



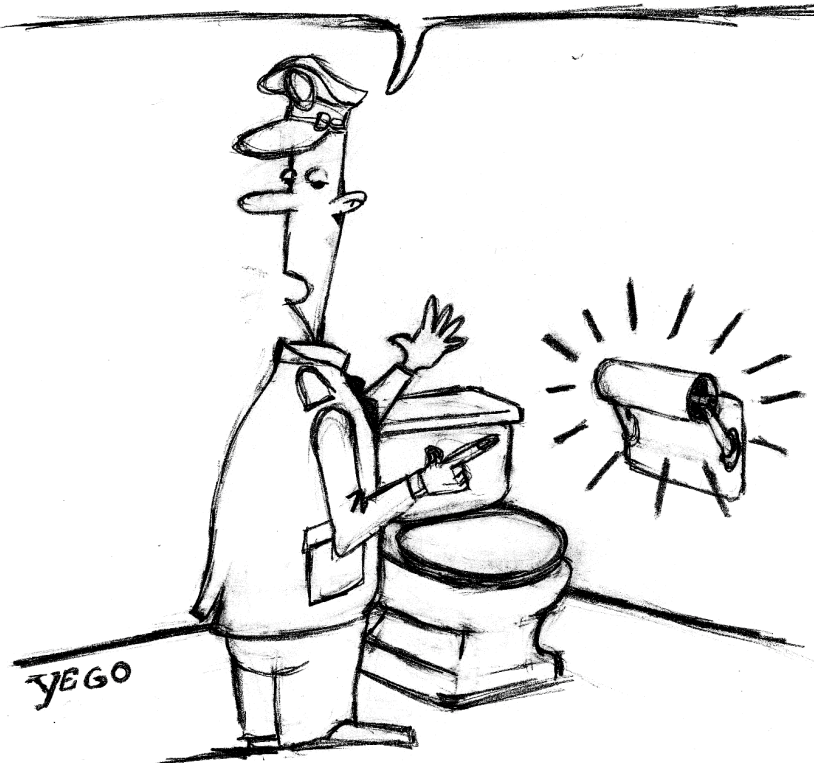
Afzender:
NUOD
Hardenvoort 15
2060 Antwerpen



Bpost
PB-PP
België - Belgique
P109294

FLASH

FOD Fin gaat paperless



2018 nummer 262

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

Editoriaal

NU OF NOOIT ! Betoging op 16 mei voor ons pensioen, en daarna actie voor de rest ?

Saneringen, hervormingen, maar vooral door ons management te passief ondergaan gebrek aan personeel en opleidingen/ documentatie, werken “organisatorische” malaise in de hand bij tal van diensten binnen de FOD Financiën. Verkeerde aanpak en benadering van de problemen van het personeel op de werkvloer, verergeren de psycho-sociale druk, terwijl de FOD net als alle andere werkgevers in ons land, gehouden is deze druk actief te verminderen.

Het grote aantal burnouts, naar verluidt 26.000 (meer dan er binnen onze grote FOD werken), hoeft niet te verbazen. Het credo lijkt tegenwoordig wel “Only the strong survive” en daar moeten we dringend van af. De parameters die aanleg geven tot zulke burnout zijn al jaren gekend, maar het is heus meer dan perceptie dat onze FOD bij de pakken blijft zitten wat betreft concrete maatregelen tot voorkoming. Het voorzien van coaches en raadgevingen zoals persoonlijke prioriteiten stellen, zijn te gek voor woorden waar je die prioriteiten niet zelf in handen hebt zoals op onze werkvloer. In veel diensten komt men gewoon aan niets anders meer toe dan de prioriteiten (soms nog erger), die dan nog worden “gedicteerd”, vaak paniekerig, de ene dag dit, de andere dag dat...

Meer en meer wordt nu gesteld dat het aantal hypersensitieve mensen meer dan anderen risico loopt op burnout. Hypersensitiviteit komt heus meer voor dan men denkt. Het gaat niet om mensen met ADHD, autisme of wat voor aandoening dan ook. Het heeft wel voordelen alle signalen rond zich veel sterker op te vangen dan minder sensitieve collega's, maar op onze huidige werkvloer geeft dat problemen. Ondertussen gaat onze FOD naar steeds grotere werkplateau's, waarvan men in de privé al lang is teruggekomen. Misschien hoog tijd om hier en daar ook eens “stiltezones” uit te proberen of waar men nog lang niet toe is aan een NWOW (New Way of Working) ?

Een weg is, waar er een wil is, maar is die wel aanwezig wanneer men (contractuele) collega's met langduriger gezondheidsproblematiek, ontslaat zonder nochtans verplichte inspanning tot re-integratie? Als drogreden verstoring van de werking van de dienst opgeven, impliceert dat men niet (meer) met mensen bezig is, maar ons als uitvoerende robotten beschouwt. Net als bij inmiddels vaak gehekelde klimaatregelingen in dienstgebouwen, zal NUOD de mens blijven vooropstellen. Deze moet zich niet aan de machine aanpassen. Hoe profetisch is de satirefilm Modern Times van Charlie Chaplin van 80 jaar geleden, dat we daarvoor nu courant moeten opkomen?

Het hek lijkt volledig van de dam wanneer een statutair niet minder dan zijn ontslag krijgt aangezegd op grond van gebrek aan loyaliteit. Wanneer deze – in tegenstelling tot de hiërarchie – misschien terecht van oordeel blijft niet de strengste boete te eisen bij een eerste tekortkoming van een belastingplichtige en dienovereenkomstig handelt, komt hij tegemoet aan de waarden van onze FOD, namelijk integriteit, maar zeker ook dienstbaarheid (naar de bevolking). Wat moet dan voorop staan, loyaliteit aan de burger of aan de FOD? Zulke onverkwikkelijke zaken wekken onze verontwaardiging.

Helaas zijn velen op het terrein zich er niet bewust van hoe vakbonden permanent de zondvloed aan negatieve maatregelen indammen, soms zelfs iets (laten) terugdraaien. Het gevecht tegen een asociale pensioenhervorming en vervolgens de ultieme veldslag tegen de totale afbraak van ons statuut, kunnen de vakbonden echter niet alleen aan. Jullie steun is onontbeerlijk...

**VERVOEG DE BETOGINGSMARS VOOR ONZE PENSIOENEN
OP 16 MEI, OM 11U VANAF HET NOORDSTATION
ONZE LEDEN KRIJGEN REISVERGOEDING
(volg ons websitenieuws op www.nuod-financien.be
Inzake de geplande afbraak van ons statuut)**

In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
Douaniers gekwetst tijdens opleiding ... Tactical First Aid	4
Schietoefeningen D&A, nog steeds kommer en kwel	4
Kortberichten varia	5
Geknoei bij Selor	6
Mag er nog gelachen worden?	7
I had a dream	8
Spreken is zilver, zwijgen is goud—Examenflaters	10
De allerlaatste kans	12
Hotel Offcium	13
Bevuilende werken D&A—Aangepaste lijst	14
Verblijfsvergoeding nog steeds niet in ere hersteld	15
Regering zet schaar in verlof van de ambtenaren	16
Ziekteverlof is geen vakantieverlof	19
Minister Vandeput zet hakbijl in ziektekrediet van ambtenaren	19
Cash For Cars en Mobiliteitsbudget: De ambtenaar valt uit de boot	20
Kortberichten varia	21
CESI Nieuws—Op weg naar een Europese veiligheidsunie	22
CESI Nieuws—Werkvrije zondag met uitsterven bedreigd	25
CESI Nieuws—Stand-by tijd of actieve wachtdienst soms ook werktijd	26
Woordzoeker	28
Aansluitingsformulier	29
Sepa formulier	30
Contactgegevens	31

FORMULIER VAKBONDSPREMIE

Opsturen naar: Koloniënstraat 18-24, B-1000 Brussel

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

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 niveau A, weddeschaal A3 en hoger betalen € 16,00

Wij komen naar U toe Zitdagen

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

Douaniers gekwetst tijdens opleiding ... Tactical First Aid

Tijdens de opleiding Tactical First Aid (TFA) raakten meerdere douaniers gekwetst. De opleiding TFA is een soort van doorgedreven EHBO opleiding, waarbij de gewapende douaniers de basis meekrijgen voor het toedienen van eerste hulp in geval van schotwonden en aanslagen. Het aanbrengen van tourniquets behoort o.a. tot het lessenpakket. Verschillende douaniers liepen echter tijdens deze opleiding heel wat blauwe plekken op, alsook bloedende kwetsuren naar aanleiding van het aanleggen van deze tourniquets.

Het is uiteraard een goede zaak, dat gewapende douanebeambten een specifieke eerste hulp-opleiding krijgen in het kader van wapendracht, maar de NUOD stelt zich wel ernstige vragen bij de manier waarop deze opleiding wordt gegeven. Men kan niet ontkennen, dat het op zijn zachts gezegd zeer vreemd is dat tijdens een dergelijke scholing meerdere ambtenaren kwetsuren oplopen.

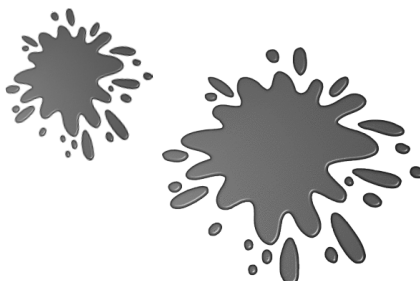
De collega's die gekwetst raakten of die tijdens toekomstige opleidingen verwondingen oplopen, raden wij ten stelligste aan om een verklaring van eerste hulp in te dienen via <http://www.finbel.intra/minfin-daiv/login.do>.

Het digitaal invullen van een dergelijke verklaring vraagt niet veel tijd, maar heeft een aantal belangrijke voordelen. De verklaring kan namelijk dienen als basis voor de aangifte van een arbeidsongeval, ook als die enkele dagen later pas wordt ingereikt. Via de verklaring eerste hulp brengt u de werkgever immers onmiddellijk op de hoogte van de opgelopen verwondingen. Daarnaast stelt de verklaring de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW), in staat om in te grijpen en de werkgever te dwingen tot preventieve maatregelen. Zeker wanneer er meerdere meldingen van kwetsuren binnenlopen voor éénzelfde taak of activiteit. Ook vanuit statistisch oogpunt is het niet onbelangrijk dat deze verklaring ingevuld wordt. Zo wordt het op alle niveaus duidelijk dat er nog stevig gewerkt moet worden om het aspect veiligheid en gezondheid op punt te stellen bij de AA D&A. Op basis van de cijfers en de concrete inhoud van de meldingen, kunnen de comités Preventie en Bescherming op het Werk (PBW) van de vakbonden, samen met de IDPBW ijveren voor specifieke maatregelen.

Schietoefeningen D&A, nog steeds kommer en kwel

Uit het relaas van verschillende leden, blijkt dat de schietoefeningen bij de AA D&A nog steeds niet op punt staan. Bij de laatste sessies moesten douaniers meerdere uren in de modder ploeteren en zelfs plat op hun buik gaan liggen. Wie droog wou liggen en een beetje proper blijven, die moest maar zelf een matje of een zeiltje meebrengen. Ongehoord volgens de NUOD. Het is immers aan de werkgever om dergelijk materiaal te voorzien.

Uiteraard zijn schietopleidingen erg belangrijk voor de ambtenaren die werken bij een gewapende dienst. Het is immers van essentieel belang dat wie een wapen draagt, ook weet hoe het te



gebruiken en wel op een veilige en correcte manier. De NUOD is dus zeker voorstander van een goede en doorgedreven opleiding voor de betrokken collega's, maar het is duidelijk dat aan het huidige concept nog heel wat gesleuteld zal moeten worden.

Voor de organisatie van de schietoefeningen blijft de NUOD pleiten voor een comfortabele accommodatie met degelijke infrastructuur, waar alle nodige hulpmiddelen ter beschikking worden gesteld. Bovendien eist de NUOD dat de opleiding gericht is op de taken van de douaniers en niet op terreurbestrijding, zoals nu het geval blijkt te zijn.

