering.

Douanebeambten verliezen saldo kledingfonds

Bij de invoering van het elektronisch bestelsysteem voor het kledingfonds, werden de historisch opgebouwde tegoeden van de ambtenaren geschrapt. De laatste jaren werden heel wat bestellingen van ambtswege geannuleerd en mede daardoor was het voor de douaniers bijna een onmogelijke opgave om te weten hoeveel hun financiële kledingreserve exact bedroeg. De overheid maakte tabula rasa met de tegoeden, zonder dat de ambtenaren de kans kregen om deze nog te besteden. Een platte besparingsoperatie. In het nieuwe systeem kunnen geen reserves meer aangelegd worden. Niets besteld of jaarlijks budget niet opgebruikt, betekent vanaf heden simpelweg "saldo kwijt". Douaniers, plaats dus vanaf nu jaarlijks een bestelling voor het volledig bedrag van uw kledingbudget, anders verliest u het saldo.

Vervroegd pensioen opnieuw wat strenger geregeld voor ambtenaren

Vervroegd op pensioen gaan wordt vanaf 1 januari 2018 opnieuw wat strenger geregeld. Voortaan zal de werknemer 63 jaar moeten zijn en 41 loopbaanjaren op de teller moeten hebben. Dit jaar was dat nog 62,5 jaar en 41 loopbaanjaren.

Er blijven wel nog uitzonderingen voor mensen met langere loopbanen. Vervroegd pensioen kan op 60 bij een loopbaan van 43 jaar en op 61 bij een loopbaan van 42 jaar. Die uitzonderingen zijn dezelfde als in 2017.

In 2019 worden de regels opnieuw wat strenger: vervroegd op pensioen gaan, zal dan kunnen op 63 en na 42 loopbaanjaren.

40 tot 45 euro meer loon door taxshift

De taxshift stuwt de lonen van alle werknemers in België vanaf 1 januari 1,5 procent tot 3 procent hoger. Per maand betekent dat een extra 40 à 45 euro.

Concreet is sinds nieuwjaar een wijziging van de personenbelasting doorgevoerd, die meteen zichtbaar wordt in de bedrijfsvoorheffing. Ook op jaarbasis zullen werknemers dus minder belastingen betalen.

Daarnaast omvat de taxshift op 1 januari nog een aantal wijzigingen, zoals het verhogen van de forfaitaire beroepskosten, het afschaffen van het belastingtarief van 30 procent en het verhogen van de inkomensgrens om van de verhoogde belastingvrije som te genieten. Die maatregelen komen in principe iedereen ten goede, maar de lage lonen gaan er procentueel iets meer op vooruit.

Lagere belastingen op pc's, laptops en gsm's

Wie een laptop, pc, gsm of tablet krijgt van zijn of haar werkgever, zal daar vanaf Nieuwjaar minder belastingen op moeten betalen. Dat is een gevolg van een modernisering en verduidelijking van het systeem van belastbare voordelen, dat op 1 januari ingaat. Volgens minister van Financiën Johan Van Overtveldt (N-VA) worden de bedragen beter afgestemd op de realiteit. Simultaan wordt voor onze FOD een regeling toegepast voor het gebruik van smartphone, pc en internet. De definitieve tekst, na aanpassing ingevolge onze opmerkingen, was nog niet gekend bij het ter perse gaan.

Shutdown in de VS: Duizenden ambtenaren verplicht met onbetaald verlof

Kan het ook bij ons?

“Shutdown in de VS, duizenden ambtenaren verplicht met onbetaald verlof”: Het klonk als een ware nachtmerrie, zeker voor ambtenaren dan toch... Gelukkig was het probleem snel van de baan, maar wat was er nu eigenlijk aan de hand en nog belangrijker, kan het ook bij ons gebeuren?

De shutdown, wat is het?

In de VS geldt sinds 1884 een wet die verbiedt dat een overheidsdienst uitgaven doet die niet toegelaten zijn door een gestemde en ondertekende wet. De Amerikaanse Grondwet erkent immers de noodzaak van het permanent functioneren van de overheidsdiensten niet.

Wanneer het Amerikaanse fiscale jaar is afgelopen en er nog geen nieuwe begroting is goedgekeurd, dan leidt dit tot de situatie waarin alle overheidsdiensten moeten worden stilgelegd bij gebrek aan financiële werkingsmiddelen. Dit noemt men dan een government shutdown. Een dergelijke shutdown kan zich voordoen op federaal niveau en op deelstaatniveau.

