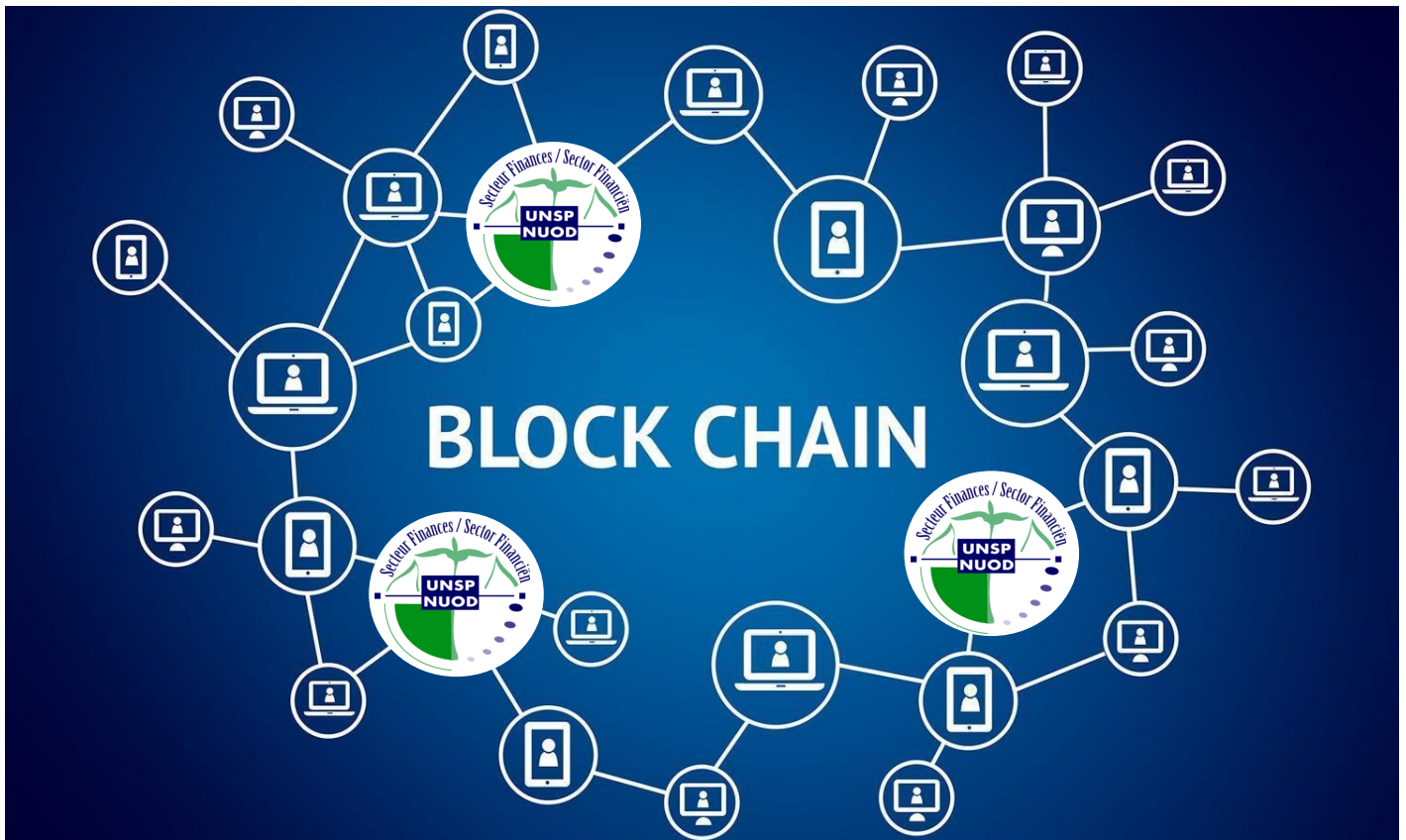


Afzender
NUOD
Hardenvoort 15
2060 Antwerpen



Bpost
PB-PP
België - Belgique
P109294

FLASH



2018 nummer 263

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

Editoriaal

Beste collega-leden,

We rapporteren weldra zeer kritisch aan onze FOD over onze enquête ivm de ICT-middelen, die in schril contrast staat met de rooskleurige bevindingen van de FOD zelf. Er gaapt een ravijn tussen jullie oordeel over onze ICT en het oordeel dat de FOD zijn werknemers (of zichzelf ?) toeschrijft!

Uiteraard delen wij de informatie ook met jullie. Ik ga hier ook dieper in op enkele andere pijnpunten.

Interne communicatie!?

Spijts speciale dienst communicatie binnen onze FOD en alle snelle, moderne mogelijkheden, blijft onze FOD zeer zwaar ziek in dit bedje, tot grote ergernis van jullie op het terrein! Wij zijn daarin zelf niet perfect, maar hebben belangrijke beterschap, waarover meer in een volgend magazine...

Gezien ondanks vele rappels - zowel aan stafdiensten, als lijndiensten wat hun materie betreft - de malaise binnen onze FOD blijft aanhouden, kunnen we alleen maar besluiten dat dit – ten onrechte – niet tot de prioriteiten van de voorzitter van ons directiecomité behoort, en dat de politiek verantwoordelijken er vermoedelijk zelfs geen weet van hebben. Blijkbaar is het voor onze FOD onoverkomelijk tot stand te brengen waar leerlingen van het 6^{de} leerjaar lager onderwijs wel in slagen...

Enkele sprekende voorbeelden uit de trommel:

- Sedert april heeft NUOD na goede argumentatie bekomen dat iedereen voor mondelinge communicatie de evidente keuze zou krijgen tussen een telefoonhoorn of een hoofdtelefoon. Daarover was er een unaniem akkoord tussen vakbonden en werkgever. Niettemin bleef ICT doodgemoedereerd enkel de optie hoofdtelefoon communiceren. Het is pas na onze interpellatie van de stafdirecteur ICT, dat dit dadelijk werd bijgestuurd. Iets gelijkaardig doet zich voor inzake individuele printers.
- Reeds meer dan een jaar is met ons afgesproken dat P&O zal toezien op de naleving van de regel dat telewerkers en “bureauwerkers” werkorganisatorisch niet verschillend mogen worden benaderd, lees gediscrimineerd. Een reminder door P&O aan alle managers van lijndiensten hebben we niet gezien, maar er is ons gevraagd inbreuken altijd te signaleren, spreek het werk door vakbonden te laten doen. Misschien een reden om het aantal vrijgestelden opnieuw op te voeren, want arbeidsrechtelijke overtredingen zijn gewoon schering en inslag. Het is de permanente taak van de FOD hiertegen op te treden. Ik wens er zelfs aan te herinneren dat elke ambtenaar via het statuut persoonlijk verplicht is wetten en andere regels na te (doen) leven en opdrachten die indruisen tegen het arbeidsrecht gewoon zou moeten weigeren. De dag komt er aan dat wij uit een ander vaatje gaan tappen en de in gebreke blijvende hiërarchie rechtstreeks verantwoordelijk gaan stellen voor sociale inspectie en rechtsmacht!
- Bijna een jaar geleden maakten wij met de Minister, in aanwezigheid van onze Voorzitter Directiecomité, de afspraak dat het systeem jobs@fin enkel nog zou worden voortgezet voor speciale, overeen te komen functies, dus niet meer voor generieke jobs. Verder dat, telkens er maar 1 kandidaat is, geen nodeloze jurering meer wordt opgezet. Niettemin doet men doodgemoedereerd verder; de lawine mails waarin wij tekortkomingen op deze afspraak signaleren, is niet te overzien. Wij stellen ook veel disfuncties en onregelmatigheden vast bij selecties via jobs@fin.

Syndicale hot items...

Aan de mars voor onze pensioenen werd massaal deelgenomen vanuit alle geledingen van de FOD's. De voorafgaandelijke staking werd ook goed opgevolgd, op een ongekend niveau binnen onze eigen FOD. Er waren zelfs hele diensten van tientallen mensen waar gewoon niemand aanwezig was en waar het management een noodbemanning moest plaatsen. De huidige onderhandelingsstand inzake zware beroepen (bij ons inzonderheid douaniers) is voor ons onaanvaardbaar en dan zijn er politieke partijen die dat nog te verregaand vinden en de zaak blokkeren met een drogargument dat eerst de afspraken voor de privé-sector moeten gekend zijn. De NUOD heeft formele aanzegging gedaan dat het acties van douaniers syndicaal zal dekken. Suggesties zijn welkom.

Voor wat de dramatische afbraak van ons statuut betreft, werden jullie reeds geïnformeerd in ons vorig magazine, en intensifiëren we dat verder om te sensibiliseren. We hopen in september tot acties te kunnen overgaan in front met de andere vakbonden, dus niet hals over kop door 1 enkele vakbond...

In juli starten ten slotte nieuwe onderhandelingen over een arbeidsreglement (met alles omvattende bijlagen die jullie doen en laten regelen), iets dat er wettelijk al decennia moest zijn en dat er binnen onze FOD, tot op heden, nog altijd niet is. Tegen einde juni verwachten we ter zake de input van onze afgevaardigden!

R. MEYKENS, algemeen voorzitter NUOD Financiën

In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
Niet monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden	4
Mag er nog gelachen worden?	4
Kortberichten	5
I had a dream	6
Risicoanalyse bij AA FISC: Grote vissen blijven buiten schot	10
Ook al een voorstel van aanslag in de personenbelasting gekregen	12
360° Feedback: Anonimiteit blijkt niet gewaarborgd	13
Problemen met Kledingfonds D&A	13
Blockchain, een goed idee voor de FOD Fin?	14
Zware beroepen: De ambtenaar is de pineut	16
Minister Vandeput lanceert raketaanval op het statuut	18
Militaristische opleiding schietmonitoren D&A	21
Nieuwe structuur AA D&A op komst	22
Douane mogelijk dupe van Europees budgetvoorstel ter compensatie Brexit	26
Kortberichten	27
CESI-Nieuws—Geweld door derden op het werk	28
CESI-Nieuws—Gids voor psychosociale risico's op het werk	31
Woordzoeker	32
Aansluitingsformulier	33
Sepaformulier	30
Contactgegevens	31

De NUOD zoekt juristen

Vakbondswerk is vaak ook juridisch werk. De werkgever moet immers steeds opereren binnen een kader van regels, zowel voor collectieve als voor individuele dossiers en het is de taak van een vakbond om daar op toe te zien. Vanuit die optiek is het dan ook erg belangrijk dat een vakbond kan steunen op vrijwilligers die juridisch onderlegd zijn, door scholing en/of ervaring.

Bent u jurist of juridisch ervaringsdeskundige met een hart voor mensen en wil u graag de NUOD versterken? Aarzel dan niet en neem contact op met het secretariaat via nuod.financien@telenet.be.

Weet dat bepaald vakbondswerk kan gebeuren tijdens de diensturen met een syndicale vrijstelling, maar als jurist, was u daar misschien al van op de hoogte.

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

Werkten mee

Rony Meykens

Brenda Sanctorum

Erwin Van Beirs

Vera Neels

Nicole Vereycken

Cathy Swinnen

Dirk Leeten

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

Niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden: Ambtenaren zwaar benadeeld

Uit een rapport van Eurofound (Eurofound (2018), Salary-setting mechanisms across the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg) blijkt dat in België het principe van loon en salaris in natura op grote schaal wordt toegepast, meer dan in de meeste andere EU-landen.

In België genieten bijna alle werknemers, t.t.z. 95%, niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste voordelen waar naar verwezen wordt zijn de woon-werkverkeer vergoeding (67%) o.a. in de vorm van een bedrijfswagen of een bedrijfsfiets, maaltijdcheques (61%) en een hospitalisatieverzekering (60%).

De federale overheid hinkt hier schromelijk achterop. Voor federale ambtenaren zijn er geen bedrijfswagens of -fietsen en wie geen gebruik kan maken van fiets of openbaar vervoer moet het stellen met een schamele vergoeding voor het gebruik van de eigen wagen. Bovendien hebben de federale ambtenaren geen recht op maaltijdcheques en krijgen ze slechts een korting op een hospitalisatieverzekering. Hoog tijd dus dat de federale overheid een tandje bijsteekt. Dit zal zeker nodig zijn als FOD's bekwaam en talentvol personeel willen blijven aantrekken.

Geef toe, een mens moet bijna gek zijn om nog voor de federale overheid te willen werken: het statuut wordt afgebouwd, de loopbaanmogelijkheden worden afgevlakt, de financiële loopbaan wordt steeds meer vertraagd, het verlof wordt ingeperkt, de vergoedingen worden stelselmatig verder afgeschaft, er zijn geen bonussen te verdienen, de ziekteregeling wil men ondergeschikt maken aan deze uit de privésector, er is geen volwaardige 13e maand, al evenmin een 14e maand en van voordelen in natura, zoals maaltijdcheques, ecocheques, bedrijfswagen of bedrijfsfiets, kan een federaal ambtenaar alleen maar dromen ... De overheid verspeelt werkelijk al haar troeven om nog jong, competent en beloftevol personeel binnen te halen.

De NUOD blijft pleiten voor een respectabel statuut, doorgroeimogelijkheden met een interessante financiële loopbaan, een sociaal waardige ziekteregeling, passende vergoedingen voor vuil en gevaarlijk werk, een volwaardige 13e maand, maaltijdcheques, ...

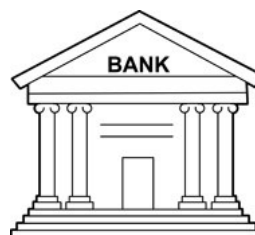
Mag er nog gelachen worden?

Anno 2040 ...

Een kunstschilder zit in het park te werken aan een schilderij van de prachtige rozentuin aldaar.

Een oma blijft samen met haar kleinkind even staan kijken.

Plots fluistert het kind: "Oma, dat moet vast een ambtenaar zijn, die arme man heeft niet eens geld voor een fotoestel..."



Anno 2050 ...

Twee ambtenaren zitten op een bank in het park hun lunch op te eten.

Plots legt één van hen een muntstuk van 10 eurocent op naast zich op de bank.

Vraagt de andere: "Waarom doe je dat nu?"

Zegt de eerste: "Ik wou ook eens weten hoe het voelt om geld op de bank te hebben..."

Onrechtmatig gebruik van Budget Welzijn?

De overheid gaat wel zeer creatief om met het budget voor welzijn van de sociale dienst. Een aantal kostenposten die op dit budget worden aangerekend, horen daar volgens de verschillende vakorganisaties absoluut niet thuis. Het gaat onder andere over de organisatie van bepaalde recepties en pr-activiteiten. Dit zijn duidelijk uitgaven die geen betrekking hebben op de opdrachten van de sociale dienst en die aangerekend moeten worden op het budget van de betrokken departementen. De vakbonden dringen er bovendien sterk op aan dat de bedragen voor individuele hulp opnieuw opgedreven worden. De laatste jaren waren deze immers significant verlaagd, wat onaanvaardbaar is ten tijde van crisis, waarin de overheid ook nog eens meedogenloos snoeit in de toelagen en vergoedingen van de ambtenaren.

Kortberichten varia

Geen Kids Days in 2018

In 2018 zullen geen Kids Days georganiseerd worden. Er wordt een haalbaarheidsstudie uitgevoerd om na te gaan of er in 2019 weer budget vrij gemaakt kan worden voor de organisatie van Kids Days en dan wel in de verschillende grote regionale centra.

Planning proeven bevorderingsexamens

De FOD Fin geeft aan bezig te zijn met het uitwerken van intranetpagina's met enerzijds een planning van de proeven per bevorderingsgolf en anderzijds een semesteriële planning van de opleidingen van de Academie. Zo zullen ambtenaren bij de planning van hun verlof rekening kunnen houden met examens en opleidingen. Dit initiatief komt niets te vroeg. De NUOD vraagt al jaren om dergelijke planningen.