Jobs@fin—Nederlands a.u.b.

In de loop van de maand februari werd op Jobs@fin een vacature gepubliceerd voor een e-auditor. Tot ieders grote verbazing was het volledige functieprofiel opgesteld in het Engels: een grove schending van de taalwetgeving. De NUOD is dan ook onmiddellijk tussengekomen en eiste een publicatie conform de wetgeving. Deze interventie heeft zijn vruchten afgeworpen. Kort nadien werd de functie opnieuw gepubliceerd maar in het Nederlands.

Kortberichten varia

Verhuis Labo D&A

Sinds 1 april 2018 is het Labo D&A van Leuven naar Vilvoorde verhuisd. Het nieuwe adres luidt: Gustaaf Levisstraat 10, B-1800 Vilvoorde

Veiligheidslek in Taks On Web

Een ethische hacker uit Limburg ontdekte vorig jaar een beveiligingsfout in MyMinFin.be. Die fout maakte het voor hackers mogelijk om de website te manipuleren en zo login, token en paswoorden te bemachtigen van Taks On Web-gebruikers. Daarnaast konden mensen met kwade bedoelingen het beveiligingslek ook aanwenden om virussen te versturen naar de pc's van onfortuinlijke Taks On Web-klanten. De ethische hacker verwittigde de FOD Fin op 7 juli 2017 van het probleem via het contactformulier en via een privé bericht op Twitter. De overheid reageerde niet op deze meldingen. Pas toen de Limburger op 19 februari dit jaar het probleem openbaar maakte via facebook, werd hij uitgenodigd door de FOD Fin voor een gesprek...

De FOD negeert dus niet alleen de vragen en opmerkingen van personeel en vakbonden, maar ook van bezorgde burgers, die het goed menen met de overheid. Kers op de taart: volgens de FOD Fin is niemand verantwoordelijk voor deze situatie. Iedereen voldoet aan de verwachtingen. Hoe diep kunnen onze managers nog verder zakken?

Op 27 februari 2018 meldde de FOD via de pers dat het beveiligingsprobleem opgelost werd. Dat is dus meer dan 7 maanden na de initiële melding.

“Shame on you, FOD Fin!!!”

Loonsverhoging en versnelde benoeming voor Vlaamse leerkrachten

In het voorontwerp voor een nieuwe cao, onderhandeld door de vakbonden en Vlaams Minister van Onderwijs Hilde Crevits, is sprake van een loonsverhoging voor de Vlaamse leerkrachten, met name 0.3% op 1 september 2018 en nog eens 1.1% op 1 januari 2021. Bovendien wordt het concept van de vaste benoeming in het onderwijs versterkt. De procedures voor vaste benoeming worden daarnaast ook vereenvoudigd, zodat jonge leerkrachten sneller benoemd kunnen worden.

Voor het federaal ambt zijn geen loonsverhogingen gepland en het concept van de vaste benoeming wordt verder afgebouwd.

Staking Hongaarse federale ambtenaren

Van tot 15 tot 19 februari dit jaar werd er gestaakt door de Hongaarse federale ambtenaren. De ambtenarenbond MKKSZ wou met deze staking de stiefmoederlijke behandeling aanklagen van de ambtenaren door de overheid zelf. Al meer dan 10 jaar kregen de Hongaarse ambtenaren immers geen enkele vorm van opslag en ze verloren dan ook heel wat koopkracht. De situatie is zo erg, dat er als het ware sprake is van “beroepsarmoede” bij de ambtenaren. Redenen te over om te staken dus.

Kortberichten varia

Cash betalingen in restaurants en refters

Sinds de invoering van de betaalterminals in de restaurants en refters van Fedorest, kon er niet meer cash betaald worden, zelfs niet voor kleine bedragen, zoals bijvoorbeeld bij de aankoop van een tas koffie of een kom soep. Het gevolg liet zich al snel blijken: ellelange wachtrijen... zeker op de plaatsen waar ook nog cursussen worden gegeven en waar dus heel wat mensen samen koffiepauze hebben. Bovendien rekenen sommige banken ook nog extra kosten aan voor wie meer dan een vooraf bepaald aantal verrichtingen doet met zijn bankkaart. Dankzij de tussenkomst van de NUOD kan er nu echter overal terug cash betaald worden en zijn de files in de restaurants en refters weer opgelost.

Geknoei bij Selor



De abstracte redeneerproef die nagaat of iemand logisch kan denken, de postbakoefening die test of iemand hoofd- en bijzaak kan onderscheiden en daarna nog eens een interview. Als ambtenaar kennen we het allemaal, want zowat iedereen die die als statutair of contractueel personeelslid werkt bij de federale overheid, werd ooit wel eens door Selor gewikt en gewogen (en goed bevonden voor de dienst).

Fouten bij de vleet

Uit een onderzoek van het Rekenhof is echter gebleken dat Selor, de selectiedienst van de Federale Overheid, niet naar behoren functioneert, althans niet wat betreft selectie en rekrutering.

Volgens de studie lopen er heel wat zaken mis en het begint al vóór de eigenlijke selectie:

- Mensen met verkeerde diploma's worden soms toegelaten tot de examens
- Mensen met geschikte diploma's worden daarentegen dan soms weer geweigerd

Selor gaat verder ook de mist in bij het samenstellen van de selectiecommissies en de jury's:

- Zo zetelen er soms mensen in de jury met een lager niveau dan diegenen die deelnemen aan de selectieprocedure
- Selor wijzigt bovendien soms de samenstelling van de commissie tijdens de selectieprocedure zelf, waardoor de gelijke behandeling van de verschillende kandidaten op de helling komt te staan.
- Het Rekenhof heeft daarnaast ook vastgesteld dat de voorzitter van de selectiecommissie niet altijd beschikt over de vereiste certificaten. De voorzitter van zo'n commissie moet immers een opleiding hebben gevolgd en een daaraan verbonden diploma hebben behaald.



Daarmee is het echter nog niet gedaan. De puntentoe- kenning bij de interviews, de optelling van de punten zelf en de overname ervan op de puntenlijst gebeuren nog volledig manueel, met uiteraard een aantal fouten tot gevolg, zoals o.a.

- verkeerde optellingen van punten en
- het foutief overnemen van het eindresultaat van een kandidaat

Wanneer Selor wel gebruikt maakt van geautomatiseerde procedures om scores te berekenen, dan zijn daarbij soms nog manuele interventies bij nodig, met weerom vervelende fouten als gevolg.

Vragen bij objectiviteit

Tot slot stelt het Rekenhof ook nog vragen bij de objectiviteit van de federale wervings- en selectiedienst:

Zo werd geconstateerd dat Selor regelmatig ervaringsvereisten stelt aan kandidaten voor een bepaalde functie, op zich niet abnormaal voor sommige vacatures. Wel vreemd is dat Selor voor één van de selecties uit het onderzoek, die vereisten zo strikt had bepaald dat slechts één kandidaat eraan voldeed. In een ander geval werd een kandidaat die volgens de ervaringscriteria had moeten afgewezen worden, toch toegelaten en vice versa.

Knoeiboek

De afdeling selectie en rekrutering van Selor faalt dus zowat op alle vlakken: Selor neemt een loopje met de regels rond diploma's, de jury's zijn niet altijd correct samengesteld en tot overmaat van ramp loopt het dan soms ook nog verkeerd met de puntentelling. Kortom, het is een ware knoeiboel! Een echte schande, voor een dienst die nationaal het voorbeeld zou moeten geven op het vlak van correcte objectieve werving en selectie.

Nauwelijks kwaliteitscontrole

Om al deze knoei-toestanden te voorkomen heeft Selor nochtans wel een "Cel Kwaliteitscontrole". Als we deze Cel echter wat beter onder de loep nemen, dan zien we dat deze slechts uit 1 persoon bestaat ... Dat is toch wel heel weinig capaciteit om alle wervings- en selectieprocedures op kwaliteit te screenen. Zelfs steekproefsgewijs is het een onbegonnen zaak. Ter info, in 2016 screende Selor 142.658 sollicitanten voor de invulling van 6.018 vacatures ...

De NUOD behartigt

De NUOD behartigt de belangen van de kandidaten en zet alvast meer in op vakbondstoezicht tijdens mondelinge de examens. Zo kunnen we zien of de procedures correct verlopen en of alle kandidaten gelijkwaardig behandeld worden.

De vakbonden mogen echter niet aanwezig zijn bij de beraadslaging door de jury en de toekenning van de punten. We zijn dan ook in de onmogelijkheid om na te gaan of de quoterings op een eerlijke basis gebeurt, of de toegekende punten correct werden opgeteld en of er geen fouten gebeuren bij het overnemen van de resultaten.

Wie twijfelt aan zijn examenresultaten kan in de eerste plaats feedback vragen aan Selor. Zelfs als u geslaagd bent voor het examen kan deze weerklank, voor uzelf nuttige informatie opleveren. Wij raden dan ook al onze leden aan om feedback te vragen over de door hen afgelegde examens, ongeacht het behaalde resultaat.

Leden van de NUOD, die na feedback gevraagd te hebben aan Selor, nog steeds twijfelen aan de correctheid van hun examenresultaten kunnen uiteraard de hulp inroepen van hun vakbond. Ook wanneer u vragen hebt over de objectiviteit van het examen, het correct verloop van procedure of de samenstelling van de jury, kan u terecht bij de NUOD. Aarzel niet ons te contacteren.

Wie het volledige verslag van het Rekenhof wil nalezen kan hiervoor terecht op <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=8bf07b2d-8665-4bdb-b984-11c20740250d>

De NUOD behartigt uw belangen bij examens

Mag er nog gelachen worden?

Een begoede industrieel spreekt op een receptie een bevriend minister aan: "Kameraad, ik zit echt met een vervelend probleem! Mag ik u een gunst vragen, om mij uit de nood te helpen?"

"Ga uw gang, ik zal zien wat ik voor u kan doen!" antwoordt de minister

"Mijn jongste zoon, wordt dit jaar 30. Hij heeft al zeven universitaire studies aangevat, maar slaagt er niet in om een diploma te behalen. Hij hangt de hele dag rond op café of hangt de paljas uit op straat. Voor de rest doet hij helemaal niets! Hij is te lui om werk te zoeken. Heb jij geen jobke voor hem, zodat hij eindelijk eens inziet dat er gewerkt moet worden om geld te verdienen?"

Waarop de minister antwoordt: "Geen probleem, ik benoem hem tot mijn adjunct en hij krijgt een salaris van 15.000 euro per maand! Wat denk je? Kan je daar mee leven?"

De industrieel: "Nee, dat loon is echt overdreven! Daar zou hij op zijn minst toch wel een inspanning voor moeten leveren!"

Minister: "Dat is snel opgelost, dan maak ik hem kabinetschef, met een loon van 7.500 euro per maand!"

Industrieel: "Nee, nee, dat is nog altijd veel te veel. Zo gaat hij nooit de waarde van het geld leren kennen!"

Minister: "Je maakt het me wel heel moeilijk vriend, maar goed, dan benoem ik hem tot hoofd van één of andere parastatale en dan verdient hij slechts 5.000 euro per maand! Met een simpel gesprek valt dat wel te regelen"

Industrieel: "Ik denk dat u het niet begrijpt, ik wil dat mijn zoon onderaan de ladder begint en hard moet werken voor een schamele 1.200 euro per maand! Kan hij niet ergens op een kantoor bij één of andere FOD terecht?"

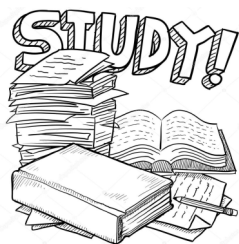
Minister: "Het spijt mij beste vriend, maar dan dat kan ik echt niet waarmaken, je vraagt me het onmogelijke! Voor zulke plaatsen moet je namelijk slagen in een examen bij Selor!"

I had a dream

I had a dream ... carrière maken bij de FOD FIN.