De oorzaak van een shutdown is meestal een politiek conflict tussen de uitvoerende macht (president of gouverneur) en het parlement, waarbij het parlement weigert de begroting goed te keuren als stok achter de deur de goedkeuring. Dit gebeurt vooral wanneer de partij van de president niet de meerderheid in de Senaat of het Huis van Afgevaardigden heeft. Wanneer dan het nieuwe jaar ingaat zonder goedgekeurde begroting, kunnen alleen de essentiële overheidsdiensten (het militaire apparaat, de FBI en een zeer beperkt aantal sociale zekerheidsdiensten) en de diensten waar anderszins wél geld voor is toegekend nog blijven functioneren. De meeste ambtenaren zullen dan ook met onbetaald verlof (furlough) moeten worden gestuurd. Soms wordt hen ook gevraagd te blijven werken, zonder dat het echter duidelijk is wanneer ze betaald zullen worden.

In januari van dit jaar, toen president Trump net een jaar aan macht was, konden de twee partijen in de Senaat geen overeenstemming bereiken over een nieuwe begroting voor de federale overheid. De begrotingscrisis was dit keer ideologisch geïnspireerd. De democratische partij wilde namelijk een verlenging van de verblijfsvergunning van ongeveer 700.000 gedoopte illegalen die als kind naar de VS kwamen, de zogenaamde dreamers. De republikeinse partij was tegen. Beiden hielden het been stijf en de democraten weigerden de begroting goed te keuren, met een shutdown als gevolg.

Na drie dagen van enkel essentiële overheidsuitgaven, werd een tijdelijke begroting goedgekeurd tot 8 februari en dan dreigde een nieuwe shutdown. De duizenden ambtenaren waren weer aan het werk, maar het verraderlijke shutdown zwaard hing aan een heel dun draadje boven hun hoofd te bengelen. Uiteindelijk werd de begroting goedgekeurd op 9 februari, weliswaar na een nieuwe nachtelijke shutdown van enkele uren, waar gelukkig niemand hinder van ondervond. Iedereen dus weer gered, maar bij elke nieuwe begrotingsronde doemt het shutdown-spook weer op.



Kan het ook bij ons?

Waarschijnlijk stelt u zich nu de vraag: “Een shutdown waarbij de ambtenaren verplicht met onbetaald verlof worden gestuurd, kan het ook in België?” We kunnen u onmiddellijk een beetje geruststellen, in onze wetgeving is er namelijk een extra buffer ingebouwd om dergelijke toestanden te voorkomen. Wanneer de begroting om één of andere reden niet tijdig opgesteld of niet tijdig goedgekeurd raakt, dan kan men overstappen naar het systeem van de voorlopige twaalfden. Dit systeem voorziet permanent in de financiële middelen om de basiswerking van het land te garanderen en dus ook de lonen van de in dienst zijnde ambtenaren.

Wetgeving

Bij toepassing van art 174 van de grondwet, wordt de Belgische begroting jaarlijks goedgekeurd onder de vorm van een formele wet. Dit wil zeggen dat de begroting zelf geen wet is, maar wel hetzelfde parcours van een wet aflegt: het begrotingsvoorstel van de ministerraad wordt dus eerst besproken in de parlementaire commissies en daarna in de plenaire vergadering goedgekeurd.

De begroting in België bestaat uit drie documenten: de Algemene Uitgavenbegroting, de Algemene Inkomstenbegroting en de Algemene Toelichting. Het eerste document legt vast hoe veel de regering mag uitgeven, het tweede geeft de Koning het recht belastingen te innen. Het derde is een uitgebreide toelichting bij de twee andere documenten.

Soms kan de begroting echter niet worden goedgekeurd voor het einde van het parlementair jaar. Deze situatie doet zich voor o.a. wanneer Europa niet akkoord gaat met de voorgestelde begroting en er niet snel genoeg een oplossing wordt gevonden, of wanneer de regering het vertrouwen verliest en er vervroegde verkiezingen worden uitgeschreven vooraleer de begroting werd goedgekeurd of wanneer er na de verkiezingen niet onmiddellijk een regering gevormd kan worden zodat de begroting hierdoor niet tijdig kan opgesteld en/of gestemd kan worden.

Voorlopige twaalfden

In dat geval kan het parlement in een programmawet bepalen dat in het volgende jaar dezelfde belastingen mogen worden geheven, zoals bepaald in de laatst goedgekeurde begroting en dat de regering ook dezelfde hoeveelheid geld mag uitgeven, de zogenaamde voorlopige twaalfden. Men spreekt van voorlopige twaalfden omdat dit voorlopig krediet maandelijks verlengd moet worden. Er is dan uiteraard geen ruimte voor nieuwe investeringen of bijvoorbeeld nieuwe aanwervingen bij de overheidsdiensten.

Wanneer het parlement echter geen gebruik zou maken van deze mogelijkheid, dan belanden we theoretisch gezien in hetzelfde schuitje als onze Amerikaanse collega's.