Niet afgeronde benoemingen

Er zijn nog heel wat niet afgeronde benoemingsgolven bij de FOD Fin. De vakbonden dringen er op aan dat de overheid de nodige stappen zet om dit probleem op te lossen.

Loopbaanbegeleiding bij overgangsexamens

Volgens de Administratie zijn er te veel mislukkingen bij de overgang van niveau D naar niveau C, alsook bij de bevorderingsexamens van niveau C naar niveau B. De overheid werkt aan een plan voor loopbaanbegeleiding om het slaagpercentage te verhogen. De NUOD is uiteraard positief maar wacht de concrete plannen af alvorens de loftrampet te schallen.

Belastingvoordeel voor alleenstaande ouders

Ja, daar is hij weer, de belastingbrief, volledig in een nieuw kleedje. Er zijn heel wat veranderingen, maar deze is echt wel het vernoemen waard in Flash.

Bent u

- een werkende alleenstaande ouder
- met kinderen ten laste en
- een bescheiden inkomen?

Vergeet dan niet om bij het invullen van uw belastingaangifte de nieuwe code 1101 aan te kruisen. Naargelang uw persoonlijke situatie kan dit u dit tot meer dan 1.000 euro belastingvoordeel opleveren. Meer concreet, krijgt u door het aanstippen van deze code

- een verhoogde belastingvrije som als alleenstaande ouder en
- een hogere fiscale aftrek voor kinderopkostingen, met name 75 procent.

De code is volledig nieuw in de hervormde belastingaangifte en dus tot nu toe onbekend bij belastingplichtigen, daarom zou u er wel eens over heen kunnen kijken. De voordelen gelden wel enkel voor wie werkt en niet veel verdient.

Voorrang tweetalige financieel deskundigen

De gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen zijn van openbare orde en bijgevolg van toepassing op het klasment voor de toekenning van de betrekkingen voor financieel deskundigen. Dit resulteert er in dat tweetalige gegadigde ambtenaren voorrang zullen krijgen voor de toewijzing van de betrekkingen in de buitendiensten te Brussel.

Kortberichten varia

Outplacement bij de FOD Fin, nog steeds niet geregeld

Al sinds 1 januari 2014 is het wettelijk verplicht om outplacement te voorzien bij ontslag. De FOD Fin is nog steeds niet in orde met deze regelgeving. De Administratie meldt dat dit te wijten is aan het laattijdig initiatief van de FOD BOSA. De FOD Fin heeft ondertussen wel zelf een procedure opgestart. De vakbonden, NUOD inclusief, dringen aan op een duidelijke intranetpagina met een stappenplan voor outplacement, evenals het voorzien van specifieke codes in My p&o voor afwezigheden in het kader van outplacement.

De overheid analyseert intussen wel de offertes die werden ontvangen naar aanleiding van de laattijdige publicatie van een lastencohier door de FOD BOSA. De resultaten van deze analyse worden binnenkort verwacht.

De NUOD volgt de zaken op en houdt u op de hoogte.

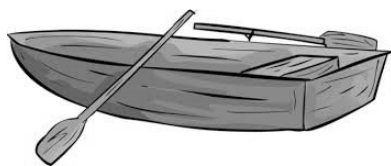
I had a dream



I had a dream: Een comfortabele, moderne, goed uitgeruste werkplek met supersnel internet natuurlijk, zodat ik vlot zou kunnen werken zonder technische besloomingen.

Toen ik bij de FOD Fin werd aangenomen, dacht ik dan ook dat ik op rozen zat, want de overheid zou toch het goede voorbeeld moeten geven op dat vlak. Dat was dus grondig fout gedacht. Ik had het moeten weten, denken is immers iets voor de paarden, die hebben een veel groter hoofd dan ik. Toch betwijfel ik ten zeerste of een paardenhoofd groot genoeg zou zijn om de kronkels van de FOD Fin te bevatten...

In het begin viel het allemaal nog wel mee, de computers waren niet hypermodern en hadden een vrij beperkt geheugen, maar er kon nog mee gewerkt worden, het internet was niet supersnel, maar het kon er nog mee door gezien de beperkte graad van automatisering van de dienst en smartphones daar moesten we ons geen zorgen over maken, want die hadden we eenvoudigweg niet. We moesten roeien met de riemen die we hadden. Het was niet wat ik gehoopt had, maar ikzelf en mijn collega's maakten er het beste van.



Gaandeweg werd de dienst dan toch meer en meer geautomatiseerd, niet dat het werk vlotter ging, o nee, want de speciaal voor ons ontworpen programma's werkten absoluut niet naar behoren. De overheid wilde meespelen met de hele grote jongens, maar dan wel met een heel klein budget. Aanpassingen aan de lamentabele programma's waren bijgevolg haast niet meer mogelijk, want de centen waren op en bijkomend budget vrij krijgen was zo goed als mission impossible.

Mijn collega kon het allemaal niet meer aanzien. Uit pure frustratie begon hij dan maar zelf macro's (een soort hulpprogramma's) te schrijven, om de toestand op het werk weer leefbaar te maken. En jawel, het lukte. De macro's deden het! Joepie, we konden weer terug een beetje vlotter werken.

Wij waren onze collega natuurlijk heel erg dankbaar, maar toch kon ik mijn ogen niet geloven, was dit de FOD Fin? Was dit de Belgische Overheid? In plaats van een voorbeeld te zijn voor de privé bedrijven, hinkelden we overal achteraan en spartelden we op amateuristische wijze in het rond. Als ambtenaar schaamde ik me diep, want meer dan eens stonden rijen klanten aan schuiven aan de loketten en konden we de mensen niet eens verder helpen omdat alle systemen plat lagen. Leg maar eens aan een buitenlandse chauffeur uit dat hij morgen moet terugkomen, want dat het onmogelijk is om zijn documenten te verwerken in het systeem. Woede en frustratie alom, niet alleen bij de klanten, maar ook bij het eigen personeel.



Naarmate er meer en meer, al dan niet goed functionerende programma's werden geïntroduceerd, ging het internet bovendien ook als maar trager werken. Huilen met de pet op, anders kan ik het niet omschrijven. Drie tot vijf minuten wachten om gewoon van het ene scherm naar het andere gaan, dat was geen aardigheid, maar aardig was het allerminst te noemen, want iedereen raakte er compleet van over zijn toeren, de klanten, mijn collega's en ikzelf. Je zou voor minder stress en hartklachten krijgen. Iedereen liep op de toppen van zijn tenen en regelmatig werden collega's ziek van al die stressvolle toestanden, of gingen chauffeurs compleet door hun dak ten gevolge van de lange wachttijden.

Eén chauffeur ging zelfs helemaal door het lint en sloeg het loket aan diggelen. Dat was me toen toch ook even te veel. Compleet van de kaart, ging ik 's avonds naar de dokter, die me prompt drie dagen ziek schreef om wat te bekommen. Eigenlijk had ik slachtofferhulp moeten krijgen, maar daar had men bij de FOD Fin blijkbaar nog nooit van gehoord. Gevolg: ik krijg nu nog altijd nachtmerries van roepende, tierende en brullende chauffeurs die achter me aanzitten met knuppels en messen omdat ik hun documenten niet snel genoeg kan afwerken. En dan te bedenken dat het allemaal begonnen is met een mooie droom...



Naar aanleiding van dit incident werd er dan toch wat gemorreld aan de server en zo werkte het internet dan weer een beetje vlotter, het is te zeggen, van scherm veranderen duurde dan ongeveer nog 1 minuut...

De toestand werd langzamerhand opnieuw slechter, om niet te zeggen dat we weer helemaal terug naar af gingen. Niemand wou nog gehoor geven aan onze noodkreeten en uiteindelijk zochten we steun bij elkaar. We hadden geen andere keuze en we leerden leven met ons slakken-IT-systeem. Soms, heel af en toe, kreeg iemand nog eens een aanval van frustratie, vooral dan omdat de mensen aan de andere kant van het loket ons uitscholden voor luie ambtenaren. Men kon het hen echter niet kwalijk nemen. Geef toe, wat zou je zelf denken als je iemand ziet die koffie zit drinken en om de 5 minuten



eens iets intikt op zijn computer, terwijl er een ellelange rij wachtenden aan het loket staat, allemaal mensen die geen tijd hebben en die dus willen dat het extra mega super snel vooruit gaat.

Plots verscheen er licht in de duisternis. De administratie had "de cloud" ontdekt. Een virtuele wolk, waarin we al onze informatie zouden moeten opslaan. Dit zou er voor zorgen dat onze servers minder belast werden en dus weer sneller zouden gaan werken. Ik stelde me allerlei vragen. Was dit wel veilig? Kon er niemand onze gegevens hacken? We werkten tenslotte toch met vertrouwelijke informatie. Volgens de FOD Fin was er echter geen enkel probleem. Alleen onze eigen mensen zouden toegang hebben tot de cloud en ja, ook een paar werknemers van Microsoft, maar die hadden een clause ondertekend ter vrijwaring van de geheimhouding van onze gegevens. Tja, het is maar hoe je het bekijkt, ... maar ik heb er nog steeds geen vertrouwen in. Trump en co nemen het niet zo nauw met confidentialiteit, dus als onze



vertrouwelijke informatie voor hen van enig nut zou kunnen zijn, dan betwijfel ik ten zeerste het nut van de voornoemde clause. Bovendien is onlangs gebleken, dat zelfs studenten onze systemen kunnen kraken...

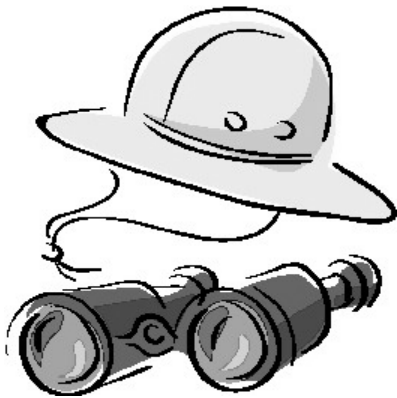
Als integer ambtenaar besloot ik dus de cloud te laten voor wat het was, in de mate van het mogelijke natuurlijk. Ik archiveerde alles op de harde schijf van mijn computer.

Toen besliste de administratie echter om ook geen back ups meer te nemen van de pc's, alle belangrijke zaken zaten immers veilig in de cloud. Ik ben geen kenner, maar ik weet wel dat één of ander virus alle informatie op een computer in één klap kan laten verdwijnen. Een back up leek me toch wel belangrijk,... maar die cloud, nee, toch liever niet. Plichtsbewust als ik was kocht ik mij dan maar een geheugenstick, bijna een tweede harde schijf, zodat ik toch nog zelf een back up kon nemen. Het had me wel wat centen gekost, maar ik was weer gerust.



Enfin, even dan toch, want toen kwam de administratie op de proppen met nieuwe laptops... met zo goed als geen geheugen, want iedereen werkte nu toch immers in de virtuele cloud. Computers met een degelijk geheugen waren dus pure geldverspilling geworden.

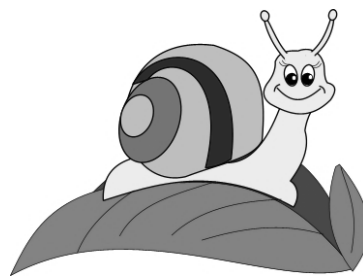
Het internet werkte intussen nog altijd tergend traag daarenboven deed ook mijn nieuwe laptop steevast een langzaam-aan-actie en regelmatig weigerde het toestel resoluut alle diensten, omdat het microscopische kleine geheugen overvol zat...



Hoe het verder moest, daar was ik niet slim genoeg voor, dus nog maar eens een smeekbede gericht aan de teamchef. Deze kwam uiteraard kijken naar het super traag internet, maar meer dan kijken kon hij ook niet doen. Hij belde de chef ICT, die dan enkele

discipelen stuurde om te komen kijken, maar meer dan kijken konden ook zij niet doen, want volgens hen zat het probleem niet bij de administratie, maar bij de provider. Die werd opgebeld en ja, je raadt het al, er kwam iemand kijken, maar het bleef bij kijken, want volgens hem lag de oorzaak van het probleem in de bekabeling. De kabels waren niet geschikt voor snel internet (zelfs niet voor normaal internet). Er moest dus een nieuwe kabel komen, maar wie was hiervoor verantwoordelijk en wie zou de kosten moeten dragen? Na ettelijke vergaderingen en lang wachten kwam uiteindelijk de veelbelovende kabel. We zaten allemaal klaar achter onze pc, ik op kop, nu zouden we erin kunnen vliegen, nu zou het vooruit gaan, we zongen met zijn allen mee met Mick Jagger:

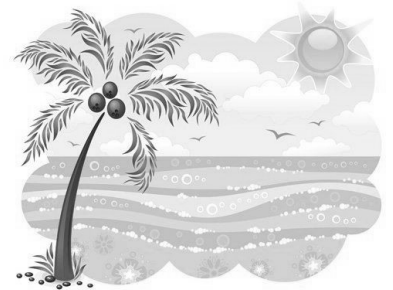
Let's work, be proud
Stand tall, touch the clouds
Man and woman, be free
Let's work, ...



Groot was echter de ontgoocheling toen bleek dat het internet nog steeds werkte met een slakkengangetje van 1 MB per seconde, terwijl we met onze nieuwe kabel toch minstens 200

MB per seconde zouden moeten halen. Ik begreep het niet. Niemand begreep het. Hoe kon het in hemelsnaam zijn? Daar zaten we weer met zijn allen, met de handen in het haar, de depressie nabij, in zak en as. Met de moed der wanhoop belden we opnieuw naar onze chef, die kwam kijken, die ICT verwittigde, waarop weer iemand kwam kijken, die tot slot de provider contacteerde, met als gevolg dat ook die iemand zond om te komen kijken.

Als we inkomgeld hadden gevraagd aan al die kijkers, dan hadden we van de opbrengst met zijn allen een mooie lange reis kunnen maken en logeren in luxe hotel met supersnel internet en free wifi.



Nadat alle kijklustigen, of noem het gerust ramptoeristen, de revue waren gepasseerd, kwam er ook eens een expert langs. Die man had onmiddellijk door wat er aan de hand was. Hij lachte zich bijna een breuk. Ja, we hadden inderdaad een nieuwe kabel die geschikt was voor supersnel internet, alleen was die kabel niet aangesloten op het hoofdnetwerk... Dat probleem moest in principe snel opgelost kunnen worden. Het was immers poepsimpel. Zo simpel als $1+1=2$. Een fluitje van een cent, dat dachten wij, ...



In afwachting van de oplossing van dit kleine euvel, begonnen we alvast weer te zingen:

Lets work...

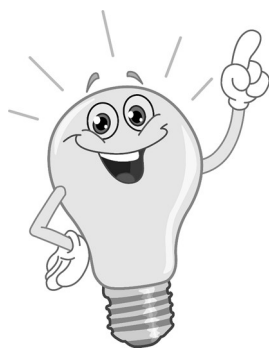
Het kleine euvel, werd echter al snel een grote heuvel en de grote heuvel werd een plots immense berg, want de aansluiting op het hoofdnetwerk bleek toch niet zo eenvoudig te zijn als eerst gedacht. De aansluitingskast bevond zich namelijk in een gebouw aan de overkant van de straat. Er zou dus nog een bijkomende kabel moeten getrokken worden, waarvoor ook de straat opgebroken moest worden.



De chef werd dus weer gebeld en die kwam kijken, ...