Tijdens de sollicitatieprocedure bij mijn aanwerving had men mij verzekerd dat er tal van doorgroeimogelijkheden waren bij de overheid. De FOD FIN was dus echt iets voor mij of omgekeerd ik was de geknipte persoon voor de FOD FIN. Ook de juryleden van Selor waren blijkbaar die mening toegedaan, want ik was glansrijk geslaagd voor het wervingsexamen. Vol enthousiasme en goede moed startte ik dan ook als niveau D bij de veelbelovende FOD FIN. Ik was vast beraden om het hier te maken. Tijdens de basis cursussen lette ik flink op en gedreven als ik was, schoolde ik mezelf bij, daar waar ik kon.

Na toch wel meerdere jaren ongeduldig wachten kon ik eindelijk meedoen aan het A-examen voor niveau C. Ik volgde de lessen zeer aandachtig en stortte me vervolgens in wetgeving, instructies en omzendbrieven. Geloof het of niet, ik leerde zelfs materie die niet meer van toepassing was, gewoon omdat het op de lijst van de examenstof stond. Ik kon immers geen risico's nemen. Ik moest en zou slagen, want mijn carrière stond op het spel. Vanuit die optiek nam ik dan ook 14 dagen verlof om die hele massa noodzakelijke vakkennis te memoriseren, in de hoop deze daarna weer te kunnen reproduceren op het juiste moment en in de juiste vorm. Mijn partner morde wel een beetje, maar ach, wat zijn 14 dagen verlof, in ruil voor een roemrijke carrière bij de FOD FIN? Niet twijfelen, niet zeuren, gewoon kei hard studeren en dan zouden de hemelpoorten van de FOD FIN voor mij opengaan en er zou mij een geweldige carrière te wachten staan.



De dag van het examen, mega veel stress natuurlijk. Met de trein naar Brussel. Nog meer stress, want de trein had nog meer vertraging dan gewoonlijk. Oef, toch nog net op tijd. Het examen zelf dan, ik denk dat de

vragen uit het Frans vertaald waren, want soms begreep ik de vraagstelling niet zo goed, maar dat zal waarschijnlijk wel door de zenuwen geweest zijn.

Na een paar uur zwoegen en zweten, puffen en blazen, dan maar afgegeven. Op hoop van zegen. Op de trein de antwoorden vergeleken met de andere collega's die ook meegedaan hadden aan het examen. Gevolg: hoog oploeiende discussies, diepgaande twijfels, onzekerheid troef en nog meer stress dan voor ik vertrok. Enfin, er was toch niets meer aan te veranderen. Thuisgekomen en hoofd leeggemaakt met een geweldig lekker aperitiefje. Dat had ik hoe dan ook verdiend, ongeacht het resultaat van mijn noeste inspanningen.



En dan wachten, wachten, wachten, en nog eens wachten, wachten, wachten en nog eens wachten, ... tot op een zonnige dag, ik was intussen vergeten dat ik aan het wachten was, de postbode een bijzondere brief meebracht. Plots wist ik

weer waar ik op wachtte: de uitslag van het examen! Met trillende vingers deed ik de enveloppe open. Ik kon mijn ogen niet geloven. Ik was geslaagd, jawel ik was geslaagd voor het A-examen niveau C!!! Mijn vakantie-offers hadden het gewenste resultaat opgebracht. Mijn gebeden waren verhoord. Ik had het nooit gedacht maar, mijn nieuwe leven als niveau C bij de FOD FIN kon beginnen. Ik maakte een vreugdedansje en wachtte opnieuw tot ik de lijst kreeg van openstaande betrekkingen waarvoor ik kon postuleren... gelukkig viel deze al enkele weken later in de bus. Was dat even geluk hebben, ik kon zelfs vlak bij mijn woonplaats terecht. Gauw alle papieren ingevuld en doorgestuurd en daarna weer wachten natuurlijk ...

Het verdict kwam al snel. Wonder boven wonder was ik geselecteerd voor de standplaats van mijn keuze. De FOD FIN-goden waren me echt wel zeer gunstig gezind. Dit was te mooi om waar te zijn ... en inderdaad, toen ik het aanvaardingsblad wat beter bekeek zag ik dat ik aangeduid was om een functie als niveau A in te vullen. Ik? Niveau A? Dat kon toch niet. Ik had helemaal geen universitair diploma. Ik was alleen geslaagd in het A-examen voor niveau C. Dit moest duidelijk een vergissing zijn.

Ik probeerde onmiddellijk de bevoegde dienst te contacteren. Ik belde, mailde, faxte, zond een postduif, stuurde rooksignalen, maar alles te vergeefs, geen levende ziel te bereiken op de desbetreffende dienst. Ik kreeg wel een boete voor een milieu overtreding, want blijkbaar is het sturen van rooksignalen niet meer toegestaan in deze geciviliseerde, geautomatiseerde en gecomputeriseerde wereld. Ik probeerde nog eens alle mogelijke communicatiemiddelen (met uitzondering van de rooksignalen deze keer), maar al mijn inspanningen ten spijt, kreeg ik nog steeds geen reactie. Een derde keer spaarde ik ook de postduif en probeerde alleen nog de telefoon, de mail en de fax, maar alle communicatiekanalen liepen weerom dood.



Dan maar zelf verder actie ondernomen en mijn toekomstige nieuwe chef gecontacteerd op mijn toekomstige nieuwe dienst. Je raadt het al, de toekomstige nieuwe baas kwam volledig uit de lucht gevallen en wist niet eens dat hij toekomstig nieuw personeel zou krijgen, laat staan dat hij wist of het een niveau A of een niveau C zou moeten worden.

Gelukkig was de toekomstige nieuwe baas een echte Fodfiner, gedreven als hij was, ging hij onmiddellijk op onderzoek uit en kwam terecht bij de Antennemanager, dat was dus de baas van mijn toekomstige nieuwe chef. De Antennemanager, wist onmiddellijk bij wie hij de juiste informatie kon inwinnen, daar moet je uiteraard manager voor zijn ...

Enkele uren later kreeg ik van mijn toekomstige nieuwe baas te horen, dat hij van de antennemanager had vernomen dat alles correct was, met andere woorden, dat ik als kersverse niveau C zonder problemen een functie als niveau A kon bekleden. Hoezo? Hoe moet dat dan? Ik snapte er niks meer van. Ik had keihard geblokt, maar hier was ik toch echt niet klaar voor. Met de beste wil van de wereld kon ik dit niet begrijpen. De toekomstige nieuwe baas en de antennemanager vonden het echter prima. Nieuw personeel en dan nog personeel met zin voor initiatief, wat was nu eigenlijk het probleem? Niveau A of niveau C, dat was toch maar een detail. Waar deed ik toch zo moeilijk over? Alles was geregeld, ik kon gewoon beginnen op de directie en al de rest dat zou wel in orde komen. Dat diploma, dat was toch maar bijzaak!



Zo gezegd, zo gedaan, als nieuwe niveau C ging ik dus aan de slag op de directie in een functie die voorzien was voor een niveau A. Dali meets Kafka! Te gek om los te lopen! Ik snapte er nog altijd niets van en ik troostte mijzelf dan maar met de gedachte dat een beetje gezond C-verstand op A niveau misschien nog heel wat teweeg zou kunnen brengen daar op de directie.

Tot slot was het wachten op mijn eerste loonbrief als niveau C in een functie van niveau A. Groot was mijn ontgoocheling toen ik zag dat de A-lijn niet werd doorgetrokken. Ik werd dus maar betaald als niveau C. Jammer, maar dat was te verwachten, consequent handelen kent zijn grenzen, zeker bij de FOD FIN.



Intussen heb ik mij gesteld in mijn C&A-situatie. Al bij al ben ik nu een tevreden ambtenaar, en ik ben een unicum in mijn soort, ik heb namelijk een blitzcarrière gemaakt, van niveau C rechtstreeks naar niveau A in één enkel examen, wie kan dat zeggen, en meer nog, wie doet het na ???

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.

Spreken is zilver, zwijgen is goud

Examenflaters

Jury: Welkom bij de FOD Financiën, ...

Kandidaat: Oei, excuseer, dit moet een vergissing zijn, ik solliciteer namelijk voor een job bij de belastingen.

Jury: Hoe hebt u zich voorbereid op dit examen?

Kandidaat: Ik heb het uurrooster van de treinen naar Brussel geraadpleegd.

Jury: Hoe hebt u zich voorbereid op dit examen?

Kandidaat: Helemaal niet

Jury: Hoezo, helemaal niet?

Kandidaat: Meneer, het was gisteren voetbal op TV, een mens moet toch wel zijn prioriteiten stellen, niet waar!

Jury: Hoe hebt u zich voorbereid op dit examen?

Kandidaat: Ik heb de website van de FOD Fin geraadpleegd.

Jury: Wat hebt u onthouden van deze website.

Kandidaat: Dat er veel te veel op stond om te lezen, laat staan om te onthouden.

Jury: Waarom solliciteert u bij de FOD Fin?

Kandidaat: Voor de vaste benoeming natuurlijk, voor wat anders?

Jury: Waarom wilt u graag bij de FOD Fin werken?

Kandidaat: Ik wil gewoon op mijn gemak zijn tot aan mijn pensioen. Het leven is meer dan werken alleen. Ik kies er dan ook bewust voor om het heel rustig aan te doen.

Jury: Wat spreekt u aan in een job bij de FOD Fin?

Kandidaat: Dat weet ik niet precies, maar ik heb een vriend die er werkt en die is nooit moe als hij thuis komt. In die zin is het echt iets voor mij, denk ik.

Jury: Wat spreekt u precies aan in een job bij de FOD?

Kandidaat: Vooral de waaier aan mogelijkheden inzake verlof en loopbaanonderbreking vind ik erg interessant.

Jury: Wie staat aan het hoofd van de FOD Fin?

Kandidaat: De directeur van de Nationale Bank.

Jury: En welke taken neemt die man dan op zich?

Kandidaat: Die speelt met het belastingsgeld.

Jury: Hoe bedoelt u?

Kandidaat: Die belegt het geld dat geïnd wordt via de belastingen, maar hij bakt er niets van want we hebben een begrotingstekort

Jury: Wat zijn de taken van de FOD Fin

Kandidaat: De financiële toestand van het land onderzoeken.

Jury: Kan u dat eens uitleggen?

Kandidaat: De centen van de nationale bank tellen.

Jury: Uit welke Algemene Administraties bestaat de FOD Fin?

Kandidaat: De administratieve vereenvoudiging, en zo nog iets.

Jury: Wat bedoelt u met "en zo nog iets".

Kandidaat: Dat weet ik niet meer, dat was te ingewikkeld.

Jury: Wat zijn accijnzen?

Kandidaat: Dat is een soort van belegging.

Jury: Is het volgens u een goede belegging in het huidige economisch klimaat?

Kandidaat: Ik denk het niet, want we hebben een torenhoge staatsschuld

Jury: Wat zijn accijnzen?

Kandidaat: Wat het juist is, dat weet ik niet, maar het is in elk geval een dure grap voor rokers en drinkers

Jury: Wat is taak van de BBI?

Kandidaat: Nieuwe belastingen uitvinden telkens wanneer de regering extra geld nodig heeft.

Jury: Wat is het kadaster?

Kandidaat: Dat is een inventaris van welke personen waar en wanneer gestorven zijn.

Jury: Wat is het kadastraal inkomen?

Kandidaat: Dat is een vergoeding die u krijgt van Electrabel als u dicht bij een kerncentrale woont en blootgesteld kunt worden aan radioactieve straling.

Jury: Geef eens een voorbeeld van een stressvolle situatie waar u in het recente verleden mee geconfronteerd werd.

Kandidaat: Ik moest meerdere deadlines halen en het werk van een zieke collega er bij nemen.

Jury: Hoe hebt u deze situatie aangepakt?

Kandidaat: Ik ben naar de dokter gegaan en ik heb me ook ziek laten schrijven.