Europa

Ook Europa werkt met een systeem van voorlopige twaalfden; Indien de begroting bij het begin van een begrotingsjaar nog niet is aangenomen, kunnen de uitgaven maandelijks worden verricht overeenkomstig de bepalingen van het financieel reglement, zonder dat zij een twaalfde der bij de begroting van het vorige begrotingsjaar geopende kredieten mogen overschrijden, waarbij ook de aanvullende en gewijzigde begrotingen in aanmerking worden genomen.

Met ingang van de zevende maand na het begin van het begrotingsjaar kan de Commissie nog slechts de uitgaven verrichten die het de Unie mogelijk maken haar bestaande verplichtingen na te komen.





Begaste containers: E-learning voor AADA

De AADA laat weten dat er een opleiding voor het werken met begaste containers zal worden georganiseerd, gekoppeld aan een e-learningmodule, die jaarlijks verplicht zal moeten gevolgd worden. Men kan zich echter de vraag stellen of een e-learning opleiding geschikt is voor deze complexe materie waar toch heel wat veiligheidsrisico's aan verbonden zijn. AADA werkt ook aan een nota voor herinnering en bewustmaking van alle reeds bestaande richtlijnen. (Paraplu??). De werkgroep is (nog altijd) bezig met het opstellen van noodprocedures.

Container Training Center voor AADA te Antwerpen

De AADA meldt de oprichting van een Container Training Center in de Spitsenstraat te Antwerpen.

Over de keuze van deze locatie kan men zich vragen stellen. De administratie zal dit gebouw immers binnen enkele jaren moeten verlaten.

In dit trainingscentrum zullen de ambtenaren van de dienst Onderzoek en Opsporing opgeleid worden om containers op een degelijke en veilige manier te controleren. Specifieke trainingen zullen onder controle van AADA worden gegeven en de algemene opleidingen door de Academie. Althans, dat is de bedoeling, want er is nog geen startdatum voor de cursussen vastgelegd.

Bovendien heeft ook de interne preventiedienst een hele lijst met opmerkingen en te respecteren richtlijnen meegegeven. Zo moet er o.a. een risico-inventarisatie en evaluatie opgesteld worden, alsook een risico-analyse, er moeten noodprocedures opgesteld worden en er dient een onderzoek gevoerd te worden naar de gevolgen van de implementatie van het centrum op de andere activiteiten die plaats vinden in de Spitsenstraat. Tot slot zal ook de infrastructuur nog moeten aangepast worden.

Mooie plannen dus, maar nog niet voor morgen.

Oprichting van Nationaal Expertisecentrum Douane en Accijnzen (NECDA)

Om alle diensten (1e & 2e lijndiensten, opsporingsdiensten en centrale diensten) van de AADA beter in hun materiële behoeften te kunnen voorzien en met specifieke technische expertise te kunnen ondersteunen wordt het NECDA opgericht. Dit expertisecentrum zal een langetermijnvisie ontwikkelen voor de aanschaf van controlemiddelen, materiaal en uitrusting ontwikkelen. Tevens zal het centrum zorgen voor de implementatie en optimalisatie van deze ondersteunende infrastructuur.

De dienst zal actief aan prospectie en marktanalyse zal doen alsook zwaken over de aankoopdossiers en bestekken. Daarnaast zal het centrum ook toezien op het optimaal beheer van de toegewezen middelen en uitrusting en tot slot ook nog optreden als SPOC voor de stafdiensten.

Specifieke taken zijn o.a. het onderzoek naar materiaalbehoeften, het opmaken van basislijsten voor uitrusting, het opstellen van werkinstructies en procedures, het optimaliseren van de personeelsbezetting van specifieke controlediensten, het organiseren van selectieproeven, het uitvoeren van risico-inventarisatie en –evaluatie, het opmaken van bestekken voor aankoop van controlemateriaal, budgetplanning, de organisatie van specifieke opleidingen, prospectie en kennisbeheer,...

Het expertisecentrum ressorteert onder de diensten van de administrateur generaal.

De oprichting van dit expertisecentrum is voor de NUOD een lovenswaardig initiatief. Het klinkt als een veelbelovende vooruitgang op het vlak van Preventie en Bescherming op het Werk. Nu is het afwachten of het centrum in de praktijk daadwerkelijk zal functioneren en een meerwaarde zal zijn voor de betrokken diensten. De NUOD hoopt alvast dat het succesverhaal mag worden en dat er in het pakket ook plaats zal zijn voor overleg met de vakbonden.

Veiligheidscertificaat douaniers

De vakbonden kregen een toelichting bij het gepland besluit i.v.m. het, voor een aantal douaniers noodzakelijk, veiligheidscertificaat. Inzonderheid art. 6 aangaande beroep tegen advies Staatsveiligheid en mogelijk ontslag, stuitten op zwaar verzet van NUOD en andere vakbonden. De voorgestelde tekst werd dan ook afgewezen.