Tot ieders ergernis hier op de dienst, werkte het internet intussen nog steeds zenuwslopend traag. Moesten we lachen, moesten we huilen, moesten we schreeuwen... ? Ik wist het ook niet meer, maar de administratie wist het wel. De FOD Fin had de ultieme oplossing voor alle problemen:

Het werk van de ambtenaren zou overgeheveld worden naar de privé sector. Een soort van geautomatiseerde doe-het-zelf-administratie. Slim gevonden, toch! Alle problemen waren gelijk van de baan: geen personeelstekort meer, geen ICT-problemen meer en geen klachten meer... Wat kan een ambtenaar nog meer willen? Controle over de goederen- en documentenstromen mischien, dacht ik zo stilletjes bij mezelf... maar dat was blijkbaar bijzaak.



Ik was helemaal de kluts kwijt, wat zat ik daar nu eigenlijk nog te doen? Ik was douanebeambte in hart en nieren, maar ik kon niets meer opvolgen, laat staan nog iets controleren. Ik twijfelde aan mezelf, paste ik nog wel in deze overheidsdienst? Ik was correct, gedreven, dienstbaar en integer, maar ik kon mijn werk niet meer correct uitvoeren en mijn gedrevenheid smolt als sneeuw voor de zon, aangezien mijn taken herleid waren tot het louter aanwezig zijn en het doorverwijzen van klanten naar het loket van de privé sector, wat meteen ook de enige vorm van dienstbaarheid was die ik nog kon tonen ten aanzien van de burger. En mijn integriteit? Die konden ze mij gelukkig niet ontnemen, want daar heb ik geen computers voor nodig.



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.

Risicoanalyse bij AA FISC: Grote vissen blijven buiten schot

AA FISC zet in op risicoanalyse en mentaliteitswijziging bij fraudeurs

Risicoanalyse, in zowat alle sectoren, op alle vlakken en op alle niveaus heeft het intussen zijn intrede gedaan, ook bij de Algemene Administratie Fiscaliteit. Een positieve zaak zou men denken, ware het niet dat de grote vissen nog steeds buiten schot blijven...



De fiscus doet aan risicoanalyse en kondigt op voorhand aan, wie, of beter gezegd welke risicogroepen zich aan een strengere controle mogen verwachten. Men zou hierbij rekenen op een gedragswijziging bij frauduleuze aangevers, want correcte aangiften zijn

immers de meest effectieve manier van belastinginning. Het klinkt logisch maar toch kan men zich hierbij ernstige vragen stellen:

Een frauduleuze aangever die op de hoogte is dat zijn aangifte dit jaar aan een grondige controle zal worden onderworpen, zal daar ongetwijfeld rekening mee houden dit jaar, maar zal hij dat ook de volgende jaren doen?



Een snelheidsduivel die weet dat er op een bepaalde dag op een bepaalde plaats een mobiele flitscamera staat, zal zich

die dag vast en zeker inhouden op de desbetreffende plaats, de volgende dag geeft hij gewoon weer "gas planché". Bij vooraf aangekondigde controles is van een mentaliteitswijziging dus helemaal geen sprake. Enkel bij regelmatige onaangekondigde controles, waarbij de pakkans reëel is, zal een mentaliteitswijziging optreden, tenminste als de straf voldoende groot is en de betrokkene voldoende raakt.

Nood aan meer personeel

Om op regelmatige basis onaangekondigde controles te doen, in het kader van een zorgvuldig uitgekende risicoanalyse, heeft de AA FISC echter meer personeel nodig: ten eerste om meer en betere risicoanalyses te verrichten en ten tweede om de controles zelf snel en efficiënt te kunnen uitvoeren en afhandelen.

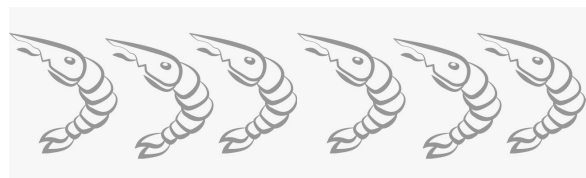


Jacht op kleine garnalen, grote vissen gaan vrijuit

Als men bovendien gaat kijken naar de door de Administratie geselecteerde doelgroepen die strenger gecontroleerd zullen worden, dan kan men alleen maar vaststellen dat het de uiterst kleine garnalen zijn, die gevisieerd worden.

Voor de Administratie Particulieren bijvoorbeeld, wordt dit jaar extra gefocust op

- Particulieren niet-aangevers
- Particulieren die alimentatie storten aan een in het buitenland gevestigde begunstigde, wanneer ze deze alimentatie fiscaal in mindering brengen: er wordt gecontroleerd of deze alimentatie fiscaal wordt aangegeven in het buitenland
- Particulieren die vastgoed verhuren aan professionals: er wordt gecontroleerd of de werkelijke huurinkomsten worden aangegeven en niet het KI zoals dat dient te gebeuren bij verhuur aan privépersonen
- Bedrijfsleiders die hun werkelijke beroepskosten bewijzen: er wordt gecontroleerd of deze kosten niet te hoog worden aangegeven





De jacht op de kleintjes is duidelijk geopend en tot ieders frustratie is het overduidelijk dat de grote vissen buiten schot blijven... want om

de grote vissen te kunnen aanpakken is weerom meer personeel nodig en bovendien ook uiterst gespecialiseerd personeel met specifieke expertise, vooral dan op juridisch en boekhoudkundig vlak.

Grote vissen hebben immers dikke bankrekeningen en kunnen zich dure advocaten en excellente boekhouders veroorloven... de fiscus kan dat voor als nog niet, zeker niet nu de overheid alle voordelen van een job bij de overheid stelselmatig elimineert: diplomabonificatie, vergoedingen, premies, ziekteregeling, pensioenbedrag, pensioenleeftijd en niet te vergeten het statuut.



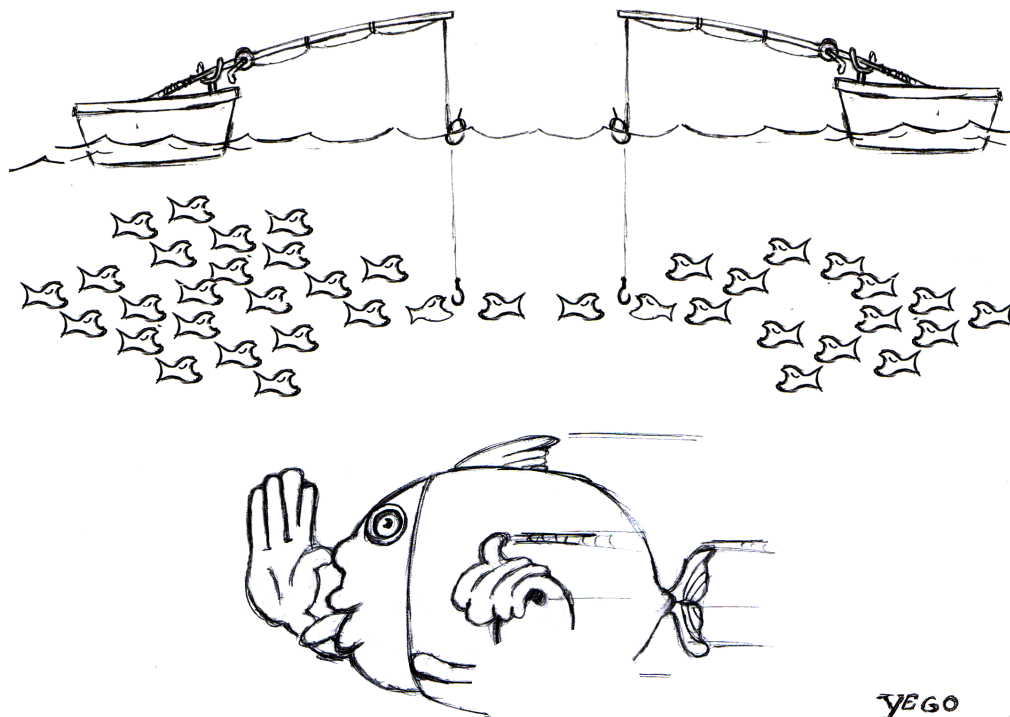
Volwaardig statuut blijft een noodzaak

Bij het vangen van grote vissen komt ook het belang van het statuut weer boven drijven, grote vissen hebben immers vaak directe of indirecte banden met de politiek, die de prioriteiten van de verschillende administraties mee bepalen, denk maar aan politici met verschillende mandaten of bestuursleden van intercommunales...

De NUOD behartigt en strijdt voor meer personeel en behoud van het statuut

De NUOD blijft daarom vechten voor het behoud van een volwaardig statuut. Daarenboven wordt gepleit voor meer personeel bij de AAFISC alsook voor doorgedreven opleiding (met degelijk uitgebouwde CBO's) en betere verloning voor fiscale experts, zodat niet alleen de kleine vissen gevangen kunnen worden, maar ook de grote kanjers die tot nu toe nog steeds gemakkelijk kunnen ontkomen aan een grondige fiscale controle.

De Fiscus



Ook al een voorstel van aanslag in de personenbelasting gekregen?

Big Brother bij financiën heeft voor heel wat Belgen hun jaarlijkse aangifteverplichtingen een heel stuk eenvoudiger gemaakt. Achter dit voorstel tot aangifte is echter heel wat werk verzet. Alle gegevens zijn opgeslagen in verschillende databanken in meerdere informaticaomgevingen.

De resultaten bundelen tot één voorstel is dan ook geen “walk in the park”.

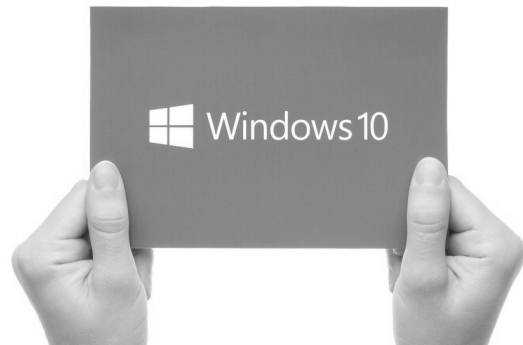
Wat vennootschapsbelasting betreft is er geen overzichtje per cliënt van alle beschikbare data. De controleurs mogen zelf alle informatie opzoeken in de verschillende databanken. Sommigen daarvan werken enkel in Internet Explorer, anderen liever in Mozilla. Overgiet dit alles met de regelmatige onbeschikbaarheid van de systemen (wat als gebruiker niet altijd duidelijk is) en het verschil met de personenbelasting is toch wel frappant.



Gelukkig hebben in het verleden collega's in hun eigen vrije tijd toepassingen ontwikkeld (verifio en vat data) die het verzamelen van al deze data voor hun rekening namen. Dank zij hun noeste arbeid was het gedaan met een halve dag 10 talen keren hetzelfde btw nummer inkloppen of kopiëren in de diverse toepassingen.

De tijd staat evenwel niet stil en ook de FOD Fin gaat mee in de race naar nieuwe informaticatoepassingen.

Sinds vorig jaar zijn we met zijn allen overgeschakeld naar Windows 10. En daar wringt het schoentje: Vatdata en Verifio zijn immers niet compatibel met Windows 10.



Mits het schrijven van enkele scripts zou dit opgelost kunnen worden, maar ergens hogerop is beslist dit niet te doen. De administratie is ondertussen immers bezig met de ontwikkeling van eigen software. Of die even ver dan wel verder gaat dan Verifio - Vatdata is niet duidelijk. Misschien wordt het wel een (ultra) light versie ...

En ondertussen op het terrein?
Tirer votre plan!

Met steeds meer collega's die op pensioen gaan, een informaticasysteem dat regelmatig steken laat vallen en een steeds grotere werkdruk (minder dagen per dossier of actie) wordt de lat als maar hoger gelegd. Misschien moet men op hoger niveau ook eens luisteren naar wat er op het terrein gezegd wordt. Wie het niet wil horen zal het vroeg of laat toch voelen. Geen idee of daar iemand wakker van ligt.

Onze collega's uit het zuiden van het land hebben een studie gemaakt over het verlies aan inkomsten door de afbouw van onze diensten: 1 miljard per jaar minder controle inkomsten t.o.v. 10 jaar geleden. Maar over zo'n klein bedrag gaan we nu toch niet struikelen ...

360° Feedback: Anonimiteit blijkt niet gewaarborgd

Een aantal ambtenaren werd onlangs uitgenodigd om deel te nemen aan het project “360° Feedback”.

In dit project dienden medewerkers hun chef te beoordelen en mochten zij ook opmerkingen geven over het functioneren van de betrokken chef op de werkvloer.

Aan de deelnemers werd door P&O volledige anonimiteit beloofd.

De praktijk heeft echter uitgewezen dat de beoordeelde chefs rechtstreeks inzage hebben gekregen in de antwoorden van hun medewerkers. Anoniem, ja, maar uit de schrijfstijl, de specifieke opmerkingen en de aangehaalde voorbeelden kunnen chefs ongetwijfeld afleiden welke beoordeling elke medewerker hen heeft gegeven... Voor sommige medewerkers kan dit nefaste gevolgen hebben, zeker als de betrokken chef hen moet evalueren in Crescendo. De NUOD wenst ter zake dan ook maatregelen te nemen.

Leden die naar aanleiding van hun deelname aan het project over de toekomstige relatie met hun chef en de eventuele gevolgen voor hun ontwikkelcirkel kunnen NUOD hiervan op de hoogte te brengen, via het secretariaat: nuod.financien@telenet.be

**De NUOD
bewaakt
uw privacy**

Problemen met Kledingfonds D&A

Blijkbaar hebben er zich problemen voorgedaan met de webapplicatie van het kledingfonds D&A. Bij sommige ambtenaren zou de bestelling, hoewel tijdig ingegeven, niet gevalideerd zijn, met als gevolg dat de betrokkenen het volledige jaarbudget voor 2018 kwijt zijn.

Anderen hebben door omstandigheden, zoals verlof, ziekte of een andere vorm van langdurige afwezigheid, niet tijdig kunnen bestellen, omdat ze niet op de hoogte werden gebracht van de bestelperiode en ook zij verliezen daardoor hun kledingbudget voor 2018.

De NUOD wil de klachten van de gedupeerde leden bundelen, met de bedoeling een poging te ondernemen om alsnog een oplossing te onderhandelen.

We verzoeken onze leden van D&A dan ook om ons op de hoogte te brengen van de problemen die zij ondervonden hebben met betrekking tot de webapplicatie Kledingfonds en de daarmee gepaard gaande bestelprocedure.

Klachten worden verzameld via het secretariaat: nuod.financien@telenet.be

Blockchain, een goed idee voor de FOD Fin?

Volgende legislatuur

Net na verschijning van het februari nummer van Flash, werd NUOD-voorzitter, Rony Meykens, door Belga geïnterviewd over de denkpiste blockchaintechnologie voor de FOD Financiën. De minister had immers te kennen gegeven dat daarover een studie loopt, waarvan hij al een rapport verwacht in de lente van 2019. De opdracht moet in 2020 volledig volbracht zijn, voor een volgende legislatuur dus...

Volgens de Minister ligt invoering het meest voor de hand in het kader van vastgoedtransacties (Patdoc), de containertrafiek (douane) en BTW-controles. Hij liet zich ook ontvallen dat invoering van deze methodiek wel dergelijk effect kan hebben op het personeelsbestand. Hij doelt daarmee ongetwijfeld op een vermindering van de getalsterkte van onze FOD...

Bitcoinindustrie

De blockchaintechnologie wordt hoofdzakelijk ingezet binnen de "bitcoinindustrie", maar er zijn ook al buitenlandse overheden mee bezig. In essentie komt het er op neer dat diverse instanties machtigingen verkrijgen om gegevens toe te voegen aan een reusachtige databank. De overheid maakt ook gebruik van die database, maar is er zelf geen meester of beheerder van. In feite gaat het om voortbouwen op zaken die al embryonaal bestaan, zoals het ingeven van informatie over bijvoorbeeld huurcontracten door de immobiëlesector of afspraken tussen kadaster, notariaat en landmeters. Uiteraard zijn er ook nog heel wat andere projecten, die in aanmerking komen voor toepassing van de blockchaintechnologie.