Jury: Geef eens een voorbeeld van een situatie uit het recente verleden waarin u aan teamwerk hebt gedaan

Kandidaat: Ik heb mijn collega opdracht gegeven een aantal vervelende klussen eindelijk eens uit te voeren

Jury: Hoe reageerde uw collega daar op?

Kandidaat: Hij weigerde om het werk te doen

Jury: Wat hebt u toen gedaan?

Kandidaat: Ik heb hem eens goed mijn gedacht gezegd en ben dan naar de baas gegaan.

Jury: Hoe reageerde de baas?

Kandidaat: Hij heeft de taken verdeeld tussen ons beiden

Jury: Was u tevreden met het resultaat?

Kandidaat: Nee, daarom solliciteer ik ook voor een job bij de FOD Fin

Jury: Geef eens een voorbeeld van een extra inspanning die u geleverd hebt om het werk vlotter te laten verlopen

Kandidaat: Ik heb de telefoon opgenomen

Jury: Neemt u anders dan geen telefoon op?

Kandidaat: Nee, dat is mijn taak niet, dat is werk voor laaggeschoolden

Jury: Geef eens een voorbeeld van een recente situatie, waarin u een fout gemaakt hebt

Kandidaat: ik maak nooit fouten

Jury: Misschien kan u ons dan een voorbeeld geven van een situatie waarin u enige vorm van kritiek hebt gekregen op uw werk

Kandidaat: Ik pik geen kritiek, want ik doe mijn werk altijd perfect. Als iemand kritiek zou durven geven dan is dit gewoon onterecht.

Jury: Geef eens een voorbeeld van een situatie waarin u geconfronteerd werd met heftige emoties

Kandidaat: Een collega kreeg telefoon dat zijn vader plots was overleden.

Jury: Wat hebt u toen gedaan?

Kandidaat: Ik heb gezegd dat hij zich moest vermennen en dat hij zich nog een paar uur sterk moest houden.

Jury: Hoezo?

Kandidaat: Ja, hij had loketdienst en er zaten nog heel wat wachtenden in de zaal.

Jury: Hebt u verder nog iets ondernomen?

Kandidaat: Ik heb mijn dossiers verder afgewerkt, wat kon ik anders doen? Dood is dood hé!

Jury: Geef eens een voorbeeld van een recente situatie waarin u geconfronteerd werd met stress.

Kandidaat (wiebelend met zijn benen en prutsend aan zijn horloge): Ik heb nooit stress

Jury: Hebt u nog vragen voor ons?

Kandidaat: Als ik wordt aangeworven bij de AADA, krijg ik dan ook een opleiding om te leren schieten van op een moto?

Jury: Hebt u nog vragen voor ons?

Kandidaat: Als ik mag beginnen bij de AADA, hoe lang duurt het dan vooraleer ik een wapen krijg?

Jury: Hebt u nog vragen voor ons?

Kandidaat: Hoe lang moet ik precies in dienst zijn om loopbaanonderbreking te kunnen nemen?

De allerlaatste kans

De examens van de allerlaatste kans

Rita Deneve, onlangs overleden, zong destijds uit volle borst “Dit is de allereerste keer ...” Dat was 1971. Toen was de FOD Fin nog een paradijs voor gemotiveerde ambtenaren die graag carrière wilden maken. Er werden regelmatig, meestal jaarlijks, loopbaanexamens georganiseerd, die voorafgegaan werden door een degelijke opleiding. De tijden zijn jammer genoeg veranderd. Met droefenis in het hart weeklaagt het vakbondskoor “Dit is de allerlaatste keer ...” Ja, mensen, geloof het of niet, maar het is inderdaad de allerlaatste keer dat er nog examens voor overgang naar niveau B georganiseerd zullen worden. Voor elke Algemene Administratie komt er nog één examen van de laatste kans. Alzo sprak Hans D’Hondt.

Planning voorbereidende opleiding en vergelijkende selectie fiscaal deskundige (niv B)

Voor de AA PATDOC bestaat de selectie uit 2 delen. De lessen in verband met het eerste deel zijn gepland in de maanden april, mei en juni 2018. De hieraan verbonden test is voorzien in de tweede helft van de maand september 2018. De lessen in verband met het tweede deel van de selectie zijn gepland voor het vierde kwartaal van 2018. Het bijbehorende examen wordt afgenomen uiterlijk in maart 2019.

Voor de andere Algemene Administraties bestaat de selectie uit slechts 1 deel. De voorbereidende opleiding zal plaats vinden vanaf de tweede helft van september 2018 tot en met het einde van het jaar. De testen zullen afgenomen worden in de periode die loopt van december 2018 tot en met maart 2019.

Patdockers die er nog voor willen gaan, moeten dus hun agenda vrij houden van april 2018 tot en met maart 2019. Andere collega’s die de laatste kans willen grijpen, dienen hun agenda te reserveren vanaf september 2018 tot en met maart 2019.

Nogmaals, dit is het examen van de laatste kans voor iedereen die nog de sprong wil maken van niv C naar niv B. Laat deze kans niet onbenut!

De NUOD behartigt

De NUOD komt op voor uw belangen. Het is dankzij de tussenkomst van de vakbonden dat deze, voor de ambtenaren, zeer belangrijke examens nog een laatste maal georganiseerd worden. Zonder vakbondsdruk was deze doorgroeimogelijkheid al veel langer een stille dood gestorven.

Mochten er zich tijdens de examens problemen of onregelmatigheden voordoen, dan staat de NUOD altijd klaar voor haar leden om tussen te komen. Het is immers niet de eerste keer dat vragen onduidelijk zijn (door bijvoorbeeld een slechte vertaling uit het Frans), dat er leerstof bevroegd wordt die niet tot de examenstof behoorde of dat testen georganiseerd worden op plaatsen die voor sommige mensen zo goed als onbereikbaar zijn op de dagen en uren vermeld in de uitnodiging. Loopt het mis, laat het ons weten, wij komen op voor de collectieve belangen van onze leden.

Uit het onderzoek van het Rekenhof (zie artikel “Geknoei bij Selor” in deze FLASH) blijkt bovendien overduidelijk dat Selor niet optimaal functioneert en dat er regelmatig fouten gebeuren bij het verwerken van testen en testresultaten. Heb u twijfels over uw resultaten, aarzel dan ook niet om feedback te vragen en/of inzage in het examen. Mocht het nodig zijn, dan kan de NUOD u hierin bijstaan. Wij komen op voor uw individueel belang.

De NUOD wenst alle deelnemers heel veel succes en hoopt uiteraard op een groot aantal positieve resultaten.

Toi toi toi!



Hotel Officium

De dagdagelijkse file-ellende, het spoor dat staakt, de bus die niet komt opdagen, gietende regen, ijzel of storm waar geen fietser door te jagen is ... en toch moeten we op het werk raken. Een bron van stress en frustratie, nog voor we aan de werkdag begonnen zijn. Gezond is het niet, maar hoe valt het op te lossen?

Telewerk en satellietwerk zijn intussen al goed ingeburgerd, zowel bij bedrijven als bij de federale overheid. In de bedrijfswereid heeft men nu echter ook het "hotel" ontdekt niet alleen als alternatieve werkplek, maar ook als alternatieve woonplaats.

Heel wat hotel-uitbaters richten dan ook ruimtes in voor mobiel werken, sollicitaties worden hoe langer hoe meer afgenomen in de lobby van een hotel en buitenshuis overnachten is voor steeds meer werknemers een realiteit omdat ze zo uitgerust aan de werkdag kunnen beginnen en geen tijd verliezen in de file.

Steeds meer bedrijven laten hun werknemers overnachten in hotels nabij het werk, zodat ze 's morgens op tijd en uitgerust aan hun dagtaak kunnen beginnen. Steeds vaker worden vergaderingen, opleidingen en trainingen op hotel georganiseerd. De genodigden kunnen de avond voordien inchecken en zo kan men 's morgens vroeg beginnen zonder dat iemand in het midden van de nacht moet opstaan en/of uren files moet trotseren om op tijd te komen. Ook sollicitaties of zakengesprekken worden meer en meer in hotels gehouden. Men kan er makkelijk parkeren en

De kleine kost voor het bedrijf weegt niet op tegen de voordelen zowel voor de werknemer als voor de werkgever.

Bij de federale overheid is de implementatie van dit idee echter nog lang niet aan orde. Het zou nochtans een goede oplossing kunnen zijn voor heel wat opleidingen en vergaderingen die op een centrale plaats georganiseerd worden en waar heel wat mensen uit verschillende uithoeken van het land aanwezig moeten zijn. Ook voor mensen die ten gevolge van de kanteling verder van huis zijn moeten gaan werken, kan het hotel een oplossing bieden voor de dagen waarop telewerk of satellietwerk niet mogelijk zijn.

Een optie die misschien naar de toekomst toe wel eens in overweging genomen zou kunnen worden, uiteraard wel mits akkoord van de betrokken werknemers. Men zou er ook voor kunnen opteren de ambtenaren jaarlijks een aantal hotelcheques te geven, waar zij dan gebruik van kunnen maken wanneer ze dit nodig achten. Een voorstel dat misschien samen met de vraag om maaltjidscheques behandeld zou kunnen worden.

Als men de ambtenaren wat betreft lonen en pensioenen gelijk wil schakelen met de privé sector, dan moeten voordelen zoals een aanvullende pensioenpijler, een groepsverzekering, een bedrijfswagen, maaltjidscheques en hotelovernachtingen ook bespreekbaar zijn.

De NUOD pleit alvast voor overleg ter zake.



Bevuilende werken D&A —Aangepaste lijst

Proper jobke bij de FOD Fin

De meeste mensen zien werken bij de Federale Overheid en zeker bij de FOD Fin als een “proper” jobke achter een bureau. Helaas, voor sommige van onze collega’s bij de AADA is niets minder waar. Gelukkig hebben een aantal van deze pechvogels wel recht op een vergoeding voor bevuilende werken.

Besluit bevuilende werken

Na het sneuvelen van heel wat andere vergoedingen, komt er nu ook een nieuw Besluit van het Directiecomité aangaande de bevuilende werken.

De lijst met werken die als bevuilend worden beschouwd, ziet er vanaf nu als volgt uit

1. de verificatie, de controle en de opneming in belastingentrepots voor minerale olie;
2. vaststellingen verrichten inzake opbrengstpercentages en verliezen in benzeentanken;
3. het toezicht op heringebruikname van benzeen;
4. de controle van creosoot;
5. de verificatie van diesel bij controles op de openbare weg;
6. controleactiviteiten uitgeoefend in petroleumraffinaderijen, petrochemische fabrieken, bunkerfirma’s en opslagbedrijven van minerale olie;
7. behandeling van verlaten goederen en verbeurdverklarde goederen in kapittel XII van een hulpkantoor;
8. het toevoegen van herkenningsmiddelen aan minerale olie;
9. a) op commerciële vaartuigen:
 - de controle van de machinekamer;
 - de controle van de ballasttanks op de eventuele aanwezigheid van minerale oliën;
 - de controle van de sanitaire installatie;
 - de controle van de laadruimte van bunkerschepen;
 - de controle van afgesloten ruimten;b) op pleziervaartuigen:
 - de controle van motoren;
 - de controle van ballasttanks op de eventuele aanwezigheid van minerale oliën;
 - de controle van de sanitaire installatie;
 - de controle van brandstoftank(s) - verificatie van de accijnstoestand van de brandstof;
10. het werken met of zorg dragen voor een erkende hond, door een hondengeleider.