Goedkeuring lijst bevuilende werken douane

De voorgestelde lijst van douanefuncties die als bevuilend worden beschouwd en daarvoor tot 25€ toelage per maand zullen kunnen genieten, werd alvast goedgekeurd. Bijkomende functies zullen worden bekeken, ook in andere lijndiensten dan AADA.

Opleiding wapendracht AADA

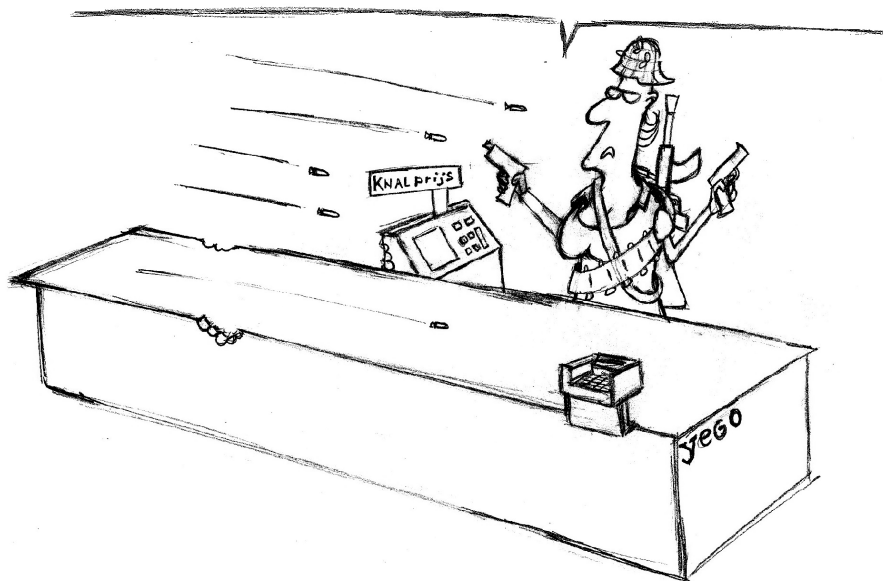
De AADA zal het item van de opleiding voor wapendracht verder bespreken met vakorganisaties. Intussen werd al wel beslist dat ook de preventieadviseurs betrokken zullen worden in het uitwerken van deze opleiding. Tevens worden alvast diverse procedures opgesteld o.a. voor het geval er, al dan niet per ongeluk, munitie zou worden meegenomen na de schiet oefeningen. Er werd ook al een nieuwe dienst Integriteit en Klachtenbeleid opgericht, die eventuele klachten aangaande de opleiding zal behandelen en opvolgen.

Drugscriminelen: risico voor Backscatterteam AADA

In december vorig jaar werden drugscriminelen opgepakt vlakbij het terrein waar het backscatterteam op dat ogenblik aan het werk was. Het is duidelijk dat drugscriminelen een risico vormen voor de veiligheid van de betrokken ambtenaren, die tot op heden nog altijd ongewapend zijn.

De administratie roept in dat het backscatterteam altijd hulp van het bewakingsteam kan inroepen, maar bij een confrontatie met gewapende criminelen is wachten op bijstand in de meeste gevallen geen optie. De administratie meldt dat AADA is bezig met het invoeren van "light bewapening", waarbij de douanier alle bescherming en verdediging ter beschikking heeft, met uitzondering van een vuurwapen. Het Comité, met inbegrip van de NUOD, is echter van oordeel dat een "light bewapening" mogelijk niet voldoende is voor het douanepersoneel in de haven. Er wordt dan ook opgeroepen tot een grondig onderzoek naar de specifieke noden van het backscatterteam evenals naar de voor- en nadelen van full en light-bewapening.

" Volgens een directieut van de douaniers is hun job niet gevaarlijker dan die van een kassietster "





Raad voor Lokale en Regionale Administraties (LRA) bespreekt nieuwe uitdagingen

De lokale en regionale bestuursraad verzamelt vertegenwoordigers uit de sector met als doel hun expertise te delen, nationale hervormingen te vergelijken, efficiënte werkwijzen uit te wisselen en meningen te delen over EU-initiatieven.

Regionale en lokale overheden vormen de kern van het Europese burgerschap. Op lokaal en regionaal niveau worden de meeste diensten van openbaar nut geleverd. Acties en wetgeving van de Europese Unie (EU) hebben rechtstreeks betrekking op de burgers. De uitdagingen voor lokale en regionale overheden zijn dan ook een voortdurende strijd geworden door toenemende bezuinigingsmaatregelen in deze sector. De balans tussen vereiste competenties en de nodige financiële middelen om deze in te vullen, is verloren gegaan. Hierdoor is de druk op de medewerkers van openbare diensten jaar na jaar toegenomen.