Verlies van duizenden arbeidsplaatsen

Op zich mag een "modernisering" als deze niet bij voorbaat worden afgeschoten. Een belangrijk voordeel waar men op wijst is de veilige opslag van data, een issue waar het nu soms grondig mis loopt. Men kan zich echter de vraag stellen of het gebruik van dergelijke technologie maatschappelijk wel een vooruitgang is op alle vlakken? De energievervlinding door de bitcoinindustrie is al voldoende bekend en allicht zullen er nog andere negatieve kanten aan de oppervlakte komen, die mogelijk een invloed hebben op de efficiëntie van het systeem. Al deze nadelen moeten eerst grondig onderzocht worden en dan worden afgewogen tegen de duizenden jobs die verloren zullen gaan en de capaciteit om (nog eens) duizenden passende, nieuwe jobs te creëren voor de zogenaamde "uitgespaarde" mankracht. Men mag immers niet vergeten dat werkloosheid niet alleen een collectief, maatschappelijk probleem is, maar ook een probleem van individueel welzijn.

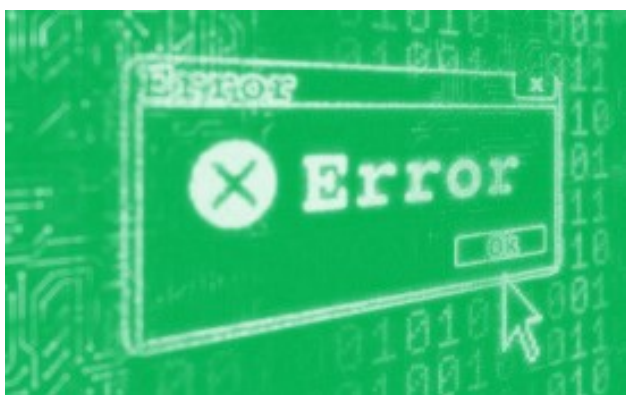


Opportunititeit voor FOD-Fin, maar ...

Concreet gerelateerd aan de personeelsaspecten binnen de FOD Financiën, kan de implementatie van de blockchaintechnologie een opportuniteit zijn om de onderbemanning bij de uitvoering van de niet-geautomatiseerde FOD-activiteiten te verhelpen, althans cijfermatig. Voorwaarde is echter dat personeel dan goed wordt opgeleid voor nieuwe taken, en laat de opleiding nu net een schoentje zijn dat inhoudelijk overal zeer sterk wringt binnen onze FOD! Daarbij komt nog dat niet iedereen zomaar kan worden omgeschoold, voor de oudste werknemers bijvoorbeeld, is dit een zinloze investering. Voor deze werknemers heeft de overheid trouwens nog steeds geen specifiek beleid (behalve dan het stelselmatig uitstellen van hun pensioen en het systematisch afbouwen van hun opgebouwde pensioenrechten).

ICT: Troubles in paradise

Bij de eventuele invoering van blockchaintechnologie moeten we dan (nog eens) ons hart vasthouden voor het ICT-aspect. ICT kan nu immers al niet voldoen aan de noden van de lijn- en stafdiensten, laat staan het verzorgen van efficiënte en praktische toepassingen voor het terrein. Er is nu al een, door de ICT-manager zelf geproclameerde, achterstand van bijna 10 jaar in de mainhardware en het terrein moet het stellen met vierkant draaiende applicaties die dikwijls “tijdelijk onbeschikbaar” zijn, tot grote ergernis en demotivatie van het personeel. Al te vaak worden mensen op het terrein gebruikt als proefkonijnen voor onvolmaakte programma's en half verwerkende toepassingen.



Gebrek aan expertise

Wat de capaciteit aan menselijk potentieel betreft voor het ontwikkelen van software om te werken met een blockchain databank, maken we ons grote zorgen. Uitbesteding is meestal geen goede praktijk gebleken, want daar is geen budget voor en bovendien is het een pad waar onze ICT-diensten hoe dan ook dan ook liever niet voor kiezen. Bovendien moeten ontwikkelaars niet alleen beschikken over veel specifieke ICT-knowledge, maar ook over fiscale, logistieke en andere kennis. Net zoals bij de implementatie van de nieuwe privacy wetgeving, ontbreekt het de FOD's aan gespecialiseerd personeel.

Wat is blockchain?

Blockchain is een technologie waarbij een heel computernetwerk veranderingen in een database registreert. De database blijft dus steeds up-to-date en bovendien is het bijna onmogelijk om gegevens te manipuleren of vervalsen. De technologie wordt momenteel voornamelijk gebruikt bij het verhandelen van cryptomunten, zoals de Bitcoin.

Witte raven

De privésector krijgt momenteel een duizendtal vacatures voor experts ter zake niet ingevuld, omdat de noodzakelijke vaardigheden en kennis zo verscheiden zijn, dat het bijna onmogelijk is om deze in één persoon te verenigen. Men biedt dan ook uiterst gunstige arbeidsvoorwaarden aan en een zeer hoge verloning om de witte raven aan te trekken die capabel zijn het nodige te doen. In tegenstelling tot de privésector, hebben FOD's echter het probleem dat ze geen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden meer kunnen aanbieden, noch een verloning die de moeite waard is, bijgevolg zal het ook niet mogelijk zijn de felbegeerde witte raven binnen te halen. Omscholingen naar het noodzakelijk gespecialiseerd jobprofiel zijn een proces van jaren, temeer omdat passende ervaring onontbeerlijk is. We vrezen er dus voor dat bij overhaaste invoering van blockchaintechnologie enerzijds de werkefficiëntie zal dalen en anderzijds de irritatie op het terrein alleen maar zal toenemen (en het is al zeer erg op dit moment). Goed personeel dreigt het hazenpad te kiezen en het overblijvende personeel zal steeds verder gedemotiveerd raken,.. richting defaultisme?

Blockchain in Georgië

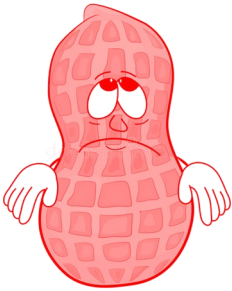
De blockchaintechnologie wordt vandaag de dag al toegepast in Georgië. Het hele kadaster werkt daar op basis van deze technologie en ook de banken zijn mee in het systeem gestapt. Het gebruik van blockchain in het Georgische kadaster leidde tot een enorme efficiëntieverhoging, in die mate zelfs dat twee derde van de Georgische ambtenaren die zich bezig hielden met de desbetreffende materie overbodig werden.



Zware beroepen: De ambtenaar is de pineut

Onderhandelingen gaan van start

Op 30 maart l.l. werd beslist dat de pensioenminister, D. Bacquelaine, de syndicale onderhandelingen mag aannemen over de invulling van de zware beroepen. Deze onderhandelingen zullen plaatsvinden in het Comité A voor de statutaire ambtenaren en in het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst voor contractuelen en werknemers uit de privésector.



Er is dus eigenlijk nog niets beslist, maar uit een eerste analyse van de voorstellen die regering communiceerde blijkt alvast dat ambtenaren en vrouwen de pineut moeten worden.

Wat ligt er op tafel?

Laat ons eens nader bekijken welke voorstellen er op tafel liggen:

- De inwerkingtreding van het nieuwe stelsel wordt met een jaar uitgesteld: 2020 ipv 2019.
- Zelfde criteria en modaliteiten voor publiek, privé en zelfstandigen
- Slechts 3 criteria van het Nationaal Pensioencomité worden weerhouden: fysiek zwaar werk, belastende werkorganisatie zoals onregelmatige uren en gevaarlijk werk of werk met een veiligheidsrisico. De emotionele belasting, die zich vaak vertaalt in stress, wordt enkel als verzwarende factor aanvaard.
- Zware beroepen worden gekoppeld aan individuele functies en niet aan collectieve beroepen.
- Er komt een limitatieve lijst met functies die als zwaar beroep erkend worden
- Erkenning van een functie als zwaar beroep kan leiden tot vervroegde pensionering of toekenning van bonus bij langer werken.
- In een KB zal vastgelegd worden welke preventie maatregelen genomen kunnen worden om (de erkenning van) het belastend werk te voorkomen, zodat de betrokkenen als het ware geen belastend werk meer uitoefenen en dus ook geen recht hebben op het zogenaamde pensioenvoordeel.
- Enkel de effectieve prestaties tellen mee voor de berekening van de loopbaan, de gelijkstelde perioden vallen uit de boot. Periodes van ziekte en loopbaanonderbreking tellen niet mee.
- De definitie van effectieve prestaties wordt vastgelegd in een KB.
- De effectief gepresteerde loopbaan voor de toegang tot het vervroegd pensioen wordt verhoogd met 5, 10 of 15 % in geval van erkenning van 1, 2 of 3-4 criteria. De percentages zijn beschamend laag en hebben veel te weinig invloed op de uiteindelijke pensioenleeftijd.
- De zware functie moet minstens 5 tot 10 jaar uitgeoefend worden vooraleer deze meetelt om in aanmerking te komen voor een vervroegd pensioen.
- Geen vervroegd pensioen vóór 60 jaar.
- Enkel recht op vervroegd pensioen voor zij die nog actief zijn. Jammer voor wie op het einde van zijn loopbaan ziek wordt.
- Wie gebruik maakt van zijn recht op vervroegd pensioen, lijdt onverbiddelijk loonverlies
- Periodes uit het verleden kunnen maximum meetellen voor 5 jaar, indien de betrokkene het zwaar beroep nog uitoefent op het ogenblik van inwerkingtreding van het systeem. Pech voor wie reeds langer een zwaar beroep uitoefent. Het effect is bovendien minimaal, met name 3 tot 9 maanden pensioenvervroeging.

Wie is de pineut?

Dit laatste item is zeker voor ambtenaren een dooddouner, want velen onder hen oefenen al ettelijke jaren een zwaar beroep uit. De voordelige tantièmes waarmee zij bepaalde pensioenrechten opbouwden zouden nu voor de meesten grotendeels teniet worden gedaan.



Naast ambtenaren zijn ook vrouwen het slachtoffer van de voorgestelde regeringsmaatregelen. Vrouwen maken immers meer gebruik van gelijkgestelde systemen om de zorg voor het gezin op zich te kunnen nemen. Daarboven werken ook heel wat vrouwen in sectoren met

een hoge emotionele belasting, zoals de zorgsector of het onderwijs. De functies in deze sectoren dreigen uit de boot te vallen voor erkenning als zwaar beroep, gezien emotionele belasting op zichzelf van geen tel is.

Tot slot zien we dat oudere werknemers zwaar gediscrimineerd worden ten opzichte van de jongeren. Wat oudere werknemers reeds opbouwden aan rechten inzake vervroegde pensionering wordt tot een minimum herleidt, terwijl de jongeren nog volop de tijd krijgen om onder het stelsel van zware beroepen een voordelige pensioenleeftijd uit de brand te slepen. Het is absoluut onrechtvaardig dat zware beroepen uitgeoefend in het verleden voor minder meetellen dan zware beroepen in het heden en de toekomst! Of was een zwaar beroep in het verleden misschien minder zwaar?



De NUOD behartigt

De NUOD hekelt de pensioenvoorstellen van de regering en vooral de discriminaties die er mee gepaard gaan ten aanzien van ambtenaren, vrouwen en oudere werknemers die hun opgebouwde pensioenrechten zien wegsmelten als sneeuw voor de zon.

**De NUOD
behartigt
uw pensioen**



Minister Vandeput lanceert raketaanval op statuut

Minister van ambtenarenzaken, Steven Vandeput, lanceert een ware raketaanval op het statuut. De NUOD zet op een rijtje wat onze minister van plan is en welke negatieve gevolgen dat heeft voor de statutaire ambtenaren:

Beperking van het aantal functies:

Nog slechts 18 functiefamilies voor alle jobs binnen de Federale Overheid en 2 functietypes, met name standaardfuncties en per organisatie enkele specifieke functies. De specificiteit van de functies die de ambtenaren vervullen wordt niet meer erkend, er wordt zo veel mogelijk herleid naar standaardfuncties. Hoewel de ambtenaren dagdagelijks geconfronteerd worden met complexe wetgeving en specifieke opleidingen moeten volgen om hun job correct te kunnen uitoefenen, wordt hun werk afgedaan als eenheidsworst. Onder het mom van transparantie wil de minister maximale flexibiliteit creëren, zodat ambtenaren gemakkelijk verplaatst kunnen worden binnen de administratie waarin zij werken en zelfs over de verschillende administraties heen.



Afstaan van vermogensrechten:

Wie in functie van de dienst een computerprogramma, boek, handleiding of ander geschrift uitwerkt, verliest daarop alle vermogensrechten. Deze zullen afgestaan moeten worden aan de federale overheid. Hetzelfde geldt voor inkomsten uit uitvindingen van personeelsleden die werden ontwikkeld ten behoeve van de dienst. Uw schrijflust en creativiteit, die u persoonlijk aan de dag legt om de lamenteerbare toestand op vele diensten te verhelpen, zal dus enkel nog de overheid ten goede komen, mocht er nog een bijkomende opbrengst aan vasthangen. Wees spaarzaam met de inzet van uw talenten ten behoeve van de overheid, u wordt er niet voor beloond. De overheid zal alle inkomsten binnenrijven en zelf zal u het moeten stellen met een karig basisloon en een afgebouwd overheidspensioen. Raadpleeg dus eerst een advocaat alvorens voor u als ambtenaar een publicatie doet of een uitvinding lanceert, zeker als deze rechtstreeks of onrechtstreeks gelinkt kan worden aan de dienst waar u werkt of aan de federale overheid in het algemeen.

Onzekerheid over plaats van tewerkstelling:

De minister beoogt een grotere flexibiliteit inzake Human Resources Management en wil de ambtenaren kunnen inzetten volgens operationele behoeften. De juiste persoon op de juiste plaats op het juiste moment, zo scant hij. Lees, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde kan de ambtenaren ten allen tijde verplaatsen in het belang van de dienst naar om het even welke dienst binnen om het even welke standplaats. In het kader van affectatie kan een ambtenaar verplaatst worden naar een andere dienst binnen dezelfde standplaats, als het maar gaat om een functie van dezelfde graad of klasse. In geval van sluiting of verhuis van de dienst kan het personeelslid echter ook naar een andere standplaats worden verzet. In het kader van terbeschikkingstelling kan een ambtenaar ter beschikking gesteld worden aan een andere administratie, zij het wel mits toestemming van de betrokken ambtenaar, gelukkig maar. De ambtshalve mobiliteit leidt dan weer tot de benoeming van een ambtenaar in een vacante betrekking bij een andere federale overheidsdienst zonder dat de desbetreffende ambtenaar zich daarvoor kandidaat heeft gesteld. Het biedt geen twijfel dat deze regeling misbruikt zou kunnen worden. Tot slot is er de heroriëntering, een nieuw mechanisme om personeelsleden te begeleiden wanneer zij geconfronteerd worden met gezondheidsproblemen of wanneer hun functie drastisch wijzigt of verdwijnt. Klinkt mooi, maar is het allesbehalve. Het mechanisme is immers door de minister opgezet om snel te kunnen inspelen op wijzigende noden en technieken binnen de administratie. De standplaats van de ambtenaren wordt naar de toekomst toe een uiterst onzekere zaak.