Limitatieve lijst

Het valt ons op dat de premies voor bevuilende werken zich zeer sterk concentreren rond de douanetaken die verband houden met minerale olie. Daarnaast komt ook het doorzoeken van schepen in aanmerking voor een vergoeding evenals het werken als erkend hondengeleider. Hier stopt echter het verhaal. De lijst is limitatief en dat is eigenlijk toch niet helemaal correct

Verrassend veel vuil werk bij AADA

Er zijn bij de AADA immers nog heel wat andere taken die ook niet echt als “proper” werk kunnen gecategoriseerd worden. Het gaat o.a. om het verrichten van huiszoekingen door de opsporingsdiensten (of denken de heren ministers dat het proper is om vuilbakken, wasmanden en wc’s te doorzoeken), het poetsen van voertuigen, het demonteren van containers in het kader van de zoektocht naar drugs, verificatie van afvalstoffen, verificatie van bepaalde bulkgoederen zoals bijvoorbeeld kolen, grind of bloem, ... Of bent u als eens gaan vaststellen dat de inhoud van een container fruit of vis bedorven is? Deze werkzaamheden vallen vooralsnog uit de boot voor de vergoeding bevuilende werken.



De NUOD behartigt

De NUOD pleit er voor dat alle bevuilende werken, zonder uitzondering, in aanmerking komen voor de desbetreffende vergoeding. Indien dit niet mogelijk is, dan is het de taak van de overheid om de werkkledij van de betrokken ambtenaren te wassen en “proper” terug te bezorgen. Wasmachines en droogkasten op verschillende plaatsen kan dan bijvoorbeeld een optie zijn, maar of dit daadwerkelijk een praktisch oplossing is, daar kan men zich toch wel vragen bij stellen. Hoe dan ook, volgens het KB van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij is de werkgever verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen en reinigen van de werkkledij waaraan de werknemers nood hebben voor de uitoefening van hun job en ook de Federale Overheid ontsnapt niet aan deze verplichting. De NUOD blijft dan ook druk uitoefenen op de AADA om ter zake haar verantwoordelijkheid op te nemen. De meest eenvoudige manier om dit te doen is volgens de NUOD het toekennen van een vergoeding bevuilende werken voor alle taken die ook maar enigszins bevuilend zijn in de ruime zin van het woord, maar het staat de Administratie natuurlijk vrij om andere voorstellen te doen. De NUOD blijft de zaak opvolgen.

Moet u ook het vuile werk opknappen?

Hebt u ook vuile werkjes in uw takenpakket, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat? Laat het ons weten, via NUOD, alleen zo kunnen wij uw belangen verdedigen.



Verblijfsvergoeding nog steeds niet in ere hersteld

Wij herinneren u eraan

- dat het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, de mogelijkheid heeft opgeheven om een vergoeding voor verblijfskosten toe te kennen wanneer de afstand tussen de administratieve standplaats en de plaats van de dienststopdracht tussen 5 en 25 km is;
- dat het departement onmiddellijk een ontwerp van koninklijk besluit heeft ingediend om deze maatregel te herstellen;
- dat dit ontwerp nog niet werd goedgekeurd door de bevoegde ministeriële departementen.

Anderzijds wordt erop gewezen dat het informaticaprogramma, dat instaat voor de uitbetaling van de vergoedingen voor verblijfskosten, op een zodanige wijze is ontworpen dat het niet toelaat bepaalde vragen per maand te behandelen en andere ‘on hold’ te zetten.

In deze omstandigheden, zonder afbreuk te doen aan de beslissingen die uiteindelijk zullen genomen worden, is het aangeraden dat de medewerkers die een dienststopdracht van minimum 6 uur uitvoeren op één bestemming tussen 5 en 25 km van hun administratieve standplaats, momenteel geen vergoeding voor verblijfskosten aanvragen.

Rekening houdende met de beperkingen op het vlak van de informatica, zoals hierboven vermeld, wordt deze procedure voorgesteld opdat vanaf heden vergoedingen voor verblijfskosten voor dienststopdrachten van meer dan 25 km vanaf de administratieve standplaats kunnen betaald.

De NUOD blijft aandringen op een snelle goedkeuring van het ontwerp van Koninklijk besluit, teneinde het concept van de verblijfsvergoeding terug in ere te herstellen.

Regering zet schaar in verlof van ambtenaren

Deze federale regering houdt niet van haar ambtenaren, dat is overduidelijk. Hun pensioenrechten werden afgebouwd, hun vergoedingen werden met de grond gelijk gemaakt en vervangen door enkele aalmoezen, daar waar het echt niet anders kon, de vaste benoeming staat op de helling en nu wordt ook de aanval ingezet op het verlof van de ambtenaar.

Concurrentievervalsing

Volgens de federale regering hebben ambtenaren te veel verlof in vergelijking met de privésector en zorgt dit voor een ware concurrentievervalsing. De federale ambtenaren hebben 26 dagen verlof en mensen boven de 45 jaar krijgen daar om de 5 jaar nog een dag bij. Daarenboven hebben vele ambtenaren nog recht op compensatie 38-urenweek, dat wil zeggen dat deze ambtenaren 40 uur per week werken in plaats van de wettelijk verplichte 38 uren, het teveel aan gewerkte uren mogen ze dan opnemen onder de vorm

van compensatieverlof.

Dit gaat dus eigenlijk niet om verlof, maar om teveel gewerkte uren. Niet meer dan logisch dat deze terug mogen opgenomen worden.



Weg met de prikklok

Na de hervorming van de werkstelsels in het kader van de flexibiliteit konden ambtenaren kiezen voor een bepaald werkstelsel: stelsel 1, met prikklok en compensatie voor teveel gewerkte uren of stelsel 2, zonder prikklok waarbij men de dienst kon verlaten als het werk gedaan was en mits akkoord van de baas. Stelsel 2 biedt heel flexibele stamtijden, daar waar de flexibiliteit in stelsel 1 slechts zeer beperkt is. Uiteraard moeten in beide stelsels wel de 38 uren week gerespecteerd worden, al wordt dat in stelsel 2 bekeken over een periode van 3 maanden. Bovendien mag er voor stelsel 2 geen uurregistratie systeem opgelegd worden voor controle door de chefs. De controle basis voor de chef is immers de kwantiteit en kwaliteit van het verrichte werk.

Compensatie is geen vakantie, of toch wel?

Vele ambtenaren kozen voor stelsel 2 vanwege de ruime flexibiliteit wat betreft stamtijden: kinderen naar school brengen was plots geen probleem meer en een bezoek aan de dokter, de kinesist, de bank of de post konden allemaal geregeld worden zonder verlof te moeten nemen. Sommigen organiseerden hun werk zo dat ze elke week de verplichte 38 uur presteerden in een tijdspanne van 4 dagen, zodat ze zonder verlof te nemen een dag per week thuis konden blijven. Ideaal, zeker om files te vermijden, auto-kosten te verminderen, kinderen of kleinkinderen op te vangen of een hobby uit te oefenen. Als je deze compensatiedagen voor gewerkte uren allemaal als vakantiedagen bekijkt, dan lijkt het inderdaad zo dat sommige ambtenaren wel heel veel verlof hebben. Het gaat echter niet om verlof, maar wel om daadwerkelijk teveel gewerkte uren.

12 tot 18 dagen compensatie in plaats van prikklok

Bij gebrek aan controle mogelijkheden werd het in sommige diensten allemaal wat te veel voor de chefs en werd vastgelegd dat mensen 12 of 18 dagen per jaar mochten opnemen voor het teveel aan gewerkte uren in het kader van de 38 uren week. In stelsel 2 is het immers bijna een onbegonnen zaak om een degelijke controle te voeren op gewerkte uren, vanwege het verbod op een tijdsregistratie systeem. Door de toekenning van die 12 of 18 dagen (afhankelijk van de dienst en de chef) werd het voor iedereen allemaal terug beheersbaar en controleerbaar en werd het mogelijk om misbruik te voorkomen. Noem het een soort van plan B.



**Na afbraak pensioenen,
tabula rasa vergoedingen
en afschaffing vaste benoeming,
zet regering nu ook schaar
in verlof van ambtenaren**

Schaar in compensatie

Nu willen de heren ministers de schaar zetten in deze compensatie, die plots als verlof wordt beschouwd, omdat het zogezegd concurrentievervalsing is ten opzichte van de privésector... met andere woorden, eerst paaien ze de ambtenaren met een flexibel systeem inzake werktijden en daarna gebruiken ze dit systeem tegen de ambtenaren om hun vrijheid inzake verlof en compensatie drastisch in te perken.



Brugdag is besparing

Nog een doorn in het oog van de regering zijn de brugdagen die de ambtenaren jaarlijks krijgen. Feestdagen die op een donderdag of een dinsdag vallen worden volgens de regering te vaak aangevuld met een brugdag op vrijdag of maandag. Het aantal brugdagen per jaar zou beperkt worden tot maximum twee. Brugdagen zijn de bluts met de buil, het ene jaar waren het er vier, het andere jaar slechts één of twee. Feit is wel dat op dergelijke dagen door de overheid enorm bespaard kan worden op kosten zoals verwarming en elektriciteit. Bovendien is het op deze dagen zeer moeilijk om de dienst te verzekeren, want heel wat mensen willen graag een verlengd weekend. Al was het maar omdat de scholen ook sluiten en de kinderen dus thuis zijn.

Afschaffen die feestdagen

De dagen tussen Kerst en nieuwjaar waarop de meeste ambtenaren ook thuis moeten blijven, zou men voorlopig nog ongeschonden willen laten, want hier gaat het immers om compensatie voor feestdagen die in een weekend vallen. Wat feestdagen betreft is de regering tevens van mening dat de ambtenaren geen recht meer zouden hebben op 2 november, 15 november en 26 december, drie feestdagen die blijkbaar niet in alle privésectoren toegekend worden.



Tijdverlies door openbaar vervoer: Jammer

Ook de compensaties voor vertragingen met het openbaar vervoer, die sommige ambtenaren nog in rekening kunnen brengen, moeten verdwijnen. In sommige departementen krijgt men daarvoor een minuut per gewerkt kwartier. Dat betekent, volgens de regering, 18 dagen extra vakantie. Voor woonwerkverkeer blijft de overheid echter het gebruik promoten van het malfunctionerende openbaar vervoer. Ambtenaren die het goede voorbeeld geven en die weer en wind trotseren om dagelijks te wachten op een trein, tram of bus die vaak veel te laat komt of die zelfs niet eens komt opdagen, die ambtenaren moeten nu zelf opdraaien voor de desastreuze organisatie en lamentabele werking van het openbaar vervoer.

Eerlijke concurrentie

Het verlof van de ambtenaren moet dus gelijk geschakeld worden met de meest slechte situatie in de privésector om de concurrentievervalsing tegen te gaan, want jonge talentvolle mensen met ambitie zouden immers in hoofdzaak een baan kiezen op basis van het aantal verlofdagen dat ze jaarlijks kunnen opnemen... aldus de betrokken ministers.

Chemiesector buiten beschouwing gelaten

Wat de regering over het hoofd ziet is dat in sommige sectoren, zoals bijvoorbeeld de chemie en de banksector, wel meer verlof wordt gegeven dan in andere sectoren. In de chemiesector kan het jaarlijks verlof bij sommige bedrijven zelfs oplopen tot 42 dagen. Wat de regering ook plots vergeet is dat zij die in de privésector werken vaak een aanvullende pensioenregeling hebben, maaltijdcheques krijgen alsook ecocheques, prestatiebonussen ontvangen, rondrijden met een bedrijfswagen of een bedrijfsfiets, een volwaardige dertiende maand genieten en soms nog een veertiende ook. Allemaal voordelen waar ambtenaren het fluiten naar hebben. Dat is nogal eens concurrentievervalsing!!! Jonge ambitieuze werknemers zouden daar volgens de regering echter allemaal geen oog voor hebben en resoluut voor een job bij de overheid kiezen omwille van de verlofmogelijkheden...