CESI werkt aan het herstel van de balans tussen enerzijds openbare dienstverlening van hoge kwaliteit voor alle burgers en anderzijds duurzame en degelijke arbeidsomstandigheden voor de werknemers in overheidsdiensten. CESI pleit voor betere arbeidsvoorwaarden voor werknemers in de openbare sector door op dynamische en transparante wijze bij te dragen aan de sectorale sociale dialoog.

In 2017 heeft de Raad zich toegelegd op

- de integratie van migranten (kosten en gevolgen voor overheidsdiensten en uitdagingen voor werknemers),
- de impact van digitalisering op lokale en regionale administraties alsook de nood aan materiaal voor de betrokken administratieve medewerkers om de gevolgen van die digitalisering op de arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties aan te pakken.
- de implementatie van de Europese pijler van sociale rechten voor personeel in lokale en regionale administraties

Voor 2018 staan volgende punten hoog op de agenda

- arbeidsvoorwaarden van lokale en regionale administratieve medewerkers in Europa
- gevolgen van privatisering
- gevolgen van digitalisering
- inspanningen van de administraties bij integratie van migranten

Op de constituerende vergadering van 5 december l.l. werd dan ook veel aandacht besteed aan het groeiende fenomeen van publiek-private samenwerking onder de vorm van partnerships (PPPs). De privatiseringen, via PPP's of andere samenwerkingsvormen, blijven een belangrijk punt van zorg voor het lokaal en regionaal administratief personeel, omdat zij een belangrijke impact hebben op de arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties. Volgens de Raad is het dan ook uiterst belangrijk dat er eerst gekeken wordt naar alternatieve best practices, alvorens deze publiek-private samenwerking daadwerkelijk te implementeren in het nationale, regionale en lokale overheidsapparaten.

Tevens wil de Raad nagaan op welke manieren de kloof tussen de noden van de arbeidsmarkt en de vaardigheden van vluchtelingen, gedicht kan worden. In dit kader werden een specifieke applicatie en een reeks algoritmen ontwikkeld. Er wordt o.a. veel aandacht besteed aan de taalproblematiek, maar ook aan formele en informele opleiding zoals gerichte cursussen en on-the-job-training,

Vanuit Luxemburg kwam dan weer input over de manier waarop de administratie daar omgaat met de toenemende digitalisering. Een goed voorbeeld is het single point of contact, waarbij de burger voor al zijn noden rond een bepaald thema op één webadres terecht kan. Ook noemenswaardig is het only once-principe. Dit houdt in dat de burger bepaalde gegevens slechts één maal moet meedelen aan de overheid. Deze informatie wordt dan op digitale wijze doorgegeven worden aan de verschillende administraties.

Tot slot werd ook de betrokkenheid besproken van de CESI-leden bij

- het sectorale EU-comité voor sociale dialoog inzake lokale en regionale overheden
- de implementatie van de nieuwe Europese pijler van sociale rechten in de lidstaten op het niveau van de lokale en regionale overheden.

Het is duidelijk dat de Raad voor Lokale en Regionale Administraties nog heel wat werk voor de boeg heeft om praktische en nuttige adviezen te kunnen formuleren die kunnen bijdragen tot een optimale oplossing van de hiervoor genoemde aangelegenheden, waar toch heel wat administraties en vooral mensen bij betrokken zijn.

Paspoort

Overlegraad Lokale en Regionale Administraties

Naam

Overlegraad Lokale en Regionale Administraties (LRA), ook soms Overlegraad Lokale en Regionale Besturen genoemd.

Samenstelling

De Overlegraad "Lokale en regionale besturen" is samengesteld uit vertegenwoordigers van Europese vakbonden waarvan de leden uitsluitend of hoofdzakelijk in gemeenten en regionale organen werkzaam zijn.

Werking

De Overlegraad werkt in overeenstemming met de structuren van de algemene organisatie, een solide organisatie die gedurende vele jaren is opgebouwd.

Informatie verzamelen over nationale hervormingen en de afzonderlijke stappen die werden genomen om ze uit te voeren, vergelijkingen maken van randvoorwaarden voor werknemers in overheidsdiensten in de afzonderlijke landen, alsook standpunten uiten en eisen stellen ten aanzien van EU-initiatieven, zijn de kerntaken die worden uitgevoerd in de verschillende lidstaten. De Overlegraad heeft m.a.w. een gespecialiseerde regulerende taak.