Rekrutering a la tête du client:

Wat rekrutering betreft wordt een onderscheid gemaakt tussen interne rekrutering en externe rekrutering. Het voorstel van de minister stelt dat interne rekrutering steeds vooraf moet gaan aan externe rekrutering. Enkel wanneer intern geen geschikte kandidaat wordt gevonden zou overgegaan mogen worden tot externe rekrutering. Het is evenwel mogelijk om direct een beroep te doen op externe rekrutering hetzij op vraag van de leidend ambtenaar aan de ministers van ambtenarenzaken, hetzij voor een contractuele tewerkstelling van maximum 1 jaar, hetzij voor een starbaanovereenkomst. Met andere woorden, de regel "intern eerst" is zeer gemakkelijk te omzeilen. Zowel voor interne als voor externe rekrutering moet gebruik gemaakt worden van een vergelijkende selectie. Klinkt weerom als muziek in de oren, ware het niet dat de specifieke deelnemingsvoorwaarden zo opgesteld kunnen worden, dat slechts de gewenste (voorkeur)kandidaten kunnen deelnemen aan het examen. De leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde kan immers specifieke voorwaarden betreffende beroepservaring, diploma's en opleidingsgetuigschriften als deelnemingsvoorwaarden opleggen in verband met het technisch of gespecialiseerd karakter van de functie. Dit zet de deur open naar examens en benoemingen a la tête du client, men kan de deelnemingsvoorwaarden immers zo opstellen dat slechts één specifieke persoon er voor in aanmerking komt.



Afschaffing van de versnelde geldelijke loopbaan:

De ontwikkelcirkels of evaluatiecycli werden destijds ingevoerd met de belofte enerzijds dat wie slecht presteerde zou getroffen worden door een vertraging in de geldelijke loopbaan en onderhevig zou zijn aan een eenvoudige procedure tot ontslag, maar anderzijds dat wie goed presteerde zou kunnen genieten van een versnelde geldelijke loopbaan. Dit laatste aspect, dat in praktijk al een utopie bleek te zijn, wordt nu geschrapt door de minister. De gevolgen voor wie, aldus de overheid, minder goed presteert, worden echter bovendien des te schrijnender.

Versoepeling van de voorwaarden tot ontslag:

Daar waar voorheen, bij de evaluatie, 2 maal "onvoldoende" in 3 jaar tot ontslag kon leiden, wordt dit nu herleid tot 2 maal "onvoldoende" in 5 jaar. Ook 2 maal een "te verbeteren" en 1 maal "onvoldoende" binnen de 5 jaar zal onherroepelijk leiden tot ontslag. Alle voordelen die dus gespaard gingen met de ontwikkelcirkels worden koudweg geliquideerd, de nadelen daarentegen zijn eens zo erg geworden.



Afschaffing van het functiegesprek:

In de evaluatiecyclus wordt het functiegesprek geschrapt, het wordt geïntegreerd in het planningsgesprek. Dit is een vermindering van het aantal overlegmomenten tussen ambtenaren en hun leidinggevenden, met alle mogelijke gevolgen van dien voor ambtenaren, die tegen hun wil een bepaalde functie moeten uitoefenen en/of die bepaalde taken krijgen opgedragen die ze niet of niet naar behoren kunnen uitvoeren, bijvoorbeeld wegens gebrek aan opleiding.

Afschaffing van de eindvermelding "uitzonderlijk":

In het nieuwe systeem zouden nog maar drie eindvermeldingen mogelijk zijn, met name: "onvoldoende", "te verbeteren" en "voldoet aan de verwachtingen". Wie niets meer doet dan het minimum dat er gedaan moet worden, krijgt dus dezelfde eindbeoordeling dan iemand die zijn job daadwerkelijk ter harte neemt. Met andere woorden, iemand die elke dag het beste van zichzelf geeft door creatief te zijn, initiatief te nemen en spontaan burgers en collega's te helpen, wordt over dezelfde kam geschoren als iemand die enkel zijn takenlijstje afwerkt. Heel motiverend kan men deze maatregel niet noemen. Dit zal zeker de gedrevenheid van de ambtenaren niet ten goede komen, en laat nu net gedrevenheid één van de vier waarden van de FOD Fin zijn!



Functionele chef kan elke beoordeling toekennen:

De functionele chef kan vanaf nu elke beoordeling toekennen, dus ook een “te verbeteren” of een “onvoldoende”. Gezien de functionele chef niet meer hoger in graad moet zijn, dan diegene die hij beoordeelt, kan hij vanaf nu eventuele rechtstreekse concurrenten voor bevorderingsexamens uitschakelen, wanneer deze onder hem ressorteren. Wie geen “voldoet aan de verwachtingen kreeg” kan immers voor een bepaalde tijd niet meer deelnemen aan bevorderingsexamens.

Evaluatie vanaf 60 gepresteerde werkdagen:

Daar waar men voorheen de helft van de evaluatieperiode aanwezig moest geweest zijn om geëvalueerd te kunnen worden, wordt dit nu herleidt tot 60 dagen (pro-rata voor zij die deeltijds werken). Een standaard ontwikkelcirkel loopt van 1 januari tot 31 december (365 of 366 dagen), daar moest men in het oude systeem 183 dagen van aanwezig zijn om geëvalueerd te kunnen worden, zo niet kreeg men van ambtswege een “voldoet aan de verwachtingen” wanneer dat het vorige jaar ook zo was. Nu zou men op basis van 60 dagen al onderworpen worden aan een evaluatie. Dit is totaal onredelijk, temeer omdat zelfs dagen waarop slechts enkele uren gepresteerd worden, aangerekend zouden worden op het conto van de werkdagen. Hoe kan men iemand objectief beoordelen, als de betrokken persoon gemiddeld 5 dagen per maand aanwezig is op het werk? Om dit tot een goed einde te brengen moet men waarschijnlijk minister zijn, want voor een aards wezen dat met zijn beide voeten op de grond staat is het een onmogelijke opdracht. Er wordt enkel een uitzondering gemaakt voor wie een beoordeling “onvoldoende” heeft gekregen bij de voorgaande evaluatie. Deze onfortuinlijken moeten minstens 120 dagen effectief aanwezig geweest zijn, vooraleer ze opnieuw beoordeeld kunnen worden.



Tuchtregeling heeft ook invloed op evaluatie:

Een tuchtregeling zal voortaan ook invloed hebben op de evaluatie. Vanaf nu kan men dus twee maal gestraft worden voor dezelfde feiten. Voor criminelen is dit bij wet uitgesloten op basis van het non bis in idem principe, maar voor ambtenaren is blijkbaar alles mogelijk. Het non bis in idem principe is volgens de administratie immers niet van toepassing tussen een administratieve procedure en een tuchtprocedure...

Slechts 9 dagen inhaalrust in halve of hele dagen:

U leest het goed, 38 uur per week werken is de norm, wie meer werkt of langer werkt, zal nog slechts 9 dagen inhaalrust kunnen opnemen in halve of hele dagen. De rest zal moeten opgenomen worden in enkele uurtjes later beginnen of enkele uurtjes vroeger stoppen. Ambtenaren die nu onder stelsel twee, lange dagen werken om zo meer thuis te kunnen zijn voor de kinderen, om files te vermijden, om hobby's te kunnen uitoefenen, om te kunnen reizen ... die zullen dat in de toekomst niet meer kunnen doen. Het opnemen van inhaalrust in volledige of halve dagen wordt immers sterk beperkt. Gedaan met vrijheid en flexibiliteit! Eén van de weinige troeven die de overheid nog had ten opzichte van sommige privébedrijven, wordt met deze ook teniet gedaan. En dan te weten dat wetenschappelijk onderzoek aantoonde dat flexibiliteit om werk en gezin te combineren uiterst belangrijk is in tijden van hoge werkdruk, waarin ook nog eens stelselmatig de pensioenleeftijd verhoogd wordt.

Allerzielen geschrapt als feestdag:

2 November, met name Allerzielen, wordt geschrapt als feestdag voor de ambtenaren.

Extra verlofdagen voor ambtenaren op leeftijd ingeperkt:

De extra verlofdagen vanaf 45 jaar, zullen in de toekomst pas vanaf 55 jaar worden toegekend. Voor ambtenaren die al dagen verworven hebben, wordt een overgangsregeling van toepassing. Zij behouden hun verworven dagen tot zij opnieuw gelijke tred kunnen houden met het nieuwe systeem.



Verstrenging toekenningsregels omstandigheidsverlof:

Voor huwelijken wordt enkel nog de dag van het huwelijk omstandigheidsverlof toegestaan, met uitzondering voor de trouwers zelf en hun ouders, voor hen blijft de oude regeling van toepassing.

Voor religieuze inwijdingen, inclusief communie en feest van de vrijzinnige jeugd, wordt vanaf nu enkel nog verlof toegekend aan ouders (en indien van toepassing echtgenoten) voor de dag van de plechtigheid.

Het omstandigheidsverlof voor de verandering van standplaats in het belang van de dienst, met bijdrage in de verplaatsingskosten, wordt afgeschaft.

Afschaffing loopbaanonderbreking zonder motief:

Hebt u gewoon wat tijd voor uzelf nodig en dacht u enkele maanden loopbaanonderbreking te nemen? Jammer, maar in de toekomst zal dit niet meer kunnen. De loopbaanonderbreking zonder motief wordt afgeschaft. In een tijd waar langer werken de regel wordt en waar de werkdruk bovendien loodzwaar is, kan met deze maatregel bezwaarlijk positief noemen. Het komt geenszins ten goede aan de ambtenaren. Alweer een vrijheid die wordt ingeperkt, alweer een vorm van flexibiliteit die wordt afgeschaft.

Beperking van loopbaanonderbreking met motief:

De loopbaanonderbreking met motief wordt bovendien sterk beperkt, met name tot 36 maanden voor studies en tot 51 maanden voor zorgverstrekking, waarbij alle in het verleden reeds opgenomen periodes van loopbaanonderbreking zullen aangerekend worden op dit krediet (met uitzondering van de thematische verloven)

Verstrenging voorwaarden loopbaanonderbreking voor zorg en bijstand aan zwaar ziek familielid:

Ook voor de miserie van de ambtenaren heeft deze regering oog noch oor. De voorwaarden voor loopbaanonderbreking om te zorgen voor een ziek familielid worden zwaar verstrengd, om te beginnen met een verstrenging van de vereiste attestering door de behandelde arts. Daarboven zal men onder dit stelsel enkel nog kunnen zorgen voor familieleden in de eerste graad van verwantschap. Nu kan dit nog voor familieleden tot de tweede graad van verwantschap. Wordt uw broer of zus ziek in de toekomst en wil u de nodige hulp en bijstand verlenen onder het stelsel van loopbaanonderbreking: no way, vergeet het maar! Dit zal niet meer mogelijk zijn. Enkel voor zieke ouders of kinderen kan men nog beroep doen op deze faciliteit.



Militaristische opleiding schietmonitoren D&A

Tijdens de maand mei werd een opleiding georganiseerd voor schietmonitoren douane en accijnzen. Behalve de twijfelachtige objectiviteit bij de selecties van kandidaten voor deze opleiding, hekelt de NUOD ook de manier waarop de training werd gegeven.

Het ging om een uitgesproken militaristische opleiding, waarbij de deelnemers voor twee weken op internaat moesten in een legerkazerne te Marche en Famenne. In the middle of nowhere, waar slechts op enkele plaatsen gsm en internetbereik was om contact te houden met het thuisfront. Bovendien werden de betrokken ambtenaren ondergebracht in een uiterst primitieve accommodatie en moesten ze slapen in gedeelde kamers, zonder toilet of douche. Echt niet meer van deze tijd!

De lessen begonnen steevast om 08:00 uur 's ochtends en liepen vaak door tot 22:00. Ontbijt, lunch en avondmaal moesten in een sneltempo verorberd worden.

Na de lessen was het dan nog aanschuiven om te kunnen douchen, want het aantal beschikbare douches was minimaal.

De hele opleiding was een race tegen de klok en dat is ook niet verwonderlijk, want wat de kandidaat schietmonitoren moesten leren in twee weken, daar krijgen getrainde militairen een cursus voor die maar liefst vijf weken in beslag neemt.

De NUOD is van mening dat schietmonitoren inderdaad een degelijk opleiding moeten krijgen, want zij moeten er tenslotte ook voor zorgen dat hun collega's veilig en goed met een wapen kunnen omgaan, maar mag het alstublieft voor iedereen ook een beetje menselijk blijven?

**De NUOD
behartigt
uw belang**

Nieuwe Structuur AA D&A op komst

Nog maar eens hervorming

Ja, u leest het goed: De Administratie van Douane en Accijnzen wordt nog maar eens hervormd. De reorganisatie zou van start gaan in 2020 en zou voltooid moeten zijn, ten laatste in 2022. Vanaf dan moet de nieuwe structuur operationeel zijn.

Centralisatie en schrapping van diensten

De administrateur generaal, dhr. Kristian Vanderwaelen, heeft onlangs de nieuwe structuur voorgesteld en het was geen prettige ervaring om te vernemen dat er nog meer gecentraliseerd zal worden. Zowel in Vlaanderen, Brussel als Wallonië staan heel wat diensten op de helling en dit zal ongetwijfeld ook zware gevolgen hebben voor een aantal personeelsleden.

Schrapping hulpkantoren en controleteams

De meeste schrappingen zijn terug te vinden in de hulpkantoren en de controleteams 1e en 2e lijn. Naast de schrappingen van diensten zijn er ook nog een aantal fusies gepland.

Bijkomende directies voor Onderzoek en Opsporing

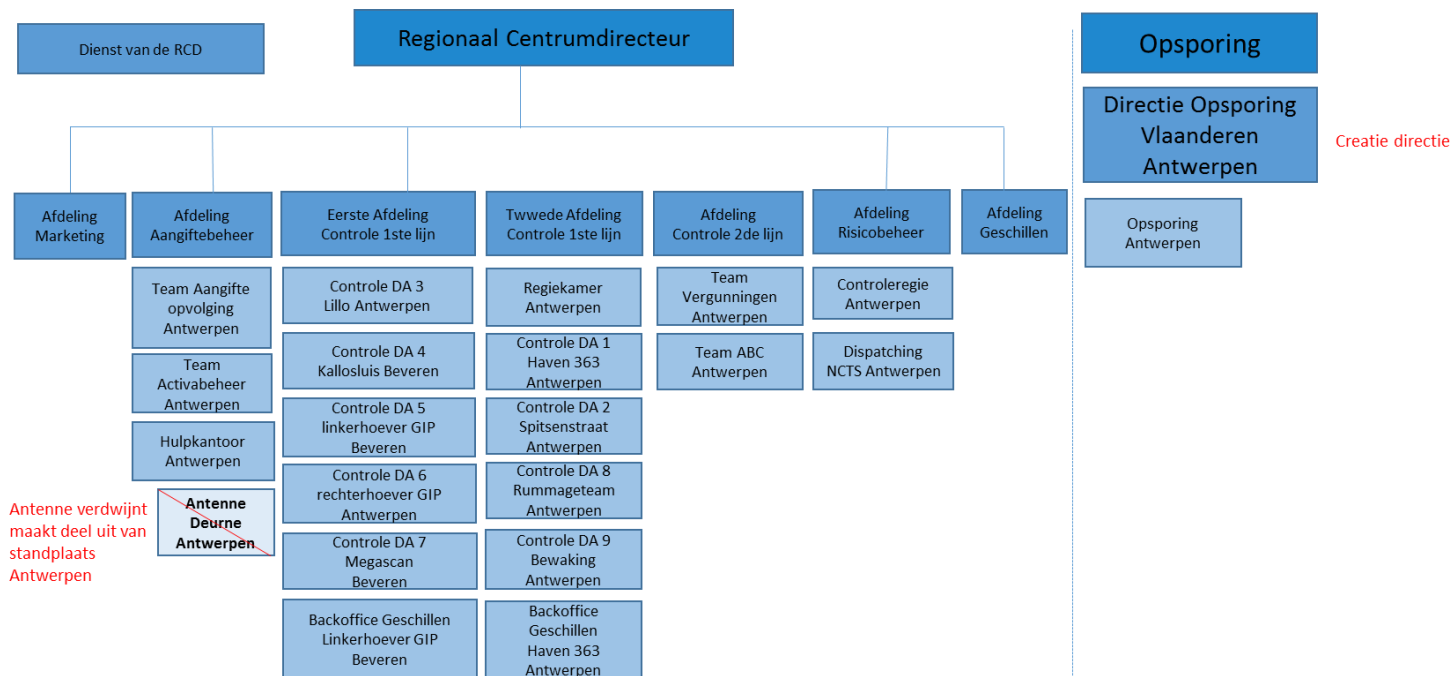
In tegenstelling tot de algemene centralisatietrend, worden voor de Administratie van Onderzoek en Opsporing bijkomende directies gecreëerd. Met name een directie Vlaanderen, een directie Wallonië en een directie Brussel.