35 dagen en daarmee basta

Plan van de regering om dit grove onevenwicht te herstellen: als we het goed begrepen hebben, alle ambtenaren nog slechts 35 dagen verlof en daarmee basta. Geen compensatie meer, geen flexibiliteit meer om het werk op minder dagen te doen, niks van, 35 dagen, that's it! End of story! Basta! Noem het plan C



Verlies leeftijdsdagen

Oudere werknemers verliezen daarbij hun extra dagen die ze vanaf de leeftijd van 45 jaar verkrijgen en dat in een periode waarin langer werken de regel wordt. Ouders verliezen de mogelijkheid hun werk zo te organiseren dat ze bijvoorbeeld op woensdagmiddag thuis zijn voor de kinderen zonder verlof te moeten nemen. Wereldreizigers kunnen geen compensatie meer opbouwen om eens lange verre reis te maken. Files worden verplichte kost, gezien het werk niet meer over minder dagen gespreid mag worden in ruil voor compensatie...

Platte besparing

En dat is nog niet alles, de kers op de taart moet nog komen. Laat ons even de rekening maken:
 $365 \text{ dagen} - 104 \text{ dagen weekend} - 10 \text{ wettelijke feestdagen} - 26 \text{ dagen verlof} - 2 \text{ brugdagen} = 223 \text{ dagen}$. Wanneer we bekijken hoeveel compensatie iemand kan vergaren in 223 dagen a rato van een 40 uren week, dan is dit 1 dag om de 20 dagen. De 21^e dag is dan compensatie en dient niet meegeteld te worden, dus 223 moeten we delen we door 21, wat resulteert in iets meer dan 10,5 dagen.
Als de compensatie 38-uren wordt afgevoerd en er toch 40 uur gewerkt moet worden, dan impliceert dit dat de ambtenaren minstens 36,5 dagen verlof zouden moeten krijgen, zo niet voert de regering een verdoken werktijdverlenging door, die bovendien in strijd is met de wetgeving aangaande de 38-uren week. Zo zorgt de regering dus voor eerlijke concurrentie! Tenzij het niet om een werktijdvermeerdering gaat, maar om een vermindering van het aantal verlofdagen, dan is het een platvloerse besparing.

Valse vergelijking met Vlaamse Gemeenschap

In de media wordt ook verwezen naar de regeling die geldt voor de Vlaamse ambtenaren. Bij nazicht blijkt dat deze ambtenaren niet 13, maar zelfs 14 feestdagen hebben, waaronder ook 2 en 15 november en 26 december, aangevuld met 11 juli. De Vlaamse ambtenaren mogen nog wel compensatie 38 uren nemen, maar niet in volledige of halve dagen. Ze mogen wel later beginnen of vroeger stoppen om zo teveel gepresteerde uren te recupereren (bovenop de 35 dagen verlof die ze al hebben). De Vlaamse ambtenaren zijn net als hun federale collega's verplicht thuis tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Ze krijgen ook, bovenop de 35 dagen verlof die ze hebben, een aantal leeftijdsdagen vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De NUOD behartigt

De NUOD pleit in dit dossier voor minimum 35 dagen verlof met behoud van leeftijdsdagen, compensatie 38-uren en vrije invulling van de uurroosters. Zo genieten ambtenaren maximale flexibiliteit om werk en gezin te combineren. Een zeer miniem voordeel voor ambtenaren in vergelijking met alle voordelen die werknemers in de privé sector genieten.

**De NUOD
komt op
voor
uw verlof**

Ziekteverlof is geen vakantieverlof

Werknemers die ziek worden tijdens hun vakantie hebben bruto pech, ze zijn hun vakantiedagen onherroepelijk kwijt. Daar komt binnenkort echter verandering in. Volgens de Europese regels moet vakantie immers ook echt vakantie zijn. Vakantieverlof dient om uit te rusten en wie ziek is kan hooguit herstellen van de ziekte, maar niet echt uitrusten, laat staan genieten van zijn vakantiedagen.

Onder druk van Europa komt er dus een nieuwe regeling die het toelaat dat werknemers die tijdens hun vakantie ziek worden, mits voorleggen van een doktersattest, hun vakantiedagen later kunnen opnemen. Minister van Werk Kris Peeters (CD&V) heeft aan de vakbonden en de werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad (NAR) gevraagd om deze regeling in detail uit te werken.

Uiteraard zijn de werkgevers niet blij met deze nieuwe verplichting van Europa en zij vrezen massaal misbruik van het systeem. Ze willen dan ook de kosten voor deze hele operatie afwentelen op de overheid, door de betrokken werknemers geen gewaarborgd loon te geven tijdens deze ziekteverlofdagen. Als het aan de werkgevers ligt dan zouden de betrokken werknemers enkel een vervangingsuitkering krijgen via het ziekenfonds, mits voorlegging van het dokterattest dat door het ziekenfonds aanvaard wordt. Dit zou dan een extra kost voor de overheid betekenen... Afwachten hoe de onderhandelingen gaan uitdraaien en hoe de regeling verder uitgewerkt wordt.

Voor federale ambtenaren bestaat een dergelijke regeling echter al veel langer. Wanneer zij ziek worden tijdens hun vakantie, kunnen ze deze dagen later terug opnemen. De betrokken dagen worden afgetrokken van hun saldo aan ziekteverlofdagen. Wanneer deze ziekteverlofdagen opgebruikt zijn, dan vallen zij terug op beschikbaarheid, m.a.w. 60% van hun wedde.

Neem dus altijd een Medex formulier mee als u op vakantie gaat en zorg dat u het telefoonnummer van Medex bij de hand hebt, zodat u eventuele ziekte steeds volgens de correcte procedure kan inbellen. Indien u niet op uw normale adres verblijft tijdens uw ziekte, dus als u bijvoorbeeld in het buitenland bent, dan moet u dat ook vermelden tijdens de inbellenprocedure. Als u dat niet doet dan kan het zijn dat er bij u thuis een controle-arts voor een gesloten deur staat en dan zal u zich nadien moeten verantwoorden waarom u zich niet (tijdig) aangemeld hebt op zijn kabinet.

We hopen natuurlijk dat u niet ziek wordt tijdens uw vakantie en dat u met volle teugen kan genieten van deze welverdiende werkvrije dagen.



Minister Vandeput zet hakbijl in ziektekrediet van ambtenaren

Tijdens het begrotingsconclaf eind maart heeft minister Vandeput (N-VA) voorgesteld het ziektekrediet voor federale ambtenaren af te schaffen. Het huidige systeem inzake ziektekrediet zou vervangen worden door 30 dagen gewaarborgd loon per jaar. Na die 30 dagen zouden ambtenaren terugvallen op 60% van het loon of zelfs nog minder. Deze maatregel moet deel uitmaken van een "codex", als het ware een nieuw statuut voor de federale ambtenaren. Indien dit voorstel effectief goedgekeurd wordt door de Ministerraad, dan zijn de statutaire federale ambtenaren nog slechter beschermd tegen ziekte dan hun contractuele collega's en de werkende medemensen in de privésector, die telkens wanneer ze opnieuw ziek worden recht hebben op een periode van 30 dagen gewaarborgd loon (behalve wanneer er sprake is van herval of nieuwe ziekte binnen de 14 dagen na de voorgaande ziekteperiode). Ambtenaren die geconfronteerd worden met een ernstige ziekte, zoals bijvoorbeeld kanker, depressie, burn-out, gecompliceerde breuken, operaties met langdurige herstelperiode, enz... zullen dan niet alleen fysiek lijden maar ook nog eens financieel zwaar getroffen worden.

Het kabinet van de minister had de politieke vakbonden enkele dagen voordien nochtans verzekerd dat er niet geraakt zou worden aan de huidige ziekteregeling. De minister en zijn kabinet blijken dus uiterst onbetrouwbaar en tevens buitengewoon meedogenloos voor de meest kwetsbaren onder de ambtenaren, met name zij die door ziekte worden getroffen. De NUOD houdt zich klaar voor acties en rekent daarbij op uw medewerking! Alleen als we er samen voor gaan, dan kunnen we het tij misschien nog keren!

Cash For Cars en Mobiliteitsbudget: de ambtenaar valt uit de boot

De kogel is door de kerk. De regering heeft beslist dat werknemers in de privésector hun bedrijfswagen kunnen inruilen voor extra loon dat lager belast wordt of voor een mobiliteitsbudget dat ze naar keuze kunnen spenderen aan verschillende vervoersmiddelen.

Fiscaal gunstige belast loon in ruil voor fictieve wagen

Toch wel een ietwat vreemde regeling die Cash For Cars. Het bedrag aan loon dat iemand krijgt in de plaats van een al dan niet fictieve bedrijfswagen wordt minder belast dan de rest van zijn of haar loon. Het systeem geldt wel enkel voor mensen die nu al over een salariswagen beschikken of die er nu recht op hebben maar er geen gebruik van maken. In dat laatste geval gaat het over een fiscaal gunstregime voor een bedrag dat overeenstemt met een fictieve salariswagen. Bij mensen die een bedrijfswagen inleveren, is het een duidelijke zaak, maar geef toe dat de transparantie zoek is voor wie in de praktijk nooit een bedrijfswagen had en nu extra loon krijgt, onder een gunstig belastingregime, in de plaats van een fictieve bedrijfswagen die hij mogelijk daadwerkelijk gekregen zou hebben.

Mobiliteitsbudget, de keuze is aan de werknemer

Dan is er ook nog het Mobiliteitsbudget. Werknemers in de privé sector die nu een salariswagen hebben, kunnen die inruilen tegen een mobiliteitsbudget (als het bedrijf waarvoor ze werken daarin voorziet) en kunnen vanaf nu kiezen tussen behoud van hun huidige bedrijfswagen, kleine bedrijfswagen, fiets, abonnement openbaar vervoer, cash geld of een combinatie van sommige van de hiervoor genoemde mogelijkheden. Indien voor (een gedeelte) cash gekozen wordt, dan valt dit ook onder een fiscaal gunstregime, waarbij enkel de sociale lasten betaald moeten worden. Dit klinkt allemaal heel mooi, ware het niet dat er slechts een beperkte groep mensen gebruik kan maken van dit systeem, nl. zij die vandaag de dag over een salariswagen beschikken.

Niet voor ambtenaren

Federale ambtenaren vallen hoe dan ook uit de boot. Zij hebben geen recht op een salariswagen en kunnen deze dus ook niet inruilen. Voor een mobiliteitsbudget komen ze al evenmin in aanmerking. Wie met de fiets komt (al dan niet elektrisch), krijgt een fietsvergoeding van €0.23/km, wie met het openbaar vervoer komt, krijgt een gratis abonnement, wie onregelmatige uren heeft en/of geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer, krijgt een compenserende vergoeding voor het gebruik van de eigen wagen. De anderen krijgen niets, hoewel ook zij kosten hebben om naar het werk te komen. Hooguit kunnen ze hun werkelijke kosten in rekening brengen bij de belastingaangifte en zo een deel recupereren, maar dat is enkel lonend als de afstand voldoende groot is. Zo niet is het voordeliger gebruik te maken van het kostenforfait.

Niet eerlijk, noch transparant

Echt eerlijk kunnen we het systeem van Cash For Cars niet noemen en transparant al evenmin. Hetzelfde geldt voor het Mobiliteitsbudget. Iedereen die werkt moet naar de arbeidsplaats, of het nu gaat om werknemers uit de privé sector, ambtenaren of zelfstandigen, ongeacht of ze nu al dan niet een salariswagen hebben. Waarom krijgt de ene een mobiliteitsbudget en de andere niet? Waarom krijgen sommigen loon onder een fiscaal gunstig regime in het kader van het inruilen van een al dan niet fictieve salariswagen en anderen niet? Waarom krijgt niet iedereen die aan het werk is een mobiliteitsbudget of een deel van het loon dat fiscaal gunstig belast wordt in het kader van mobiliteit? Dat zou pas eerlijk en transparant zijn. Bij wie een salariswagen heeft, wordt dan het bedrag van het mobiliteitsbudget verminderd met de afschrijving van de wagen en de kosten voor de brandstof. Zo eenvoudig, transparant en eerlijk kan het zijn! Waarom wordt het toch weer zo moeilijk gemaakt?

De NUOD behartigt

De NUOD pleit voor een mobiliteitsbudget voor iedereen die werkt, dus ook voor ambtenaren, ongeacht het gebruikte vervoermiddel.