In het kader van vakbondsactiviteiten nemen vertegenwoordigers van de Raad direct of indirect deel aan discussies en opinievormende processen samen met Europese instellingen (EU-organen, Raad van Europa) en netwerken (CEMR). Het belangrijkste doel in dit verband is het bereiken van een representatieve deelname aan de sectorale sociale dialoog.

Taken

De uitdagingen voor gemeenten en regio's nemen voortdurend toe. Dit is o.a. te wijten aan de grote kloof tussen enerzijds de veelheid aan taken en anderzijds het gebrek aan financiële middelen en personeel. Dit feit wordt nog versterkt door het voortdurend verschijnen van nieuwe, tijdelijke crises (economische en financiële crisis, vluchtelingencrisis, ...), waarop het politieke niveau vaak te laat reageert. Daarenboven krijgen de gemeenten niet de nodige financiële middelen om de crises rechtstreeks te beheersen. De druk op collega's in deze sectoren is dan ook enorm hoog geworden.

De Raad richt zich vooral op de werknemers in gemeenten en regio's, maar ook op de werknemers van bedrijven die zijn gecontracteerd om openbare taken op deze gebieden uit te voeren.

Naast het probleem van personeelstekorten, hebben EU-verordeningen of -richtlijnen directe gevolgen voor nationale kaders (bijvoorbeeld werktijdregelingen, salarisstructuren, enz.) en behalen ze niet altijd de beoogde resultaten. Tijdige informatie en coördinatie in de Overlegraad maken het implementeren van functies voor de vakbonden op nationaal niveau gemakkelijker.

Doelgroep

De taken van de Overlegraad zijn zowel gericht op overheidsorganen als particuliere instanties en hun werknemers, op alle niveaus en in alle sectoren: management, private diensten, openbare diensten en nutsbedrijven.

Competenties

De belangrijkste competenties van de Overlegraad zijn:

- * Economisch en financieel management
- * Territoriale planning en constructie
- * Sociale administratie en jeugdwelzijn
- * Onderwijs
- * Gezondheidsdiensten en sociale diensten
- * Hulpdiensten zoals bijvoorbeeld de brandweer
- * Planning, implementatie en onderhoud van infrastructuur
- * Water en stroomtoevoer
- * Riolering en afvalbeheer
- * Openbaar vervoer
- * Opzetten en beheren van recreatiecentra

Belangrijkste aandachtspunten:

- * De arbeidstijdenrichtlijn
- * De dienstenrichtlijn
- * De invoering van een belasting op financiële transacties
- * De (strijd tegen) afschaffing van het ambtenarenstatuut
- * De (strijd tegen) privatisering van openbare diensten
- * Geweld tegen werknemers
- * Gevolgen van migratie en demografische verandering



CESI pleit voor bindende EU-regels, ter bescherming van alle werknemers



De tweede raadplegingsfase van de Europese Commissie bij haar EU-partners over mogelijke maatregelen voor sociale bescherming in alle vormen van werkgelegenheid, liep af op 5 januari 2018.

Deze raadpleging maakt deel uit van de implementatie van de Europese pijler van sociale rechten. CESI pleitte voor bindende regels op EU-niveau in het kader van formele en verplichte effectieve adequate sociale bescherming voor iedereen die economisch actief is in de facto afhankelijke werkrelaties, waaronder ook de schijnzelfstandigheid.

Voor CESI is de verdere uitwerking van EU-maatregelen op het gebied van sociale bescherming, een duidelijke meerwaarde voor de Europese Unie.

Sociale zekerheid voor iedereen

De laatste jaren zijn de sociaal-economische ongelijkheden binnen en tussen de verschillende lidstaten aanzienlijk toegenomen. Dit fenomeen lag aan de basis voor het tot stand brengen van een Europese pijler van sociale rechten, die nu ook uitgebreid werd met een recht op sociale zekerheid voor iedereen. De ontwikkeling van deze pijler is echt noodzakelijk omdat de nationale rechtsordes meer en meer ongeschikt worden in een groeiend Europees economische kader, waarin de grenzen van de arbeidsmarkt steeds verder vervagen. Denk maar aan het online werk; of de mensen die in dienst staan van verschillende werkgevers in verschillende lidstaten tegelijkertijd, of werknemers die zich binnen één bedrijf moeten verplaatsen tussen verschillende afdelingen verspreid over verschillende Europese lidstaten, ...

Naast de problematiek rond het grensoverschrijdende werk zijn er ook nog moeilijkheden met betrekking tot de nieuwe vormen van werkgelegenheid, bijvoorbeeld in de platform-economie. Ook hier is dringend nood aan sociale bescherming.

Definitie "werknemer"

Volgens CESI is het een taak van de Europese Commissie ervoor te zorgen dat er sociale bescherming is voor iedereen die op één of andere manier werknemer is, ongeacht de vorm, het contract of het statuut en ongeacht de plaats van tewerkstelling binnen de Europese Unie.