De Nuod behartigt

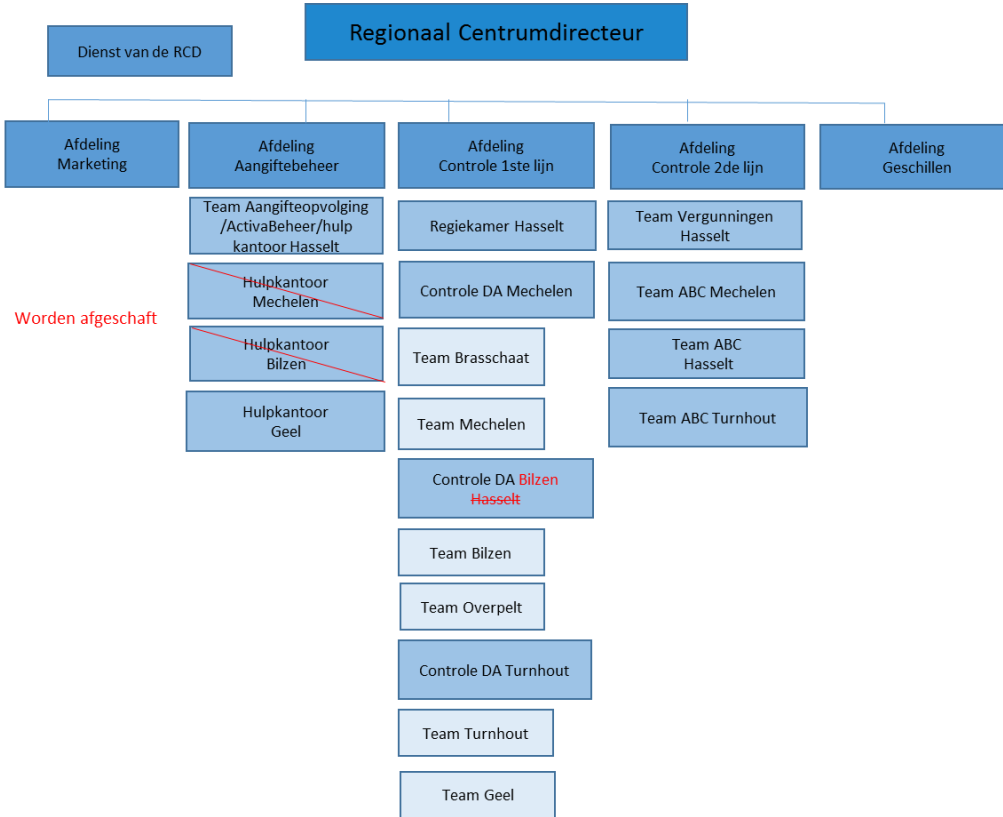
De NUOD zal al het nodige doen om het leed te verzachten en de getroffen leden bij te staan. Zo zal er o.a. strikt toegekeken worden op de correcte naleving van het protocol 100, waarin bepaald wordt dat ambtenaren wier dienst verdwijnt voor hun nieuwe plaats van tewerkstelling de keuze moeten krijgen tussen de drie dichtsbijzijnde kantoren, ook al zitten zij daar dan boventallig.

We geven alvast een overzicht van de geplande wijzigingen, zodat niemand voor verrassingen komt te staan.