Brugdagen 2018

Voor 2018 heeft de Ministerraad 2 brugdagen toegekend aan de federale ambtenaren. Het betreft vrijdag 11 mei en maandag 24 december.

Deze brugdagen kunnen niet gecompenseerd worden in geval van afwezigheid omwille van een andere reden.

Kortberichten varia

Opgelet met Delve

In Office 365 is de applicatie Delve opgenomen. Deze applicatie maakt het mogelijk dat personen, waarmee u op één of andere manier in Office 365 bent gelinkt, kunnen zien welke documenten u de laatste tijd hebt geopend en bewerkt.

Indien u deze informatie niet wil delen met de betrokkenen omwille van het vertrouwelijk karakter van uw werk of om redenen van persoonlijke privacy dan kan u deze applicatie als volgt zelf deactiveren in 3 eenvoudige stappen:

1. Open de applicatie Delve (u vindt deze terug onder het overzicht van alle apps)
2. Ga in de applicatie Delve naar functie-instellingen
3. Schakel de applicatie Delve uit.

De NUOD raadt haar leden ten stelligste aan de applicatie uit te schakelen.

Interview ATV

Op 9 maart laatstleden gaf NUOD voorzitter Rony Meykens een interview aan ATV. Hij hekelde het tekort aan opleiding bij de Antwerpse douane, vooral dan bij de teams die ingezet worden in de strijd tegen drugs. Nieuw en gesofisticeerd hoogtechnologisch materiaal is mooi, maar mensen moeten er ook mee kunnen werken en dat is alleen maar mogelijk wanneer ze daartoe een degelijke opleiding krijgen in hun eigen taal. Ook de invoering van de zogenaamde light bewapening, kreeg een veeg uit de pan. Een aantal diensten zou maar een beperkte wapenuitrusting ter beschikking krijgen, met name wapenstok, pepperspray en handboeien, maar geen handvuurwapen. Douaniers die ten strijde trekken tegen de drugsmafia moeten voldoende bewapend zijn. Ze moeten ten allen tijde op elkaar kunnen rekenen. In de gevaarlijke omstandigheden waarin deze ambtenaren moeten opereren, mag er dan ook niet bespaard worden op bewapening.

Het interview is te bekijken op de site van ATV via deze link:

<https://atv.be/nieuws/video-antwerpse-douane-te-slecht-opgeleid-en-onvoldoende-bewapend-56740>

Langdurige staking bij FOD Justitie in Galicië

2.500 ambtenaren van het Ministerie van Justitie in Galicië (Spanje) staken al maanden omdat de regering niet wil ingaan op hun eisen aangaande salarisverhoging en andere maatregelen om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. Op de agenda staan o.a. ziekteverlof, interimvergoedingen en work-life balance maatregelen.

De vakbonden riepen op tot staking, omdat de justiciële ambtenaren in Galicië tot €500 per maand minder verdienen dan hun collega's in andere regio's. Sinds 7 februari is meer dan 85% van de betrokken functionarissen in staking. Ongeveer 20.000 hoorzittingen moesten worden opgeschort en meer dan 50.000 gerechtelijke procedures liggen stil. De onderhandelingen verlopen moeizaam.

Zware beroepen

Bij het ter perse gaan van deze Flash had de regering nog steeds geen concrete beslissing genomen over de nieuwe regeling inzake de zware beroepen. Enkel de criteria werden vastgelegd: zware fysieke arbeid, onregelmatige uren, gevaarlijk werk en stress. De douaniers komen alvast in aanmerking voor al deze criteria. De NUOD wacht af en houdt zich klaar voor actie mocht dit nodig zijn.

Geen jobstudenten bij de FOD Fin in 2018

De Stafdienst P&O heeft laten weten dat de FOD Fin in 2018 geen jobstudenten zal tewerkstellen. Jammer voor de studenten, maar ook voor de collega's van een aantal zwaar overbelaste diensten, waar jobstudenten konden ingezet worden om een aantal routineklussen te klaren of om het klassemment bij te werken. De NUOD betreurt deze beslissing en hoopt op een kentering in 2019.

Kortberichten varia

Ophalen individuele printers

Het Directiecomité besliste in 2017 om volledig over te schakelen van individuele naar multifunctionele printers. Inmiddels worden de individuele printers niet langer ondersteund door een onderhoudscontract en in mei 2018 begint de stafdienst logistiek met het ophalen van deze oude printers. Iedereen binnen de FOD Fin zal binnenkort dus gebruik moeten maken de multifunctionals om documenten af te printen. Er wordt enkel nog een uitzondering gemaakt voor front-offices en personen met een handicap die zich moeilijk kunnen verplaatsen.

Voor sommigen onder ons zal deze ommezwaai letterlijk en figuurlijk heel wat beweging met zich meebrengen. De NUOD pleit voor genoeg multifunctionals in alle gebouwen, zodat niemand een marathonloper hoeft te worden.

Op weg naar een Europese veiligheidsunie

De Europese Commissie heeft zopas haar 13e verslag gepubliceerd over de voortgang naar een effectieve en echte veiligheidsunie. Het rapport richt zich op het voorkomen van radicalisering, de bestrijding van terrorisme, cybersecurity en, nog belangrijker, op het opzetten van interoperatieve uniforme EU-informatiesystemen voor zowel beveiliging als grens- en migratiebeheer.

CESI's Trade Council 'Security' is tevreden met het rapport, maar benadrukt dat verdere inspanningen nodig zijn. De EU staat immers nog voor heel wat uitdagingen, om het hoofd te kunnen bieden aan recente dreigingen zoals georganiseerde misdaad, terrorisme en radicalisering.

Om deze gevaren, die onze maatschappij ernstig bedreigen, te overwinnen, is er nood aan meer samenwerking tussen de verschillende autoriteiten, onder meer op het vlak van veiligheid. Er werden ter zake al meerdere initiatieven genomen, zoals het project "Smarter Borders" en de implementatie van de "Passenger Name Record". Dergelijke initiatieven kunnen echter maar slagen als ze overal correct en op uniforme wijze worden toegepast, wat in de EU soms wel eens problematisch kan zijn.

In de strijd tegen radicalisering werd een deskundigengroep opgericht om het fenomeen op hoog niveau te onderzoeken en om initiatieven te ondersteunen zoals het Netwerk voor Radicaliseringsbewustzijn (RAN), het EU internetforum en het Europees Strategisch Communicatie Netwerk (ESCN)

Wat cybersecurity betreft behandelt het verslag de resultaten van het netwerk van competentiecentra met een Europees kerncentrum. Daarnaast wordt een richtlijn voorgesteld inzake de bestrijding van fraude en vervalsing van niet-contante betalingen. Er wordt tevens aangekondigd dat Europol in 2018 een aanvullend budget van 5 miljoen euro zal ontvangen om zijn capaciteiten te versterken, teneinde versleutelde informatie in criminele communicatieprocessen te kunnen ontcijferen.



Met betrekking tot het opzetten van interoperatieve EU-informatiesystemen voor beveiliging, alsook grens- en migratiebeheer, worden volgende doelstellingen opgenomen:

- de goedkeuring van het European Travel Information and Authorization System (ETIAS)
- de versterking van het Schengeninformatiesysteem (SIS)
- de goedkeuring van het Europees Strafregister Informatie Systeem (ECRIS)
- een sterker mandaat voor EU-LISA, waardoor het agentschap kan zorgen voor de technische uitvoering van de nieuwe aanpak van het gegevensbeheer voor grenzen en veiligheid
- wijziging van de 4e anti-witwasrichtlijn om financiële inlichtingeneenheden toegang te verlenen tot relevante informatie, waaronder kadasters en tot nieuw gecreëerde gecentraliseerde bankrekeningregisters

Tot slot vermeldt het rapport ook dat de praktische inspanningen om betere informatie-uitwisseling tussen de verschillende EU-lidstaten te bewerkstelligen, vruchten hebben afgeworpen. In 2017 werden namelijk ongeveer 1 miljoen SIENA-berichten uitgewisseld tussen Europol-lidstaten en derde partijen.



Deze nieuwe tendensen inzake safety en security zullen voornamelijk voor sommige collega's van douane en accijnzen een impact hebben op het dagdagelijks werk. Het betreft dan o.a. opsporingsdiensten, bewakingsdiensten en diensten belast met grenscontroles. Ook de collega's van de BBI zullen ongetwijfeld geconfronteerd worden met deze nieuwe aspecten van het Europees veiligheidsbeleid, bijvoorbeeld wanneer zij de strijd aangaan met witwas en andere financiële fraude.

De NUOD volgt de zaken mee op en zorgt voor de nodige informatie.

Index EU-afkortingen

SMARTER BORDERS

Geïntegreerd grenscontrole systeem opgezet door de Europese Unie teneinde te komen tot een betere controle en bewaking van de buitengrenzen. Het algemene doel was de grenscontroles sneller, betrouwbaarder en onderling verbonden te maken met andere EU-informatiesystemen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken.

EES = Entry / Exit Systeem

Het Entry / Exit Systeem is een elektronische toepassing die de manuele paspoortcontroles moet vervangen, zowel voor reizigers die een visum nodig hebben als voor reizigers die vrijgesteld zijn van visumplicht, voor zover zij niet langer dan 90 dagen in het Schengen gebied zullen verblijven. Dit systeem is verbonden met het VIS of Visum Informatiesysteem dat dient voor de intra-Europese uitwisseling van informatie over reizigers die met een visum de Schengenzone betreden.

ESCN = Europees Strategisch Communicatie Netwerk

Het ESCN is een Europees communicatienetwerk opgezet om de communicatie tussen de lidstaten te optimaliseren voor wat betreft de strijd tegen gewelddadig extremisme. Het initiële project werd opgestart en aangestuurd door de Belgische overheid.

SIS = Shengen Informatie Systeem

Het Schengen-informatiesysteem is een zeer efficiënt grootschalig informatiesysteem dat de samenwerking aan de buitengrenzen op het gebied van wetshandhaving in de Schengen-landen ondersteunt. Het systeem stelt de bevoegde autoriteiten, zoals politie en grenswachters, in staat waarschuwingen over bepaalde categorieën gezochte of vermiste personen en voorwerpen in te voeren en te consulteren. Een SIS-waarschuwing bevat niet alleen informatie over een bepaalde persoon of een object, maar ook duidelijke instructies over wat te doen wanneer de persoon of het object is gevonden.

ETIAS = European Travel Information and Authorisation System

ETIAS laat voorafgaandelijke controles van reizigers toe en maakt het mogelijk, indien nodig, reisvergunningen te weigeren aan onderdanen van derde landen die zijn vrijgesteld van visum en die naar het Schengengebied reizen. Het heeft als doel de interne veiligheid te verbeteren, illegale immigratie te voorkomen, volksgezondheidsrisico's te verkleinen en vertragingen aan de grenzen te beperken, door personen te identificeren die op een van deze gebieden mogelijk een risico vormen en dit alles vooraleer zij de buitengrenzen bereiken.

RAN = Radicalisation Awareness Network

RAN is een netwerk van eerstelijns- of veldwerkers uit heel Europa die dagelijks werken met mensen die al geradicaliseerd zijn of die kwetsbaar zijn voor radicalisering. Het betreft onder meer politie- en gevangenisautoriteiten, maar ook personen die niet traditioneel betrokken zijn bij terrorismebestrijding, zoals leraren, jeugdwerkers, maatschappelijk werkers, vertegenwoordigers van plaatselijke autoriteiten en zorgverleners.

SIENA = Secure Information Exchange Network Application

SIENA is een beveiligd communicatieplatform voor snelle en gebruiksvriendelijke uitwisseling van operationele en strategische criminaliteitsgerelateerde informatie tussen de EU lidstaten maar ook de verbindingsofficieren, analisten en deskundigen van Europol en de partijen waarmee Europol samenwerkingsovereenkomsten heeft afgesloten.