Vanuit dat oogpunt is het voor CESI absoluut noodzakelijk dat nieuwe maatregelen gebaseerd zijn op vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU, waarbij "een werknemer" gedefinieerd wordt als "een persoon die, gedurende een bepaalde tijd, diensten verricht, voor en onder leiding van een andere natuurlijke of rechtspersoon of natuurlijke personen, in ruil waarvoor hij een vergoeding heeft ontvangen"

Overdraagbaarheid van sociale rechten

De minimum uitkeringen en premies, alsook de bijdragen aan het sociale systeem, moeten voor alle vormen van werk, zoveel mogelijk aansluiten bij die van werknemers met standaardcontracten. Een verplicht uniform Europees systeem van rapporteren en uitwisseling van informatie zal hiervoor één van de belangrijkste succesfactoren zijn

CESI benadrukt ook het belang van een goed functionerend Europees gemeenschappelijk kader voor overdraagbaarheid van sociale rechten. Dit moet een vlotte overgang mogelijk maken, tussen verschillende contracten of soorten werkgelegenheid, zonder verlies van sociale rechten voor de werknemer, ongeacht de plaats waar het werk verricht wordt. Een dergelijk systeem kan enkel goed functioneren volgens het beginsel "bijdragen en voordelen, evenals rechten en plichten vanaf de eerste werkdag".

Individuele aanspraakrekening, eenvoud en transparantie

Vanuit dat oogpunt zou men kunnen opteren voor een gemeenschappelijk EU-systeem van individuele "aanspraakrekeningen" voor de verschillende aspecten van de sociale zekerheid. Deze zouden mensen in de EU kunnen volgen, overal waar zij gedurende hun professionele carrière economisch actief zijn.

CESI neemt in elk geval een duidelijk standpunt in: Ongeacht het soort werk en de werkplek, moeten rechten en voordelen volledig overdraagbaar en traceerbaar zijn. Dit vereist uiteraard meer transparantie en administratieve eenvoud, alsook toegang tot gebruiksvriendelijke informatie over rechten en plichten op vlak van sociale bescherming. CESI pleit er dan ook voor dat burgers op elk moment de mogelijkheid moeten hebben om informatie te krijgen over de verschillende soorten rechten die zij hebben opgebouwd in de sociale zekerheid tijdens hun loopbaan.

CESI steunt campagne “Gelijke pensioenrechten voor vrouwen”



Vrouwen geven om de samenleving.

Het wordt hoog tijd dat de samenleving ook geeft om vrouwen.

Campagne van de Europese Vrouwen Lobby (EWL—European Women’s Lobby)

www.womenlobby.org/Women-care-for-society-it-s-time-society-cares-for-women?lang=en

De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt in Europa maar liefst 40%, wat betekent dat voor elke 100 € die mannen ontvangen, vrouwen slechts 60 € ontvangen. Een onaanvaardbare situatie in de huidige tijd, bijna 60 jaar nadat het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen werd verankerd in de EU-verdragen en 40 jaar nadat de eerste richtlijn ter zake werd goedgekeurd.

De voortgang naar gelijke beloning voor gelijk werk gaat echter zeer langzaam in Europa en dit heeft zware levenslange gevolgen voor de meisjes en vrouwen van vandaag. De loonkloof tussen mannen en vrouwen (16%) zorgt voor een nog grotere genderkloof in pensioenen (40%), wat een groot aantal vrouwen op latere leeftijd tot armoede veroorzaakt. De EWL roept de Europese Commissie op tot krachtige maatregelen om een EU-indicator te ontwikkelen voor het meten van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en aanbevelingen te doen aan alle EU-lidstaten om de genderkloof in pensioenen te verkleinen als onderdeel van doorlopend pensioen hervormingsbeleid.

In 2015 hebben 14 lidstaten landspecifieke aanbevelingen ontvangen om de lopende pensioenhervormingen voort te zetten, door pensioenen te koppelen aan de levensverwachting en/of de pensioenleeftijd van vrouwen en mannen

op elkaar af te stemmen. Geen enkele aanbeveling was echter gericht op de urgentie om de pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen te dichten.



We weten echter met zekerheid dat vrouwen geconfronteerd worden met de langdurige gevolgen van de genderloonkloof, wanneer ze met pensioen gaan. Het is dan ook uiterst belangrijk de genderpensioen-kloof te gaan meten en controleren, om te voorkomen dat een nieuwe generatie oudere vrouwen opgeofferd wordt en in armoede belandt. De huidige maatregelen die erop gericht zijn het pensioenstelsel te hervormen, zijn dan ook een ware opportuniteit om er voor te zorgen dat de fenomenale kloof tussen pensioenen van mannen en vrouwen in Europa op een degelijke manier wordt aangepakt en weggewerkt. Het is een ultieme kans die we niet voorbij mogen laten gaan.

