



argument

**We wensen iedereen
een hartverwarmend
2023 toe!**



Contact

VSOA ALGEMEEN SECRETARIAAT

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

VSOA-SPOOR

E-mail: secretariaat@vsoa-rail.be
www.vsoa-rail.be

VSOA-FGGA: FEDERALE GEMEENSCHAPS- EN GEWESTADMINISTRATIES

T. 02/201 19 77
E-mail: info@vsoa-g2.eu
www.vsoa-fgga.eu

VSOA-LRB: LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
<http://slfpvsoa-alr-lrb.be>

VSOA-ONDERWIJS

T. 02/529 81 30
E-mail: info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

SLFP-ENSEIGNEMENT

T. 02 /548 00 20
E-mail: secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

VSOA-POST

T. 02/223 00 20
E-mail: post@vsoa-post.be
www.vsoa-post.be

VSOA PROXIMUS

T. 02/245 21 20
E-mail: vsoa.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

VSOA-RECHTERLIJKE ORDE

T. 02/513 05 55
E-mail: info@ro-vsoa.be
www.ro-vsoa.be

VSOA-DEFENSIE

T. 02/223 57 01
E-mail: info@vsoa-defensie.be
www.vsoa-defensie.be

VSOA-FINANCIËN

T. 02 /226 41 11
E-mail: info@vsoa-slfp-fin.eu
www.vsoa-slfp-fin.eu

VSOA-POLITIE

T. 02 /660 59 11
E-mail: info@vsoa-pol.be
www.vsoa-pol.be

Inhoud



Aanval op loopbaanonderbreking

7

In het kader van de bezuinigingsmaatregelen 2023 wil de overheid het recht op afwezigheid inperken.



Werken bij de rechterlijke orde

9

Personeel wacht nog steeds op de invoering van het recht op deconnectie, het nieuwe evaluatie systeem Symfonie en het recht op het uitoefenen van een zelfstandig beroep



De nieuwe gevangenis van Haren

12

De opstart van de nieuwe gevangenis verloopt problematisch door personeelstekort en technische problemen. Een stand van zaken.



VSOA-team bij het Agentschap Brussel Net

17

Het VSOA als grootste vakorganisatie bij het Agentschap Brussel Net kan rekenen op een geëngageerd team om alle werk in goede banen te leiden en de leden bij te staan.



Politie met meer dan 10.000 op straat

20

Geweld tegen politie en woordbreuk, dat waren de redenen om massaal te manifesteren in Brussel. Een reportage.



Lees Argument online

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

www.vsoa.eu/magazine

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

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



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



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

Colofon

Verantwoordelijke uitgever

Redactieleden:

Eindredactie:

Communicatie:

Beheer & publiciteit:

Vormgeving:

Drukkerij:

François Fernandez-Corrales - Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel
Nisrine Chichi, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle,
Laurence Gastout, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Patrick
Rojens, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe,
Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans
Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy-Roto nv



Politici! Wakker worden!

“De federale ministers zijn net fictieve personages, acteurs die betaald worden om in hun bestaan te doen geloven.”

Het jaar 2022 eindigde in een dood spoor. Vooral wat betreft de eisen van de openbare diensten. Loze beloftes, niet-nagekomen voorakkoorden en dovemansdialogen. Wat moest gebeuren, is dan ook gebeurd. Ontevredenheid bij het personeel van de politiediensten, van de federale openbare diensten, van de OCMW's en het zorgpersoneel. Politici organiseerden de opstand tegen zichzelf.

Geen gesprekspartners

De vaststelling van het jaar 2022 is dat we geen gesprekspartners meer hebben (voor zover we die ooit gehad hebben) om een volwaardige sociale dialoog tot een goed einde te brengen. Dat leidt ons uiteindelijk tot twijfel over het bestaan zelf van onze 'pseudo'-gesprekspartners. Wel ja, we zijn geneigd te geloven dat de federale ministers fictieve personages zijn, acteurs die betaald worden om in hun bestaan te doen geloven. We zien ze op televisie, we ontmoeten soms hun medewerkers, maar zodra het tot een concreet gesprek moet komen, niets, nada. Er wordt nochtans verwacht dat ze bestaan, en oren hebben naar de klachten van hun personeel, om het te verdedigen en te steunen, zoals dat hele personeel onze instellingen heeft gesteund tijdens de diverse crisissen in de afgelopen jaren. Maar ofwel hebben die mensen geen tijd om zich met hun personeel bezig te houden, ofwel zijn ze de verbintenissen die ze hebben aangegaan onder de vorm van overeenkomsten of voorakkoorden vergeten. Hun handtekening is niets waard, zoals de handtekening van fictieve personages.

Zelfs binnen de federale regering Vivaldi zijn er over bijna alle dossiers grote meningsverschillen.

Een voorbeeld onder de vele andere: het dossier over de pensioenhervorming. Nadat in juli een hervorming werd onderhandeld, moet de regering bepaalde punten herzien om de uitbetaling van de Europese subsidies voor het post-covidherstelplan te bekomen. De Premier



meende dat de minister van Pensioenen te lang treuzelde en hij legde een nota neer waarbij de opwaardering van het minimumpensioen, dat naar 1.630 euro in 2024 moest opgetrokken worden, in het gedrang wordt gebracht.

Pensioenen

Er dient herhaald dat de pensioenhervorming deel uitmaakte van de prioriteiten die door Vivaldi naar voor werden gebracht om het Europese manna te kunnen verkrijgen. En dat indien de regering haar eerste beslissingen inzake de pensioenhervorming tegen half januari niet voorlegt, de eerste schijf niet zal uitbetaald worden.

Intussen blijven mensen op straat slapen zonder dat de regering zich daar veel zorgen over

maakt. Meer en meer kinderen geraken in armoede omdat onze facturen steeds maar zwaarder worden. En zelfs met twee inkomens weten veel mensen niet hoe ze de eindjes aan elkaar kunnen knopen. Heren en dames van de '16', het is tijd dat u wakker wordt en bewijst dat u bestaat!

Om dit eerste edito af te sluiten, wil ik u allen bedanken voor uw vertrouwen en steun, die ons motiveert in onze strijd.

Ik wens u een 2023 met grote en kleine geluksmomenten, een goede gezondheid voor u allen en degenen die u dierbaar zijn. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Algemeen Voorzitter VSOA

Voor de bescherming van onze koopkracht!



Voor meer koopkracht en tegen te hoge energieprijzen! Zo luidde het in de Brusselse straten op 16 december, tijdens

een nieuwe nationale actiedag van het vakbondsfront ACLVB-ABVV-ACV, gesteund door de vakorganisaties van de publieke sector.

Ook VSOA was van de partij uit solidariteit en om onze eisen voor het overheidspersoneel kracht bij te zetten.

We blijven doorgaan!

Bij het begrotingsconclaaf van oktober 2022 veegde de regering afspraken die gemaakt werden via het sociaal overleg en vastgelegd in het sectoraal voorakkoord van juni vorig jaar in één pennentrek van tafel.



Om de eisen kracht bij te zetten zette het gemeenschappelijk vakbondsfront een actiecampaagne op touw.

Onze eisen nog eens op een rijtje:

- Stop de lineaire besparingen.
- Stop de afbouw van de statutaire tewerkstelling via verregaande contractualisering en uitzendarbeid.
- Kom de 13 jaar oude belofte na en trek de eindejaarstoelage op naar een volwaardige 13e maand, net zoals in de privésector.
- Stop de afbouw van het tijdskrediet.
- Maak de lonen opnieuw marktconform (een indexering is geen loonsverhoging).
- Zorg voor maaltijdcheques (vanaf november 2022, zoals beloofd).

We danken alle afgevaardigden en leden voor hun deelname en steun.

We blijven ermee doorgaan tot de regering gehoor geeft aan onze eisen!



Definitieve cijfers perequatie

Naast de indexatie is de 'perequatie' een belangrijk mechanisme waarbij de pensioenen van ambtenaren aan het welzijn gekoppeld worden. Tijdens het Comité A van 24 november jl. werden door de Federale Pensioendienst de eerste berekeningscijfers voorgesteld. De vakorganisaties brachten enkele correcties aan, vervolgens stelde de Pensioendienst de definitieve cijfers voor, die het VSOA dan ook heeft aanvaard.



Het ambtenarenpensioen steunt op het principe van 'uitgesteld loon'. Daarom volgen de rust- en overlevingspensioenen van ambtenaren de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren. Dit noemen we 'perequatie'. Het is een collectieve en automatische maatregel. De gepensioneerde hoeft bijgevolg niets te doen.

Sinds 2009 gebeurt deze tweejaarlijkse aanpassing op basis van perequatiekorven volgens de verschillende sectoren binnen de openbare diensten. Er zijn 16 korven. De percentages verschillen van sector tot sector en worden per korf vastgesteld op basis van de verhogingen van:

- de maxima van de weddeschalen;
- bepaalde weddebijlagen;
- het vakantiegeld;
- het vakantiegeld en de eindejaarspremie.

Enkel de verhogingen van de twee voorgaande jaren worden in rekening genomen, de toekomstige verhogingen (die vanaf 01.01.2023 in voege treden) zullen pas bij de volgende perequatie gelden. Als in een welbepaalde sector het perequatiepercentage 5 % overschrijdt, kan de perequatie toegekend worden per opeenvolgende jaarlijkse schijven van maximaal 5 % en zodoende gedeeltelijk naar de volgende perequatie overgedragen worden.

Correcties

Tijdens het Comité A van 24 november jl. werden door de Federale Pensioendienst de eerste cijfers voorgesteld. De vakorganisaties brachten enkele correcties aan, vervolgens stelde de Pensioendienst de definitieve cijfers voor, die het VSOA dan ook heeft aanvaard.

De verhoging wat de perequatie betreft voor de pensioenen voor 2023-2024 is slechts heel gering, met uitzondering voor het Onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap. De onderstaande tabel toont in detail per korf de verhogingen.

Informatie

Voor meer details over de berekening van de perequaties verwijzen we naar de site van de Federale Pensioendienst: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/perequatie>

De perequatie, hoe gering ze ook moge zijn, blijft een doorn in het oog van de politiek, die recent nog, tijdens de laatste budgettaire onderhandelingen de afschaffing overwoog. Gelukkig heeft uw vakbond, het VSOA, samen met de andere vakorganisaties, ervoor kunnen zorgen dat dit niet gebeurde!

Meer info: <https://www.vsoa.eu/nieuws/artikel/perequatie-gered>

Nr	Korf	Verhoging 2021-2022	Verhoging 2023-2024
1	FEDERALE OVERHEID	0,0004%	0,0002%
2	BRUSSELS HFSTD GEWEST	14,1987%	0,2626%
3	VLAAMSE GEMEENSCHAP	0,2963%	0,0010%
4	WAALS GEWEST	0,1350%	0,4914%
5	FRANSE GEMEENSCHAP	1,9425%	0,6793%
6	DUITSTALIGE GEMEENSCHAP	0,9117%	1,3007%
7	ONDERWIJS VL GEMEENSCHAP	0,1789%	3,7007%
8	ONDERWIJS FR GEMEENSCHAP	0,2337%	0,6793%
9	LOK BEST VLAAMS GEWEST	0,0042%	0,8758%
10	LOK BEST WAALS GEWEST	0,0800%	0,1071%
11	LOK BEST BRUS HFSTD GEW	0,0000%	1,0013%
12	KRIJGSMACHT	0,0001%	0,0000%
13	GEINTEGREERDE POLITIE	1,7998%	0,0142%
14	AUTONOME OVERHDS BEDR	0,0155%	0,0778%
15	NMBS	0,0000%	0,0000%
16	DE HULPVERLENINGSZONES	0,0000%	0,0164%

Bezuinigingsmaatregelen 2023

Aanval op de loopbaanonderbreking!



Geen onderhandelingen - VSOA is boos!

- Een ontwerp van Koninklijk Besluit zag het licht, in uitvoering van het begrotingsakkoord 2023-2024 van de federale regering, goedgekeurd op 18 oktober door de ministerraad.
- Geen goed nieuws voor wie een onderbreking van zijn loopbaan wil vanaf 01.01.2023.
- Bij de overheid, maar ook in de private sector leidt dit tot dramatische gevolgen.
- Het Comité A, waar dit ontwerp van Koninklijk Besluit normaal zou moeten worden onderhandeld, werd alvast vergeten. De regering, die sociaal overleg hoog in het vaandel zou moeten dragen, pleegt woordbreuk. VSOA waardeert dit echt niet en is boos.

Welke concrete maatregelen staan op stapel?

- De overheid is van plan te snoeien in de uitkeringen, en perkt ook het recht op afwezigheid in.
- Het idee is om de loopbaanonderbreking in de openbare sector te gaan gelijkstellen met het tijdskrediet in de private sector, en dat is bepaald slecht nieuws.

- De termijn van de loopbaanonderbreking wordt teruggebracht, vanaf 1 januari 2023, van 60 naar 48 maanden voor het motief 'kind' (alle vormen van loopbaanonderbreking) en van 60 naar 51 maanden voor 'andere' motieven (denk aan palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek familielid of gezinslid, zorg voor een kind met een handicap).
- Toeslagen op basis van leeftijd of anciënniteit worden afgeschaft voor werknemers van meer dan 50 jaar, vanaf 1 januari 2023 (zowel in het kader van thematische loopbaanonderbreking of gewone loopbaanonderbreking).
- Vanaf 1 januari 2024 zal bovendien een anciënniteitsvoorwaarde van 3 jaar gelden om van een loopbaanonderbreking met uitkeringen te kunnen genieten in plaats van de huidige 2 jaar.

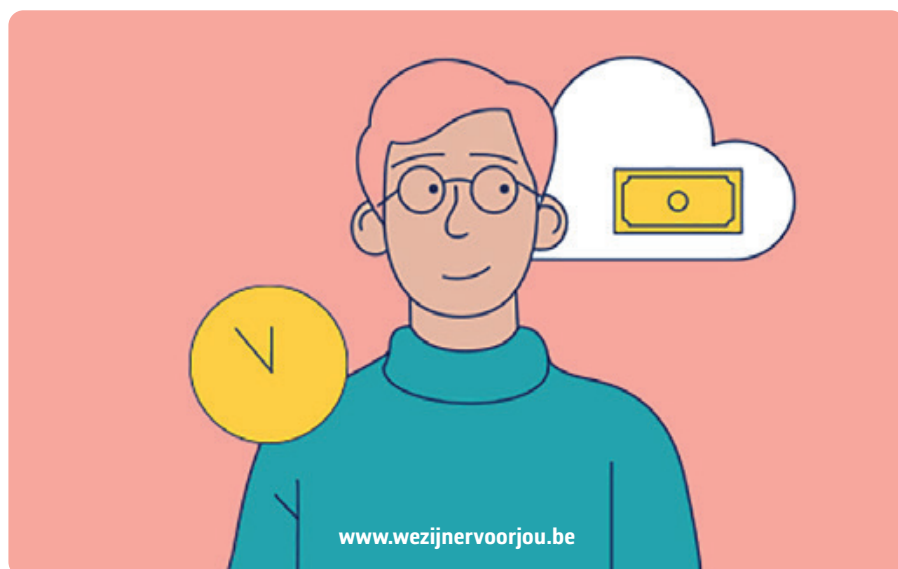
Ontwerptekst – we houden u op de hoogte – neem nu nog loopbaanonderbreking!

- Dit is voorlopig nog slechts een ontwerp van Koninklijk Besluit; we houden u op de hoogte zodra deze tekst in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd wordt, via onze nieuwsbrief, de VSOA-website enz.

Nieuwe campagne van Pensioendienst maakt je wegwijs

Mijn huwelijkspartner is overleden. Heb ik recht op financiële steun?

Een huwelijkspartner verliezen is zwaar. Naast de emotionele last komt er ook heel wat administratieve en financiële last bij kijken. Veel mensen, en dan vooral jonge weduwen en weduwnaars, weten niet dat ze financiële steun kunnen krijgen in de vorm van een overlevingspensioen of overgangsuitkering. Daarom lanceerde de Federale Pensioendienst een nieuwe informatiecampagne rond deze twee uitkeringen.



De inhoud van de campagne vindt u terug op www.wezijnervoorjou.be, waar ook alle praktische informatie over het pensioen terug te vinden is, wanneer iemand geconfronteerd wordt met het overlijden van een dierbare.

Een overlevingspensioen is een uitkering voor de huwelijkspartner van de overledene, dat onder bepaalde voorwaarden (in de meeste gevallen beperkt) kan worden gecombineerd met andere inkomsten. Een overgangsuitkering is dan weer een tijdelijke uitkering voor wie niet aan de leeftijdsvoorwaarde voor een overlevingspensioen voldoet (48,5 jaar in 2022) en kan onbeperkt gecombineerd worden met andere inkomsten. Beide soorten uitkeringen moeten helpen voor een deel de financiële last te dragen die vaak gepaard gaat met het

emotionele leed na een overlijden. Om recht te hebben maakt het niet uit of de overledene al gepensioneerd was of niet.

Om het overlevingspensioen of de overgangsuitkering te ontvangen, moet je geen aanvraag doen indien je overleden huwelijkspartner al gepensioneerd was. In alle andere gevallen wel. En daar knelt het schoentje: de federale Pensioendienst merkte dat niet iedereen een aanvraag doet, vooral in het geval van de overgangsuitkering. Dat kan te maken hebben met onwetendheid. Sommige weduwen en weduwnaars maken geen gebruik van hun recht omdat ze de uitkering niet kennen, anderen omdat ze denken dat ze er niet voor in aanmerking komen doordat ze werken. Een theoretische studie op basis van cijfers van Statbel schat dat 20% van de (jonge) mannen die recht zouden

hebben op een overgangsuitkering, die niet aanvraagt. Het zou voornamelijk gaan om jonge mannen die nog actief zijn op de arbeidsmarkt.

Een groot probleem is blijkbaar ook de timing van de aanvraag bij jonge weduwen en weduwnaars. Wanneer die niet binnen het jaar na het overlijden gebeurt, verlies je immers de maanden die aan de aanvraag voorafgaan.

We zijn er voor jou

Met de campagne wil de Pensioendienst sensibiliseren en ervoor zorgen dat veel meer mensen op de hoogte zijn en de uitkering aanvragen waarop ze recht hebben. Een sober animatiefilmpje legt de basisprincipes uit, terwijl de website www.wezijnervoorjou.be dieper in detail gaat. ■

Werken bij de rechterlijke orde is niet “Just”

Minister van Justitie Vincent Van Quickenborne (Open Vld) pakt in de media graag uit met de slogan “Werken bij Justitie da’s Just”. Welnu wij kunnen bevestigen dat dit voor het personeel van de rechterlijke orde helemaal “NIET JUST” is.

© Belgaimage - ERIC LALMAND



Als we even teruggaan in de tijd stellen we vast dat het VSOA-Rechterlijke Orde, samen met de andere vakorganisaties, al jaren op dezelfde nagel klopt. Inderdaad het feit dat wat wordt bekomen voor de personeelsleden van het Federaal Openbaar Ambt steeds met maanden vertraging wordt ingevoerd bij de rechterlijke orde is ons een doorn in het oog.

Wachten

Tot op vandaag wachten wij nog steeds op de invoering van het recht op deconnectie, het nieuwe evaluatie systeem Symfonie, het recht op het uitoefenen van een zelfstandig bijberoep. Als klap op de vuurpijl vernamen wij dat voor de rechterlijke orde de toekenning van maaltijdcheques pas zou gebeuren vanaf 1 januari 2025! Dit in tegenstelling tot het weinige dat werd bekomen in de onderhandelingen bij het Comité B, namelijk de toekenning van maaltijdcheques vanaf 1 april 2024. Een benadeling, een slag in het gezicht, van het

personeel van de rechterlijke orde van ruim 9 maanden. Het hoeft dan ook geen betoog dat werd beslist om in navolging van de stakingsaanzegging voor het Federaal Openbaar Ambt op 3 november 2022 een stakingsaanzegging neer te leggen voor het gerechtspersoneel. Op 10 november 2022 had een overleg plaats met het kabinet, de administratie en de vakorganisaties. Dit resulteerde in een engagement van het kabinet dat er voor de verschillende items tegen de volgende zomer teksten zouden worden voorgelegd voor onderhandeling. Wat de maaltijdcheques betreft is het antwoord nog vager.

De overheid verwees naar het feit dat eerst het nodige budget dient te worden gezocht en dat dit zou kunnen gebeuren bij de opmaak van de begroting 2024. Ten eerste willen wij de overheid eraan herinneren dat bij de voorstelling van het budget de eerste minister duidelijk heeft gezegd dat het een begroting voor 2 jaar was.

Ten tweede wordt uit het oog verloren dat 2024 een verkiezingsjaar is en men niet kan voorspellen hoe de samenstelling zal zijn van de nieuwe regering die ook het budget 2025 zal opstellen. Ten derde wordt geen rekening gehouden met de mogelijke impact van het verzelfstandigd beheer, dat geïmplementeerd zal worden binnen RO vanaf 1 april 2024, op de invoering van maaltijdcheques.

Een voor de vakorganisaties niet onbelangrijk punt was dat op het overleg van 10 november 2022 de vertegenwoordiger van het College van Hoven en Rechtbanken, klaar en duidelijk zijn steun heeft uitgesproken voor de vraag van de vakorganisaties.

Oproep

Wij willen dan ook langs deze weg een oproep doen aan het College van het Openbaar Ministerie, de Raad van Hoofdgriffiers en -secretarissen om zich hier bij aan te sluiten, in het belang van het gerechtspersoneel.

De opmerking dat het personeel toch al de loonindexaties ontvangt, doet in deze niets terzake. De personeelsleden van het Federaal Openbaar Ambt ontvangen die ook, maar krijgen de maaltijdcheques wel vanaf 1 april 2024. Dit antwoord was voor ons onvoldoende en er werd beslist de stakings-/actieaanzegging aan te houden.

Wij vallen dan ook bijna van onze stoel als de minister in zijn beleidsverklaring 2023 schrijft “een aantrekkelijke werkgever” te willen zijn. Mijnheer de minister, als u effectief een aantrekkelijk werkgever wilt zijn dan zal u nog iets meer u best moeten doen binnen de regering, want: ook wij zijn overheidspersoneel en willen als dusdanig worden behandeld en niet langer de paria zijn onder het overheidspersoneel. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Voorzitter VSOA-RO

Voordeliger op vakantie

Optimaal genieten van een welverdiende rust en in een uitgelezen kader opnieuw de batterijen opladen? Dat kan het ganse jaar door in de ACLVB-vakantiecentra die de naam **Cazura** kregen. Onder Cazura kan u de appartementen in Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne en Cavalaire-sur-mer, maar ook vakantiewoningen in Barvaux terugvinden.

Bovendien zijn de Belgische appartementen uitgerust met digitale sloten. Sleutels dienen niet meer opgehaald te worden bij een agentschap maar worden jullie enkele dagen voor aankomst per mail bezorgd.

Maar vooral, ook VSOA-leden genieten van een extra voordelig tarief.

Wenst u een verblijf te boeken? Inmiddels kan dat ook voor de verhuurperiodes in 2023. Via uw voordelenplatform www.vsoa-voordelen.be vindt u een overzicht met informatie terug in de rubriek 'vakantiehuizen ACLVB'. U leest er ook over hoe u zelf kan nagaan of er voor een bepaalde periode beschikbaarheden zijn.

Om in aanmerking te komen voor het ledentarif, dient u minimum 12 maanden bijdragen betaald te hebben. ■



ACLVB

Bedankt Didier

Onze redactiecollega bij de ACLVB, Didier Seghin, is met pensioen. Didier was auteur voor het ACLVB-ledenblad *Vrijuit-Librement* maar we kennen hem vooral als reporter-fotograaf tijdens de acties en manifestaties van de ACLVB-CGSLB waaraan VSOA deelnam.

Hij was ook reporter voor de Franstalige radio-uitzendingen waar SLFP ook telkens een stem kreeg. Hij interviewde hiervoor talrijke voorzitters en afgevaardigden van het VSOA.

Een bijzonder grote dankjewel, Didier. Het gaat je goed! ■





Bespaar elke dag dankzij het voordelenplatform van het VSOA

Neem snel een kijkje op www.vsoa-voordelen.be

We verwennen u met exclusieve kortingen in winkels, online shops, attractieparken, fitness zaken, enz. Kortom, bijna 400 partnerwinkels en 600 deals bij 2500 verkooppunten in België.

Nog geen account? Activeer dan snel uw account en doe uw voordeel!

Ga naar www.vsoa-voordelen.be en klik op de knop 'mijn account activeren' als nieuwe gebruiker en vul aan met uw gegevens. Hou het voordelenplatform in de gaten, regelmatig komen er nieuwe aanbiedingen bij!

Download de app Ekvita Edenred via de App Store of de Google Play Store! Zo hebt u alle voordelen altijd bij de hand.



VOORDELEN FGGA

Sociaal Fonds Dokter Warrant

Het Sociaal Fonds Dokter Warrant, opgericht in 1968, biedt morele en materiële bijstand aan leden die tijdens hun beroepsloopbaan of later te kampen hebben met moeilijkheden. U kunt lid worden indien u tewerkgesteld bent in een Federale-, Gemeenschap- of Gewest Administratie. U dient in orde te zijn met uw bijdrage bij het VSOA-FGGA, als actief personeelslid of als gepensioneerde.

Voordelen

Na één jaar lidmaatschap bij het Sociaal Fonds Dokter Warrant, kan u in aanmerking komen voor volgende sociale voordelen:

- in geval van hospitalisatie of ernstige ziekte kunnen fondsen worden voorgeschieden voor de betaling van facturen of medische honoraria;
- een lening, met een lage intrest, kan bekomen worden om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke financiële problemen;

- gratis juridisch en sociaal advies;
- premies ter gelegenheid van uw huwelijk, geboorte in het gezin en bij pensionering of overlijden (bijkomend bij deze toegekend door VSOA-FGGA);
- eenmalige tussenkomst per jaar voor een verblijf in een vakantiecentrum uitgebaat door de liberale mutualiteit (Cosmopolite of Liberty te Blankenberge);
- verzekering "ongeval" met overlijdenskapitaal voor 5.000 euro toegekend aan de rechthebbers.

Deze tegemoetkomingen zullen enkel toegekend worden mits voorlegging van de verantwoorde bewijsstukken.

De aanvragen tot tussenkomst dienen met de nodige bewijsstukken schriftelijk gericht te worden aan de maatschappelijke zetel van het Fonds Dokter Warrant, **Jozef Van De Veldestraat 7 te 9270 Laarne.**

Het dagelijks bestuur zal elke gegronde aanvraag onderzoeken en de beslissing kan achteraf niet betwist worden.

Om van de voordelen te kunnen genieten, volstaat een bijdrage van 15 euro te storten op het rekeningnummer BE 39 0010 3284 8219.

U dient deze bijdrage jaarlijks te vernieuwen vóór 25 december om in aanmerking te komen voor het volgende jaar. Uw individuele storting geldt als enig bewijs van aansluiting. De verzekeringspolis is nominatief en is geldig van 1 januari tot 31 december.

Info

Indien u meer informatie wenst, contacteer dan Hilde Speliers op 02/274 26 14 van het secretariaat VSOA-FGGA.

VZW 353068 (BS 13-06-1968)v

Kroniek van een aangekondigde dood

Door de opening van de gevangenis in Haren zijn ondertussen al twee Brusselse gevangenissen gesloten. De vrouwengevangenis van Berkendaal is voorzien in 2023 om te openen als een detentiehuis. Wat de toekomst zal brengen voor Vorst is tot op heden nog niet gekend.



De gevangenis van Sint-Gillis is nog steeds geopend, officieel zal deze openblijven tot 31 december 2024 en zal dienen als buffer om de overbevolking op te vangen in alle Belgische gevangenissen, maar het gevangenisdorp Haren in het bijzonder.

Onderbezetting

Omdat alles in het werk gesteld is om Haren een zo groot mogelijke kans op slagen te geven, hebben ze Sint-Gillis wel moeten "ontwrichten". Deze gevangenis, gebouwd in 1884, biedt plaats aan 650 gedetineerden, maar flirt constant met een bevolkingscijfer van 900 tot 950. Om alle activiteiten door te laten gaan en de veiligheid te garanderen, is een personeelskader van 392 FTE vereist. Maar, prestigeproject Haren heeft veel personeel nodig (800 FTE voor een maximumcapaciteit van 1190 gedetineerden) dus moet Sint-Gillis onder het kader gaan. Daardoor, in combinatie met de afwezigheden wegens

ziekte en arbeidsongevallen, blijft Sint-Gillis nu draaien met een kader dat slechts voor 2/3de gevuld is.

Deze problematiek wordt dan nog versterkt door een personeelskader dat quasi uitsluitend bestaat uit mensen die voor hun pensioen staan, of door nieuwe niet of nauwelijks opgeleide penitentiair bewakingsassistenten. Dat zorgt er voor dat er in de nabije toekomst geen verbeteringen zichtbaar zijn.

Door het chronische personeelsgebrek worden er, in overleg met de plaatselijke directie, dagelijks activiteiten geannuleerd wat tot gevolg heeft dat de gedetineerden meer stress hebben, sneller in opstand komen (tot op heden is dit enkel passief-agressief door bijvoorbeeld te weigeren terug te keren van de wandeling) wat dan weer leidt tot meer stress bij het personeel. Wanneer zal deze vicieuze cirkel doorbroken worden?

Nieuwe stenen, oude kwalen

Dit is de titel van een artikel gepubliceerd in de Standaard van 8 december 2022, naar aanleiding van het eerste stakingspiket voor de gevangenis van Haren dat exact één maand na de opening plaatsvond. De auteur, hoogleraar penologie Kristel Beyens, schrijft in haar artikel dat ze aanwezig was tijdens het grote testweekend, en dat ze toen reeds getuige was van de vele technische problemen die zich voordeden, en dat het personeel niet of nauwelijks gevormd was.

Het stakingspiket van 7 november viel samen met een van de actiedagen voor alle federale personeelsleden over het afwijzen van de beloofde loonsverhogingen, maaltijdcheques, volwaardige 13e maand, ... We hebben onze actie speciaal georganiseerd op een van die reeds geplande stakingsdagen omdat we de werking van de nieuwe gevangenis niet nog meer onder druk wilden brengen, maar we moesten iets doen om de vele problemen aan te kaarten.

De meeste van deze problemen hadden de vakorganisaties reeds lange tijd voorspeld. De gevangenis van Haren was niet klaar om geopend te worden en is dat tot op heden nog steeds niet, maar ondertussen zit het aanwezige personeel en de aanwezige gedetineerden wel in de miserie.

De basis van de meeste problemen ligt aan personeel- en tijdsgebrek; zoals iedereen weet is een goede voorbereiding het halve werk, en dat is waar het voor Haren allemaal is misgelopen.

Personeel vinden is en blijft een groot probleem binnen het gevangeniswezen, en is nog veel moeilijker in de Brusselse regio. Maar een gevangenis openen als je al op voorhand weet dat er niet genoeg personeel is om deze te laten draaien, getuigt volgens mij van een slechte organisatie.

Aangezien het een gloednieuwe gevangenis betreft met nieuwe functies (detentiebegeleider en veiligheidsassistent), nieuwe technologieën, nieuwe procedures, ... is een aanpassingsperiode niet meer dan normaal. De beloofde opleidingen voor de nieuwe functies zijn nog steeds niet opgestart, dus het personeel doet zijn best maar weet niet wat van hun verwacht wordt. Nieuwe procedures die geschreven zijn door personeel die nooit of amper op de werkvloer gestaan hebben en dus totaal niet realistisch of haalbaar zijn, ... die problemen waren volledig vermeden.

Enkele technische problemen

Cel- en sectiedeuren die opengaan wanneer ze niet moeten opengaan, niet opengaan wanneer je dit wel verwacht, deuren die verkeerd geprogrammeerd zijn dus deur A gaat open in plaats van deur B. De gevangenis was niet bereikbaar van buitenaf, en de interne communicatie werkte ook vaker niet dan wel. Kathleen Van De Vijver, woordvoerder van het gevangeniswezen, omschrijft dit als kinderziekten die gebeuren in elk nieuw gebouw. Maar mogen we niet net iets meer verwachten van een gevangenis?

indien er genoeg tijd en personeel beschikbaar was, had de gevangenis enkele maanden kunnen "droogdraaien", dat is een volledige werking met een groot deel van het



Filip De Sutter, Mustapha Azzahafi, Xavier Kruys, Bianca Masfrancx en Stijn Van Den Abeele

personeel aanwezig, maar zonder de gedetineerden. Zo waren alle procedures uitvoerig getest en hadden de meeste technische problemen al opgelost kunnen worden voordat de eerste gedetineerden binnenkwamen in Haren. In Beveren heeft dit maanden geduurd, in Haren 4! dagen...

De reactie van mevrouw Van De Vijver heeft weer eens kwaad bloed gezet bij het personeel, we hebben dit reeds aangekaart. Een beetje steun en respect van het hoger kader zou het personeel op de werkvloer deugdedoen.

Niet goed verlopen

Nu, meer dan twee maanden na de opening van Haren zijn de meeste technische problemen opgelost, veel nieuwigheden zijn tijdelijk afgeschaft en werken we terug op de manieren van in Vorst, Sint-Gillis en Berkendael. Dit zorgt voor wat welgekomen rust bij het personeel, want de voorbije maanden waren een emotionele rollercoaster. Als je

personeelsleden op de werkvloer ziet instorten, mensen die al 10, 20 jaar tewerkgesteld zijn in een verouderde en verwaarloosde gevangenis zoals Vorst, dat doet iets met je. Mensen nieuw in dienst, of al jaren benoemd, waren klaar om hun ontslagbrief af te geven, het aantal zieken en mensen met burn-out is exponentieel gestegen sinds Haren geopend is.

Neen, de verhuis en opening zijn niet goed verlopen.

Laat ons duidelijk zijn. Het kloppende hart van een gevangenis is de motivatie en het welzijn van het personeel, geen hoop nieuwe stenen. Nu zijn de oude problemen gewoon veranderd van postcode.

Hopelijk heeft men uit de fouten geleerd als straks de nieuwe gevangenis van Dendermonde open gaat.

Stijn VAN DEN ABEELE
Regiovoorzitter Brussel VSOA-Gevangenis

De boodschap is overgekomen

Het signaal was heel duidelijk: we wilden middelen voor het spoorwegpersoneel en die wilden we nu. De boodschap is overgekomen.



Het Gemeenschappelijk Front Spoor nam deel aan de actie.

Gemeenschappelijk front

HR RAIL, de CEO's van Infrabel en van de NMBS hebben zich tijdens het Stuurcomité van 5 december ertoe verbonden om begin januari onderhandelingen aan te vatten met het oog op het sluiten van een Sociaal Akkoord. Voor het gemeenschappelijk front, VSOA-Spoor, ACOD-Spoor en ACV-Transcom is dit een eerste stap naar de tegemoetkoming van de bezorgdheden van de Spoorlieden.

We hebben dan ook gekozen om positief te antwoorden op dat initiatief, onder de nadrukkelijke voorwaarde dat het kader van de onderhandelingen zich zou toespitsen op concrete maatregelen rond aanwervingen, evolutie van de arbeidsvoorziening, welzijn en koopkracht ten gunste van alle Spoorlieden.

Op vrijdag 2 december 2022 werden door de ondernemingsraad van de NMBS de ontwerpen van Ondernemingsplan en Meerjaren investeringsplan 2023-2032 met eenparige stemmen aangenomen.

De drie documenten maken het voorwerp uit van een principieel akkoord met de minister van Mobiliteit, Georges Gilkinet. Ze zullen nu via het Strategisch bedrijfscomité aan de vakorganisaties voor raadpleging overge-

maakt worden en officieel aan de minister gestuurd worden, voor goedkeuring door de ministerraad tegen het einde van dit jaar.

De CEO van het spoorbedrijf, Sophie Dutordoir, verklaarde onlangs dat de NMBS doelt op 10% bijkomende treinen en 30% meer reizigers tegen 2032. Nog steeds volgens de plannen zou de helft van het rollend materieel vernieuwd worden. Een aantal voor 2023-2024 voorziene investeringen zullen echter naar de volgende jaren uitgesteld worden.

Sociaal akkoord

Ze onderstreept ook dat ze in januari alles in het werk wil stellen om heel binnenkort een sociaal akkoord voor de komende jaren te sluiten.

Dit is de eerste keer dat een beheerscontract zich over meer dan 10 jaar uitstrekt. Het vorige contract, over de periode 2008-2012, liep uit 10 jaar geleden. Het werd toen verlengd en gewijzigd met bijvoegsels en via koninklijk besluit waarbij in het beheerscontract, geldende voorlopige regels werden vastgelegd.

Na de NMBS werden op zijn beurt door de raad van bestuur van Infrabel op vrijdag 9 december 2022 een financieel plan en een investeringsplan « 2023-2032 » aangenomen. Ze zouden in principe tegen het einde van december door de federale regering moeten goedgekeurd worden.

In nauw overleg met haar toezichthoudende minister heeft Infrabel zodoende de budgettaire middelen die door de Federale Staat tot haar beschikking zullen gesteld worden voor de komende 10 jaar vertaald in een ambitieus plan dat bedoeld is om te beantwoorden aan de verwachtingen van haar klanten, vervoerders van reizigers en goederen.

Al de door de beheersorganen van Infrabel aangenomen documenten zullen eveneens binnenkort aan de vakorganisaties voor raadpleging overgemaakt worden.

De ministerraad moet nog zijn definitief groen licht geven voor beide contracten. Dat zou op 23 december gebeuren. ■

Nieuwe medewerkers

We heten de nieuwe medewerkers van de regionalen ZW en ZO Namen/Aarlen welkom. Ze werden verkozen tijdens de buitengewone algemene vergaderingen van 28 oktober en 17 november 2022. **Fabrice Duquesne**, LCI van Ath, is verkozen voor de post van secretaris van de regionale Zuid-West. **Edwin Foerster**, treinbegeleider bij het depot van Namen, is verkozen voor de post van secretaris van de regionale Zuid-Oost Namen/Aarlen. **Logan DeBacker**, assistent coördinator bij de OP van Ottignies, is verkozen voor de post van penningmeester van de regionale Zuid-Oost Namen/Aarlen.



vlnr : Fabrice Duquesne, Edwin Foerster et Logan De Backer

Bpost

Het zit ons hoog!

In de vorige editie van Argument werden de vele dagelijkse problemen waar het personeel van bpost mee wordt geconfronteerd aangekaart. Waar staan we nu?



maatregelen om de koopkracht te verhogen. De details hiervan vind je terug op onze website www.vsoa-post.be. Naargelang de personeelscategorie is de compensatie twee dagen extra rust, waar men ook de uitbetaling van kan vragen in de vorm van een productiviteitstoelage, of de toekenning van sport- en cultuurcheques.

Ondanks de problemen aan de top van bpost, is er een akkoord gesloten rond de CAO-onderhandelingen. De CAO 2023-2024 zal worden afgesloten vóór 30 juni 2023. Ondertussen worden de niet recurrente onderdelen van de CAO 2021-2022 verlengd totdat er een nieuw akkoord is. Deze zijn kort samengevat:

- de eindeloopbaanregeling (verlengd tot en met 30 juni 2023);
- de verbintenis van bpost om niet over te gaan tot naakte ontslagen;
- de lonen van de LP-medewerkers blijven onderworpen aan de eventuele indexeringen;
- de eenmalige premie bij de aanwerving van chauffeurs met rijbewijs C/CE.

Ten slotte heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront heel wat pertinente problemen kunnen aantonen bij de reorganisatie van Cleaning in het kader van het nieuwe contract met Laurenty. De theoretische oefening wordt volledig overgedaan, waarbij bepaalde normeringen beduidend verhoogd werden. Er zal daarbij ook meer rekening gehouden worden met realistische verplaatsingen tussen de kantoren. Daar waar het poetspersoneel de wagens wensen verder te poetsen, zal dat ook terug aan hen worden toegekend. De opstart wordt door deze herwerking uitgesteld van het eerste kwartaal naar 1 juni 2023.

Nog niet alle problemen werden aangepakt of zijn opgelost. VSOA-Post is er echter van overtuigd dat de eerste stappen zijn genomen. ■



Op 9 november 2022 werd tijdens de nationale stakingsactie specifiek naar deze problemen in bpost verwezen. Er werd bovendien op heel wat plaatsen een dag langer actie gevoerd. Hierdoor werd het wel duidelijk dat het de werknemers van bpost hoog zat.

Een rechtstreeks gevolg van deze actie zijn de onderhandelingen tussen de vakorganisaties en het bedrijf. We bekwamen bijkomende

Vakantie in 2023

Voor een goede start in 2023 moet u uw verlof tijdig plannen. Deze kleine checklist moet u daarbij helpen.

Bijzonder dit jaar is dat de schoolvakanties in elke regio iets anders zijn.

Vakantie 2023	Periode	Aanvraag indienen voor	Antwoord voor
Krokusvakantie NL Krokusvakantie FR	20/02-26/02/2023 20/02-05/03/2023	20/11/2022	27/11/2022
Paasvakantie NL Paasvakantie FR	03/04-16/04/2023 01/05-14/05/2023	03/01/2023	10/01/2023
Zomervakantie NL Zomervakantie FR	01/07-31/08/2023 08/07-28/08/2023	02/02/2023	15/02/2023
Herfstvakantie NL Herfstvakantie FR	30/10-05/11/2023 23/10-05/11/2023	23/07/2023	30/07/2023

HOE ZIT HET MET WETTELIJKE FEESTDAGEN?

01 Januari 2023	Zondag	01 Januari
Paasvakantie	Maandag	10 April
01 Mei 2023	Maandag	01 Mei
Hemelvaartsdag	Donderdag	18 Mei
Pinkstermaandag	Maandag	29 Mei
21 Juli	Vrijdag	21 Juli
Tenhemelopneming	Dinsdag	15 Augustus
Allerheiligen	Woensdag	01 November
11 November	Zaterdag	11 November
Kerstmis	Maandag	25 december

EN EXTRALEGAAL VAKANTIEVERLOF

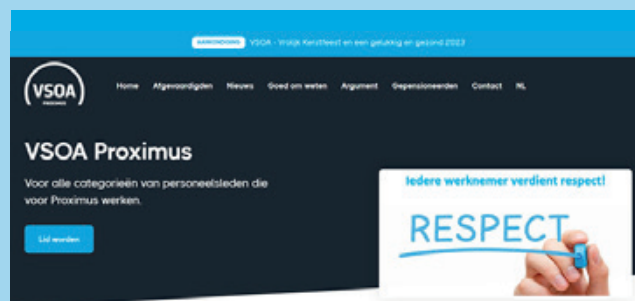
22 juli (namiddag)	Zaterdag
2 November	Donderdag
15 November	Woensdag
26 December	Dinsdag

De 2 en een halve dag compensatie voor de middag van 22 juli, de dag van 2 en 15/11 zullen worden toegevoegd op het verlofformulier.

26 december valt op een dinsdag en zal dus op die dag worden toegekend.



Nieuwe website



Sinds 1 januari 2023 is onze website vernieuwd, dus aarzel niet om hem te bezoeken:
www.slfp-vsoaproximus.be

VSOA-team bij het Agentschap Brussel Net

Het Agentschap Net Brussel (GAN) telt bijna 2.700 personeelsleden, 14 sectoren en een centrale administratie.

Het Agentschap werkt 365 dagen per jaar, van 5 uur 's ochtends tot 21.00 uur.



Operationeel werk

Om er het VSOA-LRB C15 GAN, de grootste vakbondsorganisatie bij het GAN te vertegenwoordigen, zijn onze drie operationele vaste gemachtigden, Gaetano Volpe, Gumer Gonzalez en Éric Vandenbempt, van maandag tot en met vrijdag actief. Ten minste twee keer per week gaat ons team bij alle sectoren langs. Ze volgen daarvoor een vrij strikt schema. Ze moeten rond 4 uur 's ochtends in de sectoren aankomen, d.w.z. een uur voor dat de vrachtwagens aan hun eerste shiften beginnen. En dit om: te luisteren naar de eisen van de werknemers; te antwoorden op hun verschillende vragen; namens hen tussen te komen bij hun kader; de problemen te verzamelen die op de agenda van de verschillende sociaal-overlegvergaderingen moeten worden geplaatst; zo nodig uitleg te geven om de werknemers te informeren over actuele problemen of hen te herinneren aan bepaalde regels inzake arbeidsongevallen of andere; ervoor te zorgen dat de regels die tijdens het sociaal overleg zijn vastgelegd, op het terrein worden nageleefd en toegepast.

Om dit werk op het terrein te kunnen doen, hebben zij zich moeten verdiepen in de verschillende beroepen en diensten van het Agentschap, namelijk de werking van de reiniging, commerciële ophaling, huis-aan-huisophaling, selectieve ophaling, gemechaniseerde ophaling, dienst Recherche en Verbalisatie, dienst Lokale overheden, enz. Zij gaan ook regelmatig langs in de lokalen van de verschillende sites om eventuele inbreuken

op de voorschriften van de Codex over het welzijn op het werk vast te stellen. Dergelijke inbreuken worden onmiddellijk mondeling of schriftelijk aan de Overheid gemeld en op de agenda van de volgende CPBW-vergadering geplaatst ingeval niet onmiddellijk een oplossing wordt geboden.

Aangezien het GAN meerdere shiften heeft, van 5 tot 21 uur, werken de operationele vaste gemachtigden in een gesplitst uurrooster. Tussen hun bezoeken aan deze sectoren door verrichten zij ook administratief werk.

Administratief werk

Eenmaal per week wonen zij een vergadering bij van het Permanent bureau VSOA-LRB C15 GAN, waaraan ook onze technisch adviseur, de heer Michel Piersoul (voormalig Verantwoordelijke leider), twee administratief assistentes, Jessica Germanus en Marie-Hélène Funck en ikzelf deelnemen.

De leden van het team wonen zowel sociaal-overlegvergaderingen bij als tuchtverhoren (als verdediging van het personeelslid), commissies en raden van beroep (als assessor of verdediging van het personeelslid), opleidingen voor nieuwkomers (aan wie wij een presentatie van ons team en ons werk geven), enz.

Wij zorgen ook voor de administratieve en juridische opvolging van de arbeidsongevallendossiers. Razia Omar, voormalig Verantwoordelijke leider, die zich ter zake gespecialiseerd had, heeft namelijk haar competenties en kennis aan

ons team doorgegeven, voordat ze tot Nationaal voorzitter werd verkozen. Ikzelf heb een master in sociaal recht. Met de hulp van Marie-Hélène Funck volgen wij met drie de administratieve vragen op van onze leden die hetzij rechtstreeks contact met ons opnemen hetzij de operationele vaste gemachtigden en afgevaardigden in de sector aanspreken.

Wij beheren ook een Facebook-pagina 'VSOA Gewestelijk Agentschap Net Brussel'. Via dit kanaal verschaffen we informatie over de verschillende problemen die opduiken of herinneren we aan bepaalde procedures die gelden bij het GAN.

Alle leden van ons team zijn 7/7 telefonisch en per e-mail bereikbaar, zonder vast uurrooster. Zo kunnen wij bijstand garanderen aan het personeel van het GAN waar het werk wordt verricht van maandag tot en met zondag, inclusief feestdagen. Sinds oktober 2022 houden wij ook weer plenaire vergaderingen met al onze sectorafgevaardigden. Zo kan het vaste team van het VSOA-LRB C15 GAN onze afgevaardigden informeren over de opvolging van de sociaal-overlegvergaderingen.

COVID

Ik wens het operationeel personeel van ons team dat tijdens COVID, en vooral tijdens de lockdownperiodes, op het terrein heeft gewerkt, te bedanken.

Nisrine CHIH

Verantwoordelijk leider

Het woord van de voorzitter

Beste leden,

Bij het begin van dit jaar wil ik de gelegenheid gebruiken om jullie te bedanken voor het vertrouwen en jullie trouw aan onze organisatie. Tevens wens ik jullie en jullie dierbaren een voorspoedig en een gelukkig, gezond nieuwjaar.

Ook in dit nieuwe jaar zullen jullie weer kunnen genieten van een professionele organisatie die dagelijks de belangen van het Defensiepersoneel zal bewaken en verdedigen.

Net zoals velen onder ons heeft ook VSOA-Defensie al een drukke agenda voor het komende jaar. Wij besloten om in onze organisatie intern te gaan werken aan onze identiteit en onze positionering binnen Defensie te analyseren. Het doel is het gemakkelijker leren begrijpen wat er achter de naam VSOA-Defensie schuilgaat, wie de mensen zijn die er zich dagelijks inzetten en vooral 'waarom' we een of andere actie ondernemen in het belang van het Defensiepersoneel. Deze dagelijkse afweging is onderworpen aan een zelfevaluatie om de werking voor de leden te optimaliseren. Ik denk dat het belangrijk is eraan te herinneren dat VSOA-Defensie de eerste vakbondsorganisatie was die binnen Landsverdediging werd opgericht, onder de naam die nu nog bekend staat als 'Syndic'.

Met bijna 60 jaar vakbondservaring binnen Defensie hebben wij de gelegenheid gehad een grote deskundigheid te ontwikkelen op verschillende vlakken van bijstand aan het Defensiepersoneel.

Wij gaan deze expertise ten dienste stellen van onze leden door onze Visie 2020-2030 te actualiseren, gelet op de vele behaalde punten en door de politiek te sensibiliseren met het oog op de volgende federale verkiezingen, een voorbereide vakorganisatie is immers onontbeerlijk om doelstellingen te realiseren. Het specifieke karakter van het militaire beroep moet immers centraal blijven staan en goed begrepen worden door onze politieke en militaire overheid maar ook duidelijk zijn voor onze leden. Voorts is de verdediging en de verbetering van het statuut van het burgerpersoneel in onze gelederen ook een fundamenteel punt.

Tegelijkertijd blijft het hele VSOA-Defensieteam gericht op zijn missies om het personeel te ondersteunen en te verdedigen. Ik ben er vast van overtuigd dat het personeel meer dan ooit de ruggengraat van Defensie is. Onze rol als vakbondsorganisatie is ervoor te zorgen dat deze wordt versterkt door een bijzondere aandacht te besteden aan het welzijn van de militairen en burgers in onze organisatie.

Wees gerust, onze inzet voor onze leden staat voorop. U kan hiervoor rekenen op een uitgebreid gespecialiseerd team van militairen en burgers die de knowhow hebben in de vele domeinen, de specificiteit en diversiteit die bestaat binnen Defensie. Mijn medewerkers volgen de actualiteiten dagelijks op en scholen zich bij waar nodig.

Wij zullen niet nalaten u op de hoogte te houden van het werk, en de resultaten daarvan, dat nog in de steigers staat.



Velen van jullie hebben een moeilijke periode achter de rug door de impact van corona en de vele zendingen die zijn blijven doorgaan. De dagelijkse trajecten die jullie in deze omstandigheden afleggen om jullie professionele inzet met een hoge werklast te blijven doen, verdienen meer dan respect en erkenning. We hameren hier vaak op bij alle instanties, zowel militaire als politieke. We rekenen verder op jullie steun om dit belangrijk werk te kunnen voortzetten.

De relaties die wij opbouwden op de verschillende niveaus zijn gezond en stevast respectvol waar wij niet aarzelen om regelmatig de moeilijke werkomstandigheden aan te kaarten. We zijn er ons ten volle van bewust dat de werking aan de basis fundamenteel is en hiervoor kunnen jullie rekenen op een team van experts die dagelijks klaarstaan in volgende domeinen: collectief en onderhandelen; individueel en bijstand; welzijn en verbeteren van werkomstandigheden; helpdesk en dagelijkse vragen beantwoorden; vergoedingspensioen en arbeidsongevallen; burgers met hun verschillende statuten; gepensioneerd en begeleiding in hun volgende stappen; enz.

Gelukkig Nieuwjaar!"

Chris HUYBRECHTS
Voorzitter VSOA-Defensie

Burgerpersoneel ook prioriteit voor VSOA-Defensie

VSOA-Defensie heeft niet gewacht op de minister van Defensie en haar besluit om het aantal burgerpersoneelsleden te verhogen van 5% naar 15% om kennis en expertise op te bouwen. Het statuut van het burgerpersoneel verschilt van dat van het militair personeel en het is niet altijd gemakkelijk er de juiste weg in te vinden.



"Ik zou zelfs zeggen dat ze meerdere statuten hebben", verklaart Nathalie Van de Waeter, die verantwoordelijk is voor de burgerpijler binnen VSOA-Defensie. "Statutair, contractueel, 'Rosetta-plan', er is een hele verscheidenheid aan statuten die men tegenkomt wanneer men denkt aan burgerpersoneel."

Van 'Rosetta-plan' naar statutair

Hoewel de wens om het aantal personeelsleden uit te breiden lovenswaardig is, betreurt VSOA-Defensie dat er heel vaak Rosetta-plaatsen worden opengesteld, waardoor bepaalde mensen die gemotiveerd zijn om te blijven vanwege de leeftijdsgrens soms worden tegengehouden. In 2023 zullen er meer dan 260 aanwervingen van burgerpersoneel zijn en meer dan 200 "Rosetta"-contracten voor een eerste baan.

"Er zijn inderdaad niet altijd voldoende contractuele of statutaire plaatsen open om personeel met een Rosetta-contract te laten solliciteren en in de organisatie te houden", merkt Nathalie Van de Waeter op.

Er is echter goed nieuws voor alle burgerpersoneelsleden die vóór 31 maart '22 onder een

Rosetta-contract zijn aangeworven. Zij kunnen worden verlengd tot ze 28 jaar oud zijn.

"Dit is natuurlijk goed nieuws", zegt Nathalie Van de Waeter. "Maar het is ook noodzakelijk om voldoende plaatsen te bieden die stabiliteit en zekerheid geven aan het personeel. In het huidige economische klimaat zijn werknemers opnieuw op zoek naar dit soort werk."

Burgerpijler centraal in verbetering statuut

Het is niet altijd gemakkelijk een evenwicht te vinden tussen het statuut van militair en burgerpersoneel. "In november kregen de militairen hun maaltijdcheques. Voor het burgerpersoneel is dat pas in april 2024. Dat doet de mensen natuurlijk knarsetanden", merkt Nathalie Van de Waeter op. "We werken zowel in de overleg- en onderhandelingsorganen als via informele contacten binnen Defensie om ook het burgerpersoneel bepaalde voordelen te bieden. Anderzijds zijn wij ons er ook van bewust dat sommige systemen die het burgerpersoneel ten goede komen, niet in dezelfde mate van toepassing zijn op militair personeel. Ik denk met name aan de vergoeding voor telewerken of bepaalde toe-

slagen voor permanentiediensten. We moeten dus geen appels met peren gaan vergelijken", benadrukt Nathalie.

Gratis voorbereidende vorming voor SELOR-testen

Om onze leden in hun loopbaan te helpen, organiseert VSOA-Defensie regelmatig gratis opleidingen over de door SELOR georganiseerde tests. "SELO is de selectie en wervingsdienst van de administratie", legt Nathalie Van de Waeter uit. "SELO is verantwoordelijk voor de aanwervingstesten voor Defensie, maar ook voor eventuele taalexamen. Het is daarom een verplicht doorgangspunt voor burgerpersoneel."

De laatste opleidingssessies, georganiseerd in ons hoofdbureau in Zaventem, vonden vorige maand plaats en waren een groot succes. Ze werden bijgewoond door zowel Rosetta-personeel dat naar een contract of een statutaire functie wilde solliciteren als door personeel dat al statutair was en naar een hoger niveau wilde. "Dit zijn ook belangrijke momenten van uitwisseling", vervolgt Nathalie Van de Waeter. "Wij communiceren met onze burgerleden via een specifieke nieuwsbrief, maar die vervangt het directe contact niet! De deelnemers krijgen ook de gelegenheid elkaar te ontmoeten en een netwerk op te bouwen."

Wil je de volgende sessie niet missen? Hou dan je mailbox en onze nieuwsbrieven voor burgerpersoneel in de gaten en aarzel niet om onze Facebook-pagina te liken om op de hoogte te blijven!

Ontvang je onze digitale nieuwsbrief niet? Contacteer ons via info@vsoa-defensie.be of op onze infolijn 02 223 57 01. ■

Met meer dan 10.000!

Op maandag 28 november 2022 organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront een succesvolle grote manifestatie in Brussel. Het was sedert 2014 geleden dat het politiepersoneel zo massaal op straat kwam.



Maar o.a. de gewelddadige feiten van donderdagavond 10 november 2022 in Schaarbeek, waarbij onze collega van de politiezone Brussel-Noord, Thomas Montjoie, om het leven kwam, ging als een schokgolf doorheen de geïntegreerde politie. Maar ook de bevolking reageerde massaal met grote verontwaardiging en afschuw. Een manifestatie kon niet uitblijven om ons ongenoegen te tonen en te laten horen.

Naast het geweld tegen politie leeft er het ongenoegen over het niet nakomen van het protocol m.b.t. het sectoraal akkoord en het hieraan koppelen van de uitdoving van de NAVAP-regeling tegen 2030.

Geweld tegen politie

Dat het geweld tegen politie een groot probleem blijft binnen onze sector kan niemand

ontkennen. De cijfers uit de nationale gegevensbank van de politie spreken voor zich: jaarlijks ongeveer 12.000 feiten van slagen en verwondingen; (gewapende) weerspannigheid met arbeidsongeschiktheid tot gevolg; en zeker niet te minimaliseren, het al maar meer toenemende verbaal geweld.

Als we dan de cijfers vergelijken met de databank van justitie is dit op zijn zachtst gezegd schrijnend te noemen. Anno 2022 slaagt justitie er nog steeds niet in om correcte cijfers voor te leggen als het gaat over geweld tegen politie.

Minister van Justitie Vincent Van Quickenborne (Open Vld) vertelt in de media dat sedert zijn aantreden in september 2020 er een echte nultolerantie heerst t.a.v. geweld tegen politie. Hij verwijst hiervoor ook nog eens naar de aanpassing van de omzendbrief COL

10/2017 (betreffende de gerechtelijke afhandeling van de gevallen waarin geweld werd gebruikt tegen de politiediensten en deze waarin de politiediensten zelf geweld gebruikten met de dood of een ernstige inbreuk op de lichamelijke integriteit als gevolg), om aan de bevolking duidelijk te maken dat er geen feiten van geweld tegen politie meer geseponeerd worden.

Helaas, wanneer wij de statistieken bekijken van de databank van het college van procureurs-generaal, kunnen wij alleen maar vaststellen dat sedert de wijziging van de omzendbrief in november 2020 er tussen 24.11.2020 en 31.12.2021 nog steeds 669 feiten (* bron: gegevensbank van het College van procureurs-generaal) geseponeerd werden om opportuniteitsredenen of omwille van een technisch sepot. Wanneer wij dan

een concreet feit aanhalen waarbij een agent tijdens een interventie in augustus 2022 tijdens Waregem Koerse gekwetst raakte en vermoedelijk meer dan 8 maanden arbeidsongeschikt zal zijn, catalogeerde onze minister van Justitie in de media deze feiten als een banaal arbeidsongeval. Een uitspraak die hij achteraf tijdens een overleg met de vakorganisaties moest corrigeren naar feiten van weerspanning met arbeidsongeschiktheid tot gevolg.

Ondertussen werd er al een tijdje gewerkt aan een omzendbrief m.b.t. geweld tegen politie in overleg met de vakorganisaties. Ook deze omzendbrief werd met grote fierheid aangekondigd in de media door de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken, toevallig de dag voor onze manifestatie. Als dan volgens de minister van Justitie toch alle feiten m.b.t. geweld tegen politie zo goed worden opgevolgd en behandeld, en er een effectieve nultolerantie heerst, waarom zou er dan nog nood zijn aan een bijkomende omzendbrief en een nieuwe aanpassing van de COL 10/2017?

Overleg met Justitie

De week voor onze manifestatie werden de vakorganisaties uitgenodigd door de minister van Justitie in het kader van geweld tegen politie.

De minister van Justitie stelt:

- dat de agressie toeneemt;
- dat er samen met DRI en justitie een oplossing gezocht wordt dat de cijfers m.b.t. geweld tegen politie op elkaar worden afgestemd in een databank, die in het voorjaar 2023 functioneel moet zijn;
- dat hij de strafverzwaring voor geweld tegen de politie sneller dan gepland zal voorleggen aan het parlement;
- dat er bij elk parket een magistraat wordt aangesteld die het aanspreekpunt is voor de politie voor alle dossiers van criminele feiten tegen de politie;
- dat weerspanning met arbeidsongeschiktheid tot gevolg ook zwaarder wordt gestraft. Dat valt voortaan ook onder de nultolerantie en kan niet meer worden geseponeerd omwille van opportuïteitsredenen (tijds- of personeelstekort);
- dat de omzendbrief COL 10/2017 zal worden aangepast voor feiten van weerspanning;
- dat de bepalingen m.b.t. fysiek geweld dat geleid heeft tot een arbeidsongeschiktheid van 4 maanden of minder, of in het andere geval geleid heeft tot arbeidsongeschiktheid van meer dan 4 maanden, opnieuw zal bekeken worden met o.a het oog op vrijheidsberoving en voorleiding.

Op basis van deze voorstellen en beloftes reageerde het gemeenschappelijk vakbondsfront zeer voorzichtig. Wij wachten de wettelijke teksten af, waarbij er dan ook gehandeld zal moeten worden naar hetgeen werd beloofd en een concrete uitvoering ervan in de praktijk.

Ontvangst

Op het einde van onze manifestatie werden de vakorganisaties ontvangen door de premier en de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie.



“Nationale manifestatie van maandag 28 november 2022. Jullie waren met meer dan 10.000 aanwezig. Een welgemeende dank u wel!”



M.b.t. de eerdere beloftes rond het geweld tegen de politie, bevestigt deze regering de volgende engagementen:

- versnelde doorvoer van de artikelen van het vernieuwde strafwetboek m.b.t. het geweld tegen politie en hulpdiensten;
- het zwaarder bestraffen van weerspelligheid, en ook hierover geen zaken meer te seponeren;
- het aanstellen van een referentiemagistraat per parket;
- het beter bijstaan – zowel administratief als juridisch – van slachtoffers van dit geweld.

De toekomst zal het uitwijzen wat men daar werkelijk in de praktijk zal van uitvoeren.

NAVAP

M.b.t. het sectoraal akkoord en de NAVAP-regeling kan het volgende gemeld worden.

De premier zegt dat de voltallige