PNR = Passenger Name Record

Het register van passagiersgegevens bevat persoonsgegevens die door passagiers zijn verstrekt en door luchtvaartmaatschappijen worden verzameld en bewaard. Het bevat informatie zoals namen van passagiers, reisdata, reisschema's, stoelnummers, bagage, contactgegevens en betaalmiddelen.

Het verzamelen en verwerken van PNR-gegevens wordt door veel staten binnen en buiten de EU beschouwd als een belangrijk instrument voor wetshandhaving om terrorisme en andere vormen van ernstige criminaliteit (zoals drugs en mensenhandel, seksuele uitbuiting van kinderen) te voorkomen, op te sporen en te onderzoeken.

Op 27 april 2016 werd de Richtlijn (EU) 2016/681 aangenomen, m.b.t. het gebruik van PNR-gegevens voor de preventie, opsporing en vervolging van terroristische misdrijven en ernstige criminaliteit.

EU-LISA = European Agency for the Operational Management of large-scale IT Systems in the Area of Freedom, Security and Justice

Europees Agentschap voor het operationele beheer van grootschalige IT-systemen op het gebied van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid: een EU-agentschap dat een lange termijn oplossing biedt voor het operationele beheer van grootschalige IT-systemen, die essentiële instrumenten zijn bij de uitvoering van het asiel-, grens- en migratiebeleid van de EU.

ECRIS = Europees Strafreger Informatie Systeem

Het Europees Strafreger Informatiesysteem is een database die in april 2012 werd opgericht om de uitwisseling van informatie over strafregisters in de hele EU te verbeteren. Alle EU-landen zijn momenteel verbonden met ECRIS. De ECRIS-database

- zorgt ervoor dat informatie over veroordelingen op uniforme, snelle en compatibele wijze tussen EU-landen wordt uitgewisseld
- biedt rechters en openbare aanklagers gemakkelijk toegang tot uitgebreide informatie over de criminele geschiedenis van betrokken personen, inclusief in welke EU-landen die persoon eerder is veroordeeld
- ontnemt overtreders de mogelijkheid om aan veroordelingen te ontsnappen door van een EU-land naar een ander EU-land te verhuizen

Ter gelegenheid van 3 maart, de Europese dag voor een werkvrije zondag, riep de Europese Zondagsalliantie al haar aanhangers op om actie te ondernemen tegen zondagswerk.

Vrije zondag onder druk

De zondag als gemeenschappelijke wekelijkse rustdag staat in Europa zwaar onder druk: 24 uur per dag online winkelen, permanente beschikbaarheid van werknemers als gevolg van een levensstijl die veel mensen vandaag de dag ervaren: mobiele toestellen zoals GSM, smartphone en tablet, het toenemende gebruik van telefoonpermanentie, alsmede de zondagopening van winkels, vooral in toeristische gebieden, brengen niet alleen de vrije zondag, als gemeenschappelijke rustdag, in gevaar, maar ook de vrije tijd en de rust, die om gezondheidsredenen noodzakelijk is in een hoofdzakelijk economisch gestuurde maatschappij.

Vrije zondag essentieel voor samenleving

De European Zondagsalliantie is ervan overtuigd dat werken op zondag een gevaar vormt voor de gezondheid en de veiligheid van werknemers, alsook voor de sociale cohesie in onze samenleving. De uitdaging om steeds flexibelere werkschema's te combineren met sociale en maatschappelijke activiteiten, werd besproken tijdens de bijeenkomst van de werkgroep Interest-belangen in het Europees Parlement op 22 februari 2018. Alleen een wettelijke beschermde vrije dag per week stelt de burgers in staat volledig te genieten van het culturele, sportieve, sociale en religieuze leven en zorgt voor geestelijke en lichamelijke

herbronning. Dat is dan ook de reden waarom de Europese Zondagsalliantie zich engageert om de werkvrije zondag te beschermen.

Actie voor vrije zondag

De Europese Zondagsalliantie riep alle leden en burgers op, om op 3 maart 2018 actie te ondernemen en vorm te geven aan de Europese dag voor een werkvrije zondag, door speciale activiteiten te organiseren teneinde het bewustzijn te vergroten over de unieke waarde van de zondag voor de Europese samenleving en het belang van gemeenschappelijke vrije tijd in een stressvolle gedigitaliseerde samenleving.

Alliantie voor vrije zondag

De Europese Zondagsalliantie is een netwerk van nationale zondagsallianties, vakbonden, werkgeversorganisaties, maatschappelijke organisaties evenals kerken en religieuze gemeenschappen, die zich inzetten om werkgevers en werknemers in Europa te sensibiliseren en het belang te benadrukken van gezamenlijke vrije tijd voor de Europese samenleving. Sinds 2017 is ook CESI lid van de Europese Zondagsalliantie.

De NUOD behartigt

Ook binnen de Belgische Federale Overheid wordt steeds vaker zondagswerk geïmplementeerd, o.a. in de vorm van shiftwerk en wachtdiensten. De NUOD pleit voor het behoud van een werkvrije zondag voor zoveel mogelijk ambtenaren. Voor zij die toch moeten werken op zondag, eist de NUOD een degelijke vergoeding in combinatie met de nodige inhaalrust.

“Stand-by”-tijd of actieve wachtdienst soms ook werktijd

Uitspraak Europees Hof van Justitie

Op 21 februari 2018 heeft het Europese Hof van Justitie (HJEU) een uitspraak gedaan over de “stand-by” tijd van vrijwillige brandweerlieden. Het Hof heeft daarbij een belangrijk standpunt ingenomen met betrekking tot het begrip arbeidstijd en de reikwijdte van de arbeidstijdenrichtlijn, waarin wordt gesteld dat de "stand-by" -tijd thuis, van een vrijwillige brandweerman moet worden beschouwd als een periode van werktijd, wanneer die verplicht is om binnen een zeer korte tijd, in dit geval 8 minuten, op de oproepen van de werkgever te reageren.

Belgische zaak

Deze zaak werd door het Brussels Hoger Arbeidsrecht (Higher Labor Court) aan het HJEU voorgelegd. Het betrof de klacht van een vrijwillige brandweerman uit de stad Nijvel in België. Met het oog op de vergoeding die werd geëist voor eerdere paraatheidsdiensten, twijfelde de arbeidsrechtbank of deze diensten volgens de arbeidstijdenrichtlijn konden worden beschouwd als "arbeidstijd".

Stand-by en onmiddellijk beschikbaar

In eerdere arresten had het HJEU "wachtdiensten" op de werkplek al als "werktijd" beschouwd. In de huidige zaak werd echter verwezen naar een "stand-by" waarin een werknemer verplicht was om thuis te blijven en daar beschikbaar te zijn voor zijn werkgever zodat hij binnen de 8 minuten zijn werkplek kon bereiken in geval van een oproep.

Tijdelijke beperkingen zijn bepalend

Met betrekking tot "stand-by" thuis maakte het HJEU een onderscheid tussen enerzijds de verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever bepaalde plaats en de geografische en tijdelijke beperkingen die voortvloeien uit de vereiste om binnen een korte termijn de werkplek te kunnen bereiken en anderzijds de "stand-by"-plicht, om eenvoudig ter beschikking van de werkgever te staan, in de mate dat het mogelijk moet zijn om contact met hem op te nemen. Volgens het Hof is het begrip "arbeidstijd" alleen van toepassing op de specifieke situatie waarin de werknemer verplicht is om

- de “stand-by” tijd thuis door te brengen,
- daar beschikbaar te zijn voor de werkgever en
- de werkplek binnen een korte termijn, in casu 8 minuten, te kunnen bereiken.



Samengevat

Kort samengevat heeft het HJEU het volgende verklaard / bevestigd:

- Een vrijwillige brandweerman moet worden aangemerkt als een "werknemer", op voorwaarde dat hij / zij een vergoeding ontvangt;
- De begrippen "werktijd" en "rustperiode" sluiten elkaar uit, er is niets daartussenin;
- De begrippen "arbeidstijd" en "rustperiode" zijn van toepassing op alle categorieën brandweerlieden;
- "Stand by" thuis, waarbij de werknemer verplicht is om binnen een korte tijdspanne, in casu 8 minuten, de oproepen van de werkgever te beantwoorden, moet worden beschouwd als "werktijd";
- De kwestie van de vergoeding valt buiten de werktijdrichtlijn (en van de EU) en valt onder de bevoegdheid van de lidstaten.

Grote volgen

Deze uitspraak van het HJEU kan grote gevolgen hebben voor de nationale systemen inzake brandbestrijding en civiele bescherming, maar ook voor andere sectoren die worden gekenmerkt door de behoefte aan snelle interventies en die bijgevolg intensief gebruik maken van stand-by-diensten, vooral in de veiligheids- en gezondheidssectoren.

CESI positief

In een eerste reactie verwelkomde CESI-secretaris-generaal Klaus Heeger het vonnis: "Het feit dat het HJEU duidelijk de logische consequenties trekt van

zowel eigen rechtspraak als de bepalingen van de arbeidstijdenrichtlijn, toont aan dat EU-bepalingen voor de bescherming van werknemers er niet alleen zijn voor decoratieve doeleinden, maar dat ze daadwerkelijke een sterke impact hebben op het arbeidsgebeuren. Het feit dat "stand-by"-tijd, onder bepaalde omstandigheden, als "arbeidstijd" moet worden beschouwd, is een duidelijke stap voorwaarts wat betreft de verbetering van arbeidsomstandigheden en de verhoging van de normen voor veiligheid en bescherming van de gezondheid van werknemers in de hele EU. Als vakbonden moeten we het oordeel toejuichen."

Ook bij de FOD-Fin

Ook bij de FOD Fin zijn er een aantal ambtenaren die deelnemen aan actieve en passieve wachtdiensten. Het betreft hier o.a. personeelsleden van Douane en Accijnzen die deel uitmaken van specifieke diensten, zoals opsporing, rummage en hondenbrigade. De actieve wachtdiensten, waarbij betrokkenen "stand-by" moeten staan en onmiddellijk kunnen opgeroepen worden voor een snelle interventie, zouden volgens de uitspraak van het HJEU moeten beschouwd worden als arbeidstijd, met alle gevolgen van dien. Zo zullen deze actieve wachtdiensten bijvoorbeeld moeten meetellen voor de compensatie-38-uren zal men in de planning van de wachtdiensten ook rekening moeten houden met de wettelijke vastgelegde maximum arbeidstijd van 11 uur per dag, die niet mag overschreden worden.

De NUOD behartigt

De NUOD volgt de zaken op de voet.

Woordzoeker

BLOEMBOLLEN

BLOEMPERK

BLOEMPOTTEN

CHOCOLADE

FAMILIEFEEST

FLUITEN

GRASMAAIER

KINDERFEEST

KONIJNTJES

KUIKENTJES

LAMMETJES

LENTEBLOEIERS

LENTESCHOONMAAK

LENTEZONNETJE

MANDJE

NESTKASTJE

OCHTENDDAUW

OCHTENDWANDELING

PAASBLOEMEN

PAASBRUNCH

PAASEIEREN

PAASHAAS

PAASMAANDAG

PAASONTBIJT

SCHAAPJES

SCHILDEREN

SCHOOLVAKANTIE

SNOEPGOED

TRADITIE

TUINONDERHOUD

VERSTOPPEN

VOGELNESTJE

WEILAND

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

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



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 secretariaat	Vera Neels	Nuod.financien@telenet.be Vera.neels1@gmail.com	03/226.28.01

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
AA PATDOC	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257/708.06
Inning en Invordering	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0486/75.70.31
Thesaurie	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475/49.44.73 02/221.07.73

Verantwoordelijke per provincie

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

Verantwoordelijken PBW

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



Onze pensioenen verdedigen of die nu kortbij of veraf zijn...



HET MOET NU GEBEUREN!

BRUSSEL (Noordstation) **16 mei** (vanaf 11u)

PROTESTMARS VOOR ONZE PENSIOENEN



Meer info op www.nuod-financien.be

NUOD, Uw onafhankelijke vakbond binnen het federaal openbaar ambt