De recente tendensen in Europa om de koppeling tussen pensioenbijdragen en uitkeringen te versterken, maken het nog dringender om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Omdat vrouwen minder betaald worden, dragen ze immers minder bij aan het pensioensysteem. Bovendien wordt het pensioeninkomen van vrouwen negatief beïnvloed door de tijd dat ze inactief zijn op de arbeidsmarkt om te kunnen zorgen voor kinderen en andere afhankelijke gezinsleden. Daarbij komt nog de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijds werk en in laagbetaalde sectoren van de economie. De pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen weerspiegelt de accumulatie van alle genderongelijkheden waarmee vrouwen in hun levenscyclus worden geconfronteerd.

Doe mee met de EWL-campagne Gelijkwaardige pensioenrechten nu! #equalpensions!
Samen kunnen we er iets aan doen.

Woordzoeker

AFSCHEIDSFEEST

AMBTENAAR

BABYSITTEN

BEJAARDENTEHUIS

BEJAARDENZORG

BRUGPENSIOEN

DANSEN

DIPLOMABONIFICATIE

GENIETEN

GUNSTMAATREGEL

KLEINKINDEREN

KORTINGSKAART

LUIEREN

OVERLEVINGSPENSIOEN

PENSIOENFONDS

PENSIOENLEEFTIJD

PENSIOENREKENING

PENSIOENSPAREN

SCHILDEREN

SENIORENKAART

SENIORENLOKAAL

SENIORENRAAD

SENIORENTICKET

SPORTEN

UITSLAPEN

VOORDEELTARIEF

VRIJWILLIGERSWERK

WEDUWENPENSIOEN

WERELDREIS

WORKSHOP

ZWEMMEN

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

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



Aansluitingsformulier NUOD – sector Financiën

Ik ondergetekende,

Naam en voornaam:

Adres:

Postcode en gemeente:

Geboortedatum:

Stamnummer:

☎ privé (GSM):

☎ kantoor :

Administratie :

Kantoor:

Adres kantoor:

Graad (niveau D/C/B) of klasse (niveau A):

Ik werk (100 %, 80%, 50% ...):

e-mail werk:

@minfin.fed.be.

e-mail privé:

verklaar mij aan te sluiten bij de NUOD – sector Financiën vanaf 1 / / 20

en volgende ledenbijdrage te betalen (aanduiden wat past)

ik werk voltijds (of hoger dan 50 %) :

14,50 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)

16,00 € per maand (A3 en A4)

Ik werk deeltijds (50 % of lager):

09,00 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)

10,50 € per maand (A3 en A4).

ik betaal maandelijks via SEPA domiciliëring (gelieve dan formulier in bijlage in te vullen)

ik betaal jaarlijks via SEPA domiciliëring (gelieve dan formulier in bijlage in te vullen)

ik betaal jaarlijks via overschrijving en krijg daartoe een uitnodiging tot betaling

ik wens maandelijks te betalen en regel zelf een bestendige opdracht op rekeningnummer BE27 4090 0510 5173 (BIC: KREDBEBB)

*Indien u maandelijks met een SEPA domiciliëring betaalt, krijgt u na 1 jaar een éénmalige terugbetaling van 10 euro (part-time: 5 euro)

*Indien u voor een gans jaar ineens betaalt, via overschrijving, bestendige opdracht of domiciliëring, krijgt ten laatste in februari van het nieuwe jaar, een terugbetaling van 10 euro en dat voordeel komt elk jaar terug. (part-time 5 euro)

Bovendien heb ik recht op een syndicale premie (90 € wanneer ik het maandelijks lidgeld van 14,50 of 16 € 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.

***IK WENS MAANDELIJKS TE BETALEN

***IK WENS JAARLIJKS TE BETALEN

(** schrappen wat niet past)

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
Coördinatie	Vera Neels	Nuod.financien@telenet.be	03/226.28.01
Secretaris-generaal	Sabine De Boeck	sdb.nuod@gmail.com	0472/98.30.98

Verantwoordelijke per algemene administratie (Sectorcomité)

		mailadres	telefoon
Fiscaliteit en BBI	Dirk Leeten	dirk.leeten@minfin.fed.be	0486/75.70.31
Douane & Accijnzen	Pascale Mariën	pascale.marien23@telenet.be	0496/90.56.13
Patrimoniumdocumentatie	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	
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

Verantwoordelijken PBW

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

*De NUOD behartigt
ons
collectief belang*



*De NUOD behartigt ook
jouw
individueel belang*