VERSCHILLEN ANTWERPEN AS IS/ 20-22



VERSCHILLEN HASSELT AS IS/ 20-22



Worden afgeschaft

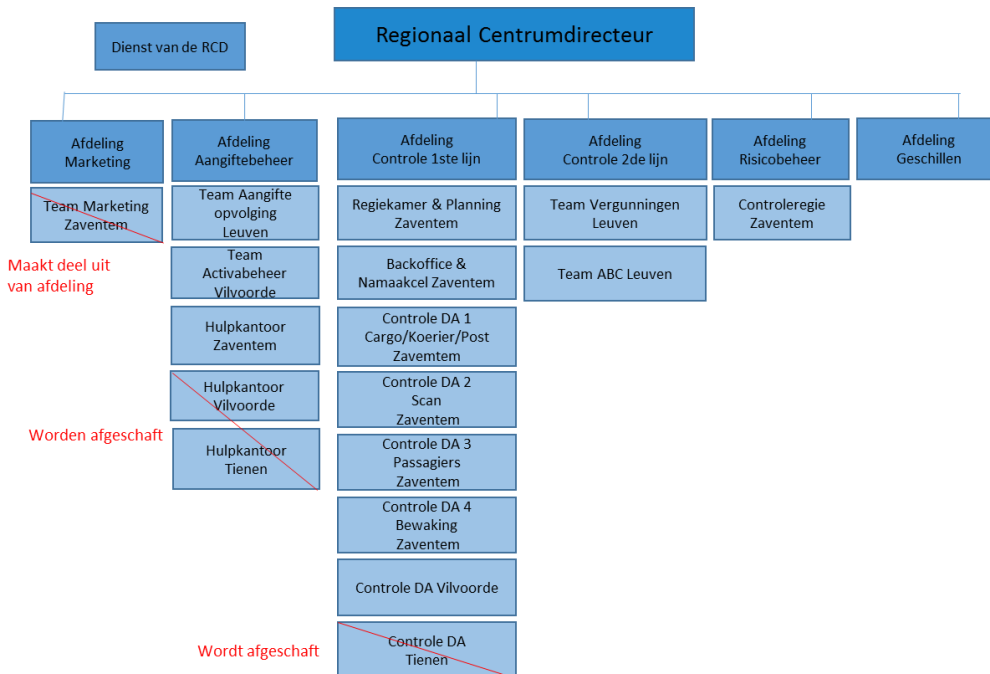
Opsporing

Directie Opsporing Vlaanderen Antwerpen

Creatie directie

Opsporing Genk

VERSCHILLEN LEUVEN AS IS/ 20-22



Maakt deel uit van afdeling

Worden afgeschaft

Wordt afgeschaft

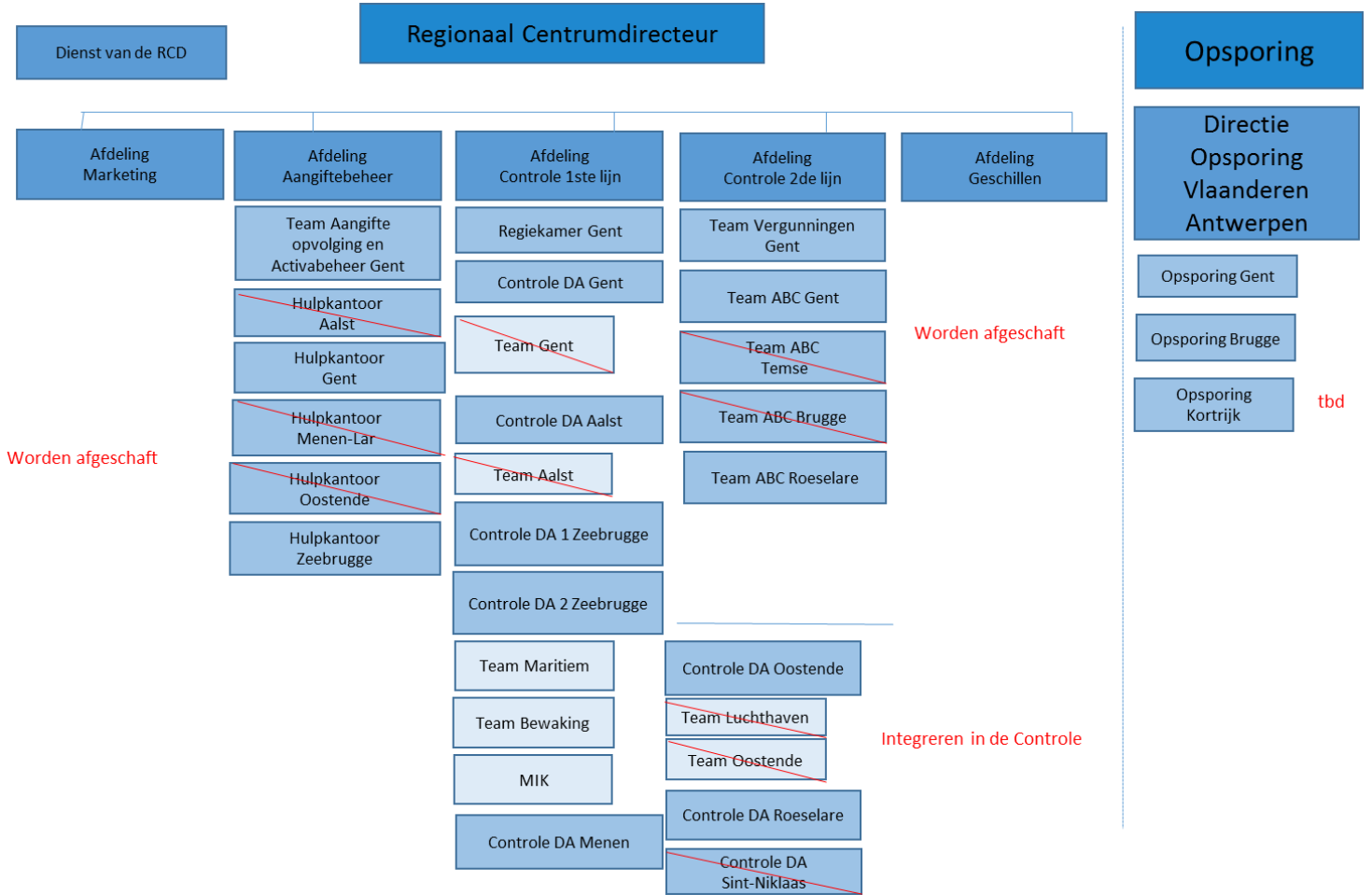
Opsporing

Directie Opsporing Vlaanderen Antwerpen

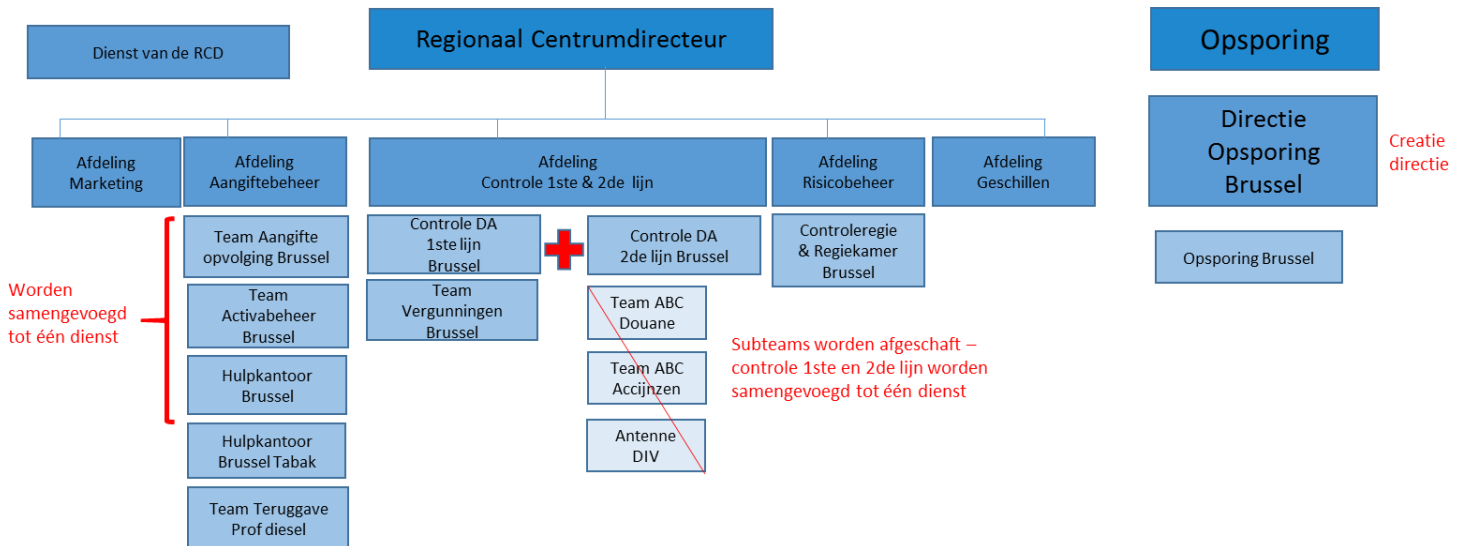
Creatie directie

Opsporing Zaventem

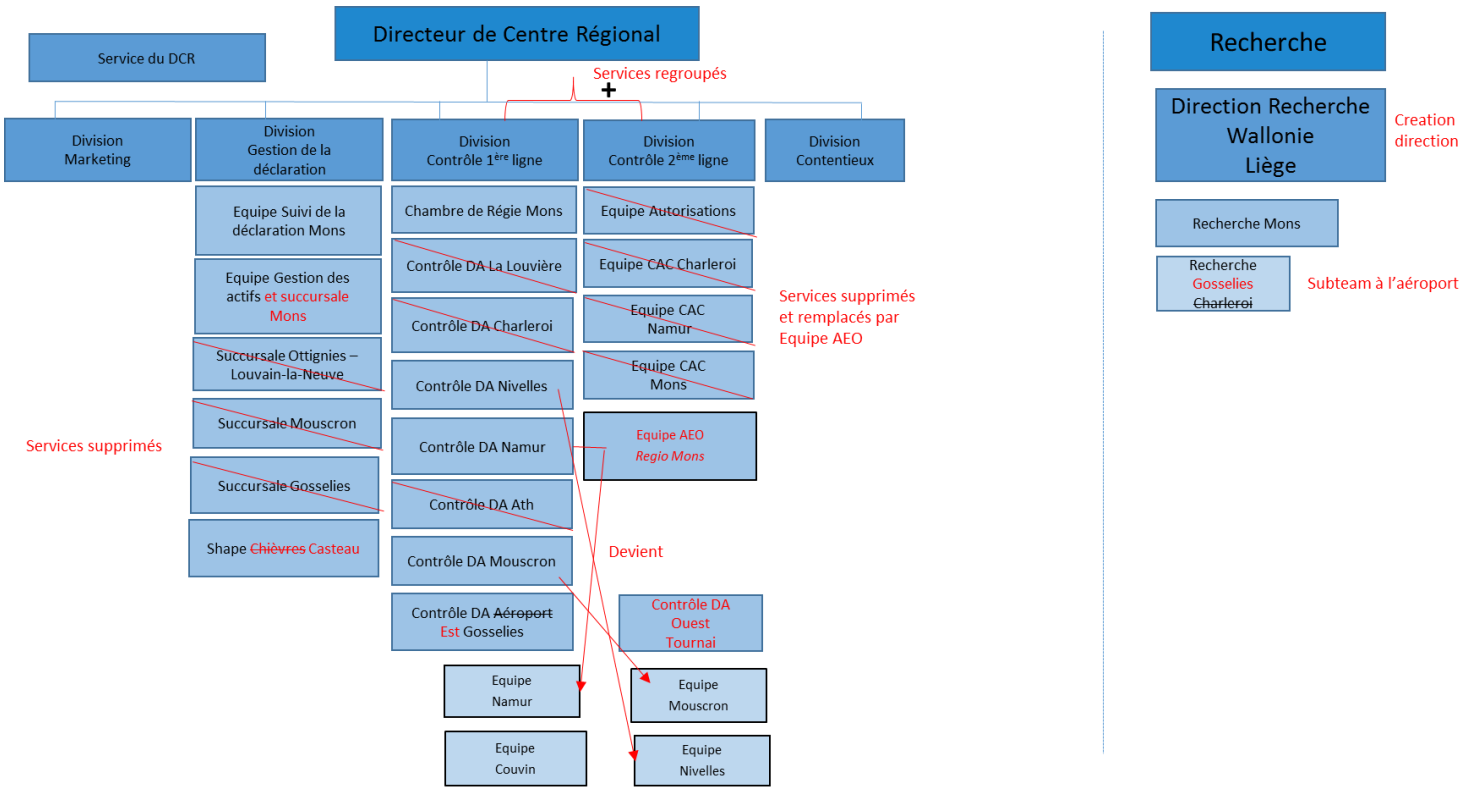
VERSCHILLEN GENT AS IS/ 20-22



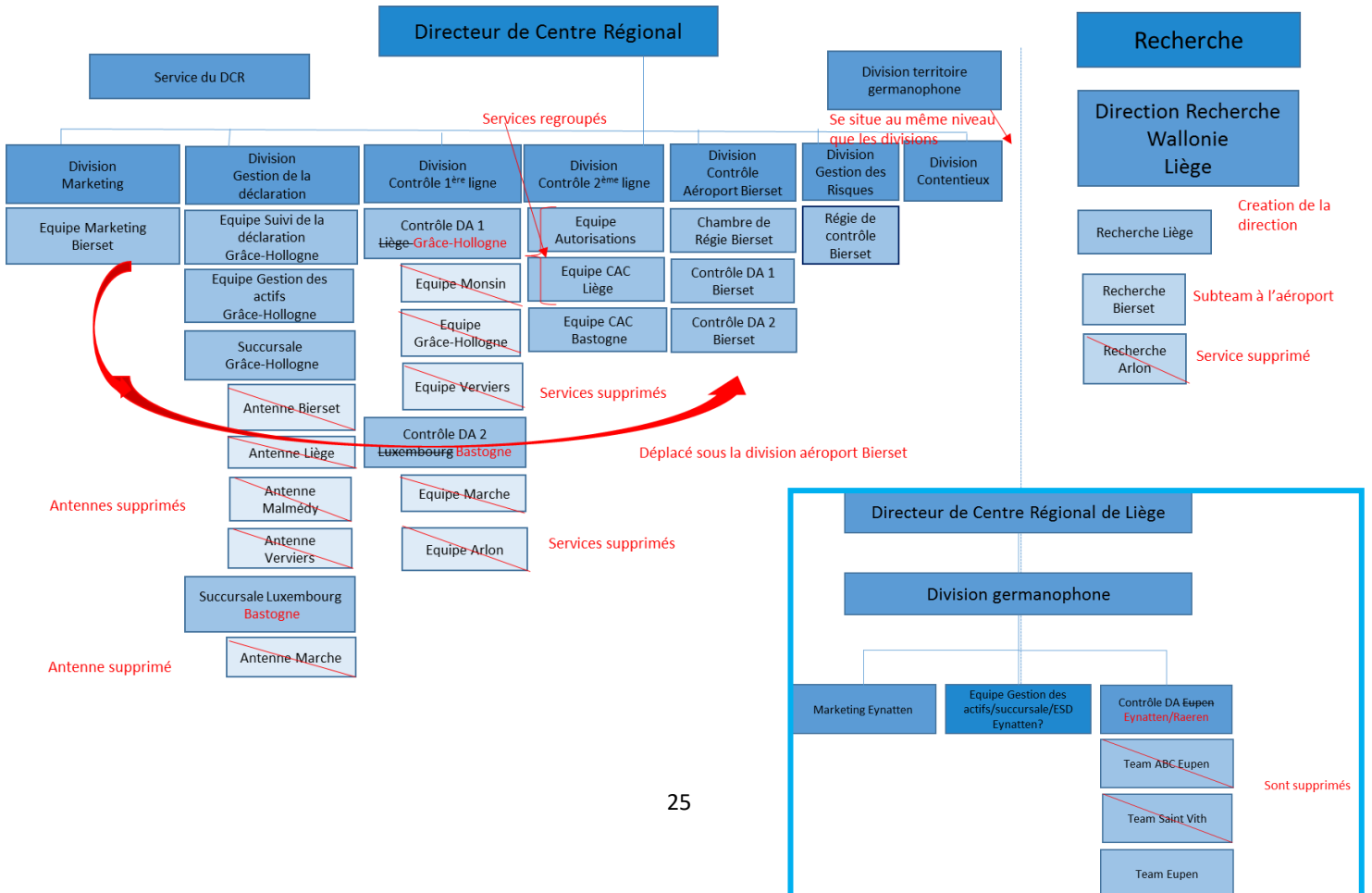
VERSCHILLEN BRUSSEL AS IS/ 20-22



VERSCHILLEN BERGEN AS IS/ 20-22



VERSCHILLEN LUIK AS IS/ 20-22



Douane mogelijk dupe van Europees budgetvoorstel ter compensatie Brexit

De Brexit kost centen

Groot Brittannië is, net als België, één van de landen dat meer betaalt aan Europa, dan het terugkrijgt. De Brexit slaat dus een gat in de Europese begroting. Om dit gat op te vullen moeten er budgettaire maatregelen genomen worden en voor sommige lidstaten zal dat hoe dan ook een financieel pijnlijke zaak worden. Volgens het plan dat door de Commissie op tafel werd gelegd zou de Belgische staat één van de grootste slachtoffers kunnen worden.

Halvering van de werkingskosten

Momenteel krijgen de Europese lidstaten 20% van de douanerechten die zij innen. Dit zijn de zogenaamde werkingskosten voor de douanetaken en controles opgelegd door de Europese Unie. In het budgetvoorstel dat de Commissie onlangs lanceerde worden deze werkingskosten teruggebracht naar 10% van de geïnde douanerechten, in casu een halvering van de werkingskosten.

Grootste havens, grootste slachtoffers

De landen met de grootste havens voor wat betreft import in Europa, zullen de grootste slachtoffers worden van deze maatregel. Het betreft Nederland, België en Duitsland die met de havens van Rotterdam, Antwerpen en Hamburg, de koplopers zijn aangaande import in Europa. Zij innen momenteel dan ook het gros van de Europese invoerrechten en ontvangen dus ook het meeste centen. Daar tegenover staat dat zij ook de grootste kosten hebben om alle door Europa opgelegde taken naar behoren te vervullen: het betreft o.a. risicoanalyse, fysieke controle van goederen inzake tarief, waarde, veiligheid en antidumpingrechten, controle van vergunningen, het verstrekken van wederzijdse bijstand aan andere lidstaten, ...

Dubbele rekening

De desbetreffende landen zouden echter dubbel getroffen worden in hun geldbeugel. Naast de halvering van de opbrengst uit de geïnde douane rechten, zullen ze ook nog geconfronteerd worden met extra kosten ten gevolge van de Brexit. Heel wat diensten zullen zich immers moeten aanpassen aan de nieuwe situatie met reorganisaties en bijkomende kosten tot gevolg. België en Nederland verzetten zich dan ook tegen de voorgestelde maatregelen.

Gevolgen voor AA D&A

Als de Europese Commissie haar plan doorzet, zal dit ongetwijfeld budgettaire repercussies hebben voor de Algemene Administratie van Douane en Accijnzen. In tijden van crisis en besparingen zal een vermindering van Europees geld voor werkingskosten van de douanediensten zonder meer in min gebracht worden op het budget dat de Belgische overheid reserveert voor dit takenpakket.

Meer geld voor grensbewaking

De Europese Commissie voorziet in haar plan dus minder geld voor de werking van de douane, maar anderzijds wil ze meer budget en mensen inzetten voor (niet douane gebonden) grensbewaking. Begrijp wie begrijpen kan, want het zijn toch wel de douanediensten die een uiterst belangrijke rol spelen bij toezicht en controle aan de buitengrenzen van de Europese Unie.

Andere slachtoffers

Andere slachtoffers van het budgetvoornemen van de Commissie zijn de landbouwers en de lokale regio's die momenteel heel wat Europese centen opslokken. Zij zouden elk ongeveer 5% van het huidige budget moeten inleveren.

Erasmus en studenten nog meer geld

Ondanks de hoge kost van de Brexit wil Europa volop inzetten op de jeugd. Het budget voor het Erasmusproject, hét Europese uitwisselingsproject voor studenten, zou worden verdubbeld. Toch wel een ietwat vreemde keuze van budgetbesteding gezien de economische problemen waarmee sommige lidstaten te kampen hebben. Daarnaast is er ook nog de vluchtelingenproblematiek die dringend een Europese aanpak vereist, niet alleen op het vlak van grenscontrole maar ook wat betreft de plaatsing en begeleiding de vele vluchtelingen die reeds in Europa zijn aangekomen en die hier nog steeds in mensonwaardige omstandigheden leven.

De NUOD behartigt

Europa's wegen zijn ondoorgrondelijk, dat is een feit. De NUOD volgt de zaken op de voet en zal al het nodige doen om de werkingsmiddelen van de douaniers te beschermen

Afscheid van secretaris-generaal Sabine De Boeck

De NUOD neemt afscheid van secretaris-generaal Sabine De Boeck. Sabine heeft sinds 1 mei l.l. haar activiteiten bij de Academie terug opgenomen. De NUOD bedankt haar voor de samenwerking en wenst haar veel succes met haar verdere carrière bij de FOD Fin. De taken van Sabine werden overgenomen door de andere actieve medewerkers van de NUOD.

Kortberichten varia

Tax-on-web 2018: succes vanaf dag één

Geloof het of niet, maar op dag één van taks-on-web 2018 hebben maar liefst meer dan 7000 burgers hun aangifte al ingediend. Ter verduidelijking, dat is 0.1% van de 7 miljoen Belgische aangifteplichtigen. Tax-on-web wordt overigens elk jaar populairder bij de belastingplichtigen en het aantal papieren aangiften vermindert jaar na jaar. Volgens de FOD-Fin is dit te wijten aan het groeiend gebruikscomfort van het programma en het feit dat de fiscus steeds meer bedragen zelf invult op de aangiften, dit jaar komen daar ook de bedragen van de hypothecaire leningen en de levensverzekeringen bij.

Voor wie zijn aangifte nog niet heeft ingediend: geen paniek, via tax-on-web kan het nog tot en met 12 juli, maar voor de papieren aangifte ligt de deadline al op 29 juni.

Psychologe voor AADA

De AADA had een psychologe (Kimmi Geys) aangeworven voor de afhandeling van de dossiers psychologische screening in het kader van wapendracht. Concreet moest de psychologe zich in hoofdzaak bezig houden met de dossiers van personen die het resultaat zwak of niet-geslaagd behaalden. Deze ambtenaren zouden in de loop van de komende maanden een uitnodiging ontvangen voor een gesprek met de psychologe. Helaas, mevrouw Geys, heeft intussen de administratie al weer verlaten.

Ambtenaren van de AADA die meer informatie wensen te krijgen over het resultaat van hun psychologische screening of over de procedures ter zake, kunnen dus voorlopig nog nergens terecht. De NUOD brengt u op de hoogte zodra de gegevens bekend zijn van de opvolger van de psychologe, zodat iedereen die dat wenst alsnog feedback kan bekomen over de afgelegde psychologische screening. De NUOD raadt iedereen ten stelligste aan feedback te vragen, ongeacht het behaalde resultaat. Op die manier weet u waar uw sterke en zwakke punten zich situeren en kan u daarmee rekening houden in het dagdagelijkse leven, maar uiteraard ook bij volgende screeningprocedures.

Ook in Nederland mogelijk ambtenarenstakingen

Nederland doet het economisch goed, zo goed zelfs dat er ruimte is voor loonsverhoging, aldus het Nederlandse bank en het IMF. De vakbonden van de rijksambtenaren willen een loonsverhoging doorvoeren van 3.5% maar het kabinet gaat daarmee niet akkoord. Er lopen onderhandelingen, maar als deze op niets uitdraaien, dan zullen er ongetwijfeld stakingen volgen.

Voor de Belgische ambtenaren is er in de verste verte geen sprake van loonsverhoging. Zij moeten vechten voor een status quo, want de Belgische regering voert alsmear meer maatregelen door die de ambtenaren financieel treffen, zoals het supprimeren van bepaalde vergoedingen en het vertragen van de financiële loopbaan.

Afschaffing toelichtingsbrochure bij belastingaangifte

Vanaf dit jaar zal de FOD Fin geen papieren toelichtingsbrochure meer meesturen met de formulieren voor de jaarlijkse belastingaangifte. De toelichting met uitleg over de verschillende codes om de vakken van de aangifte correct in te vullen, zal vanaf nu enkel nog online beschikbaar zijn.

De afschaffing van de papieren brochure, levert de FOD-Fin een jaarlijkse besparing op van 0.5 miljoen euro.

De NUOD hoopt uiteraard dat dit gewonnen bedrag zal geïnvesteerd worden in personeel, opleiding en infrastructuur, al is het uiteraard slechts een micro-druppel op een gloeiend hete plaat.

Belastingen invullen kan nu ook via app

De FOD-Fin wil mee gaan met haar tijd en maakt het nu ook mogelijk om de jaarlijkse belastingbrief in te vullen via tablet of smartphone d.m.v. de identiteitsapp "Itsme". De burger heeft hiervoor enkel een Itsme-code of een touch-ID nodig. De app wordt ook al gebruikt door verschillende banken en garandeert dezelfde veiligheid als de e-id kaart.

Kortberichten varia

Lange wachttijden infolijn pensioen

Wie vragen heeft over zijn pensioen kan terecht op de gratis infolijn 1765. Door personeelsgebrek slaagt de FOD Pensioenen er echter niet in om de oproepen binnen een redelijke tijd te beantwoorden. De wachttijden lopen zodanig op dat heel wat mensen afhaken, vooraleer ze iemand aan de lijn hebben gekregen. In 2017 ging het om 40% van de Nederlandstalige bellers en 20% van de Franstalige bellers. Er is geen beterschap op komst want er zou geen budgettaire ruimte zijn om bijkomend personeel aan te werven.

Voor niet dringende vragen maakt u dus beter gebruik van de webapplicatie. De wachttijden voor het bekomen van een antwoord lopen ook daar op tot 45 dagen en meer. Geduld is dus de boodschap!

Geweld door derden op het werk

Europees probleem in publieke sector

Werkt u bij een onthaaldienst, een Front office of een Infocenter ... ? Bent u controlerend ambtenaar en moet u soms onprettige mededelingen doen of onaangename maatregelen nemen? Dan heeft u (of een collega) op het werk misschien ook al te maken gehad met een geval van agressie door een derde. Het is een veel voorkomend probleem waar vooral ambtenaren mee geconfronteerd worden, niet alleen in België maar in de gehele Europese Unie. In Nederland gaat het zelf zo ver dat één op de drie werknemers met een publieke taak, zoals leraren, gevangenis personeel, ambulancemedewerkers en buschauffeurs, te maken krijgt met scheldpartijen, intimidatie of fysiek geweld. Onaanvaardbaar op alle vlakken en bovendien een aantasting van de fundamenteën van de democratische rechtstaat.



CESI en CNV connectief

Vanuit dat oogpunt organiseerde de Nederlandse overheidsvakbond CNV Connectief, einde maart, samen met CESI, in Den Haag, een conferentie over geweld op het werk. Er werd in hoofdzaak aandacht besteed aan situaties waarin werknemers het slachtoffer worden van geweld door derden. In de hele EU, worden vooral werknemers uit de publieke sector vaak geconfronteerd met dit probleem. Het doel van de conferentie was het opmaken van een huidige stand van zaken en het gezamenlijk bekijken van mogelijke oplossingen voor de verschillende EU-lidstaten. In de komende maanden zullen door CESI in verschillende lidstaten meerdere evenementen georganiseerd worden om

- geweld door derden aan te pakken
- preventie- en beschermingsmaatregelen ten aanzien van agressie door derden op het werk te verbeteren
- aandacht te besteden aan de bescherming en de begeleiding van slachtoffers van agressie door derden

Bottom-up conferentie

De conferentie is gestart vanuit een bottom-up benadering, in die zin dat er in eerste instantie vooral geïnteresseerd werd naar personen die frequent en rechtstreeks te maken hebben met geweld op het werk.

Mensen met praktijkervaring dus.

Uit de verhalen van de betrokkenen is vooral gebleken dat slachtoffers vandaag nog te vaak in de steek worden gelaten door het management en / of de politiek, die vaak blind blijft voor het probleem.

Nood aan wetgeving

Vanuit die optiek pleit CESI dan ook voor een verdere verbetering van de wetgeving ter zake en de handhaving ervan. Bij de toekomstige evenementen van CESI in andere lidstaten zal men met zekerheid de aandacht blijven vestigen op de ernst van het probleem in de hele Europese Unie.

Ook taak voor vakbonden

CESI roept de vakbonden op om hun leden bij te staan wanneer zij op het werk geconfronteerd worden met geweld door derden. Zelf zal CESI de nodige initiatieven nemen om de zaak Europees onder de aandacht te brengen, zodat ook de EU haar verantwoordelijkheid ter zake kan opnemen. De problemen waarmee ambtenaren geconfronteerd worden zijn immers in alle EU-lidstaten hetzelfde. Bovendien zijn het ook overal dezelfde sectoren waar de meeste slachtoffers vallen, met name onderwijs, gezondheidszorg en rechtshandhaving. CESI-voorzitter Klaus Heeger ijvert dan ook voor een "zero tolerance"-beleid op alle niveaus".

Bewustwording door delen van informatie

CNV introduceerde tot slot een nieuwe website gewijd aan het delen van informatie over de strijd tegen geweld door derden op het werk:

www.samenvoorveiligwerk.nl.

De site streeft er naar zoveel mogelijk mensen op alle niveaus bewust te maken van het probleem door mensen ervaringen en praktische tips met elkaar te laten delen.

Daarnaast geeft de website ook algemene richtlijnen mee voor slachtoffers van agressie door derden.

Wat kun je doen als je te maken hebt (gehad) met agressie of geweld op de werkvloer?

- Meld het incident bij je werkgever
- Verzamel bewijs, bijvoorbeeld getuigenverklaringen, foto's
- Doe aangifte bij de politie of laat je werkgever dit doen in jouw naam
- Verhaal de schade op de dader
- Vraag om nazorg
- Laat je werkgever maatregelen nemen om geweldsincidenten te voorkomen
- Deel je ervaring met collega's

Deze tips lijken misschien banaal, maar vaak wordt het probleem in de doofpot gestopt en blijven slachtoffers aan hun lot overgelaten, zonder enige vorm van steun of hulp.

Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)

Bij de Belgische overheid en dus ook binnen de FOD Fin is de dienst IDPBW het eerste aanspreekpunt in geval van agressie op het werk. IDPBW is zich ten volle bewust van desbetreffende problematiek bij de FOD en vraagt dat slachtoffers van geweld door derden dit zouden melden.

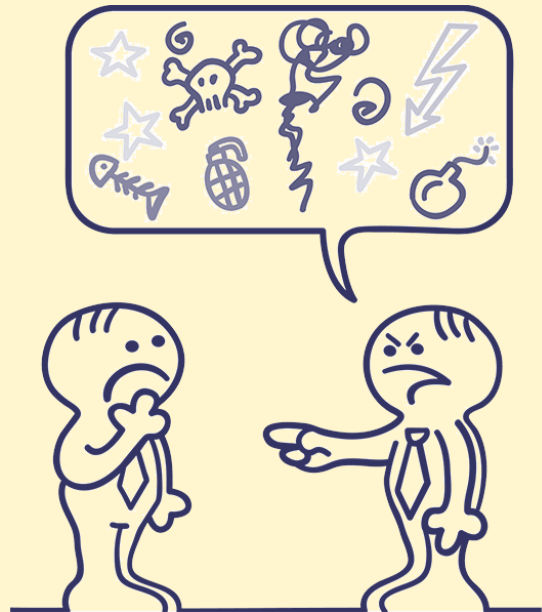
De dienst geeft zelf aan wat slachtoffers kunnen ondernemen:

- Vul een aangifte van agressie in.
U vindt die verklaring ook op het intranet:
Welzijn op het werk > Psychosociale risico's > Agressie door een derde > Aangifte van agressie.
Het invullen van deze aangifte is erg belangrijk. Op die manier worden de zaken concreet voor IDPBW en kunnen de preventie-adviseurs maatregelen eisen van het management. Door het invullen van de aangiften wordt het bovendien ook in cijfers en statistieken duidelijk dat er daadwerkelijk een ernstig probleem is met agressie op het werk. Op sommige niveaus zijn cijfers en statistieken nu eenmaal een noodzakelijk kwaad om budgetten vrij te krijgen voor concrete maatregelen.
- Op eenvoudig verzoek kan u een afspraak maken met een preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk.
- Breng ook uw diensthoofd op de hoogte

De Nuod behartigt

Werd u zelf het slachtoffer van agressie op het werk en wordt u niet gehoord door uw werkgever, aarzel dan niet om de NUOD te contacteren. Wij nemen onze verantwoordelijkheid en staan klaar om onze leden te helpen met alle formaliteiten.

- Uiteraard blijven we op de TOC's ook ijveren voor preventieve maatregelen teneinde agressie door derden te voorkomen. Wordt u geconfronteerd met dergelijke vormen van agressie, laat het ons weten. Alleen met concrete voorbeelden, kunnen we tijdens vergaderingen, onze zaak hard maken en eisen dat er actie ondernomen wordt door het management. Wij rekenen op uw medewerking om uzelf en uw collega's de nodige bescherming te kunnen bieden tegen agressie op het werk.



Gids voor psychosociale risico's op het werk

In heel Europa krijgen meer en meer ambtenaren te kampen met zware werkdruk, pesterijen, intimidatie en zelfs geweld op de werkvloer. Het is dan ook niet te verwonderen dat burn-out, bore-out en depressie een sterke opmars maken. Het welzijn van de ambtenaren komt hier door in gevaar. CESI steunt dan ook het SDC-CGA-project inzake de aanpak van psychosociale risico's op het werk.

Voor dit project hebben de Europese sociale partners van de centrale overheid samengewerkt om de eerste gids te maken voor het aanpakken van psychosociale risico's in de sector. Uit een voorafgaand sociaal dialoogproject, gesteund door de Europese Commissie, is gebleken dat bezuiniging, herstructurering, intensivering van het takenpakket, digitalisering en geweld op het werk in grote mate hebben bijgedragen aan de toenemende druk op de werknemers van de centrale overheid, met een boost van psychosociale problemen tot gevolg.

Vanuit die optiek werd een handleiding ontwikkeld om enerzijds het bewustzijn rond psychosociale risico's te vergroten en anderzijds om praktische maatregelen mee te geven voor de aanpak van de huidige problemen. De gids is niet alleen opgesteld voor vakbondsmensen en HRM-beleidsvoerders, maar ook voor managers en werknemers in de overheidssector.

Samengevat worden veel psychosociale problemen veroorzaakt door stress te wijten aan

- Permanente omgang met moeilijke situaties
- Permanente omgang met moeilijke klanten
- Blootstelling aan beledigingen en fysiek geweld
- Permanente beschikbaarheid via mail en gsm
- Te hoge tijdsdruk en te hoge werklast
- Slechte werkorganisatie
- Falende informatica-omgeving
- Onduidelijke organisatiestructuur
- Gebrek aan transparantie
- Onduidelijkheid over functies, taken en verantwoordelijkheden
- Ongelijke behandeling en vriendjespolitiek
- Pesterijen en discriminatie
- Communicatieproblemen
- Constant veranderende werksituatie en omgeving
- Gebrek aan betrokkenheid, vrijheid en flexibiliteit
- Gebrek aan persoonlijke controle en inspraak
- Te weinig ondersteuning door collega's en chefs

Voor de betrokken werknemers kunnen de gevolgen verregaand zijn, want werk-gerelateerde stress kan o.a. leiden tot

- cardiovasculaire en musculaire problemen
- concentratiestoornissen,
- prikkelbaarheid, zenuwachtigheid en agressiviteit
- relationele problemen met collega's
- verslavingsproblematiek (bijv. alcohol of drugs)
- angst en verlies van zelfvertrouwen
- motivatiegebrek en onverschilligheid
- burn out en bore out
- depressie en zelfmoord

Ook voor de organisatie zelf zijn de gevolgen ernstig. Een hoge stressfactor op de werkvloer leidt immers onverbiddelijk tot

- een hoge graad van ziekteverzuim
- een lagere arbeidsproductiviteit
- een hogere foutenlast
- een slechte werksfeer

Het is overduidelijk dat stress op het werk en de bijbehorende psychosociale gevolgen een ernstige impact hebben op het welzijn van de werknemers en op het goed functioneren van de organisatie. Dit probleem mag dan ook niet genegeerd worden en het is zonneklaar dat in alle overheidsorganisaties dringend werk gemaakt moet worden van een preventiecultuur voor psychosociale risico's. De aanbevelingen van de gids situeren zich hier voornamelijk op het vlak van:

- stressreductie door o.a. te streven naar
 - duidelijkheid en transparantie
 - degelijke communicatie
 - een aanvaardbaar niveau van werkdruk
 - voldoende job-ondersteuning
 - het recht om onbeschikbaar te zijn
- snelle hulpverlening: medisch en psychologisch

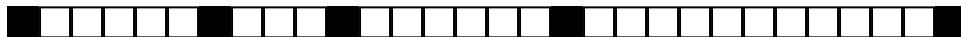
Het beleid van de FOD Fin ter zake staat duidelijk nog in de kinderschoenen. In het globaal preventieplan welzijn wordt in hoofdzaak aandacht besteed aan de fysieke werkomgeving van de ambtenaren. Het psychosociale aspect is zeer beperkt en vooral gericht op algemene sensibilisering met informatiecampaagnes. Er zijn weinig tot geen maatregelen voor actieve stressreductie. Naar hulp toe zijn er de preventieadviseurs psychosociale aspecten, maar vaak is het al te laat wanneer zij ingeschakeld worden. We kunnen dus besluiten dat er nog veel werk aan de winkel is.

Woordzoeker

AANSLUITING	DATABASE	HELP	OFFICE	SNELHEID
APPLICATIE	DOCUMENTEN	HOOFDPIJN	ONDERBREKING	SOFTWARE
AUTOMATISATIE	DRAADLOOS	INFORMATICA	OPLEIDING	TECHNOLOGIE
BATTERIJ	ERROR	INFORMATIESTROOM	PRINTER	TOEPASSING
BEELDSCHERM	ERVARING	KABELS	PRIVACYBELEID	TOETSENBORD
BLOCKCHAIN	FACEBOOK	MAIL	PROJECTEN	TOUCHSCREEN
CAPACITEIT	FORUM	MAPPEN	REKENBLAD	UPDATE
CHATTEN	GEHEUGEN	MEMORYSTICK	SHAREPOINT	VERBINDING
COMMUNICATIE	GIGABYTE	MULTIFUNCTIONAL	SMARTPHONE	WEBSITE

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

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



Aansluitingsformulier NUOD – sector Financiën

Ik ondergetekende,

Naam en voornaam:

Adres:

Postcode en gemeente:

Geboortedatum:

Stamnummer:

☎ privé (GSM):

☎ kantoor :

Administratie :

Kantoor:

Adres kantoor:

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

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

e-mail werk:

@minfin.fed.be.

e-mail privé:

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

en volgende ledenbijdrage te betalen (aanduiden wat past)

ik werk voltijds (of hoger dan 50 %) :

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

16,00 € per maand (A3 en A4)

ik werk deeltijds (50 % of lager):

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

10,50 € per maand (A3 en A4).

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

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

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

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

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

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

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

Gedaan te _____ op _____

(handtekening)

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

Nieuw lid aangebracht door (naam + voornaam):

Lidnummer

Adres:

Mandaat SEPA Europese domiciliëring



Gelieve alle met een * gemarkeerde velden in te vullen

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

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

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

***IK WENS MAANDELIJKS TE BETALEN

***IK WENS JAARLIJKS TE BETALEN

(** schrappen wat niet past)

rekeninghouder(s)

uw naam* (max 70 karakters)

.....Weddeschaal.....

straat en huisnummer*

.....

postcode* plaats*

land*

uw rekening*

IBAN

BIC

schuldeiser

NUOD Financiën
schuldeisersidentificatie
BE95ZZZ725D000035
HARDENVOORT 15
2060 Antwerpen
België

Datum en handtekening

Secretariaten

	mailadres	Telefoon
Secretariaat Antwerpen	nuod.financien@telenet.be	03 226 28 01
Secretariaat Brussel	unsp.fin@unsp-finances.be	Tel.: 02 218 16 59 - Fax: 02 217 99 71

Nationale verantwoordelijken (over de materies heen)

		mailadres	telefoon
Voorzitter	Rony Meykens	Op vraag aan secretariaat	Op vraag aan secretariaat
Coördinatie	Vera Neels	nuod.financien@telenet.be	03 226 28 01

Verantwoordelijke per algemene administratie (Sectorcomité)

		mailadres	telefoon
Fiscaliteit en BBI	Dirk Leeten	dirk.leeten@minfin.fed.be	0257 82 902
Douane & Accijnzen	Pascale Mariën	pascale.marien23@telenet.be	0496 90 56 13
AA PATDOC	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257 70 806
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

Verantwoordelijke per provincie

		mailadres	telefoon
Antwerpen	Cathy Swinnen	catherine.swinnen@minfin.fed.be	
Limburg	Anneke Raquet	anneke.raquet@minfin.fed.be	0257 81 184
Oost-Vlaanderen	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257 70 806
Vlaams-Brabant & Brussel	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475 49 44 73
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	Marleen Henrix	marleen.henrix@minfin.fed.be	0257 51 801
Oost- Vlaanderen	Dirk Leeten Danny Van Kerckhove	dirk.leeten@minfin.fed.be danny.vankerckhove@minfin.fed.be	0257 82 902 0257 56 316
Vlaams- Brabant	Christoph Watté Franck Vandendorpe	christoph.watte@minfin.fed.be franck.vandendorpe@minfin.fed.be	04707 87 703 0257 76 571
West- Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren Kurt Mattelaere Carine Casier	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be kurt.mattelaere@minfin.fed.be carine.casier@minfin.fed.be	0471 11 38 25 0257 51 607 0257 53 415

*De NUOD behartigt
ons
collectief belang*



*De NUOD behartigt ook
jouw
individueel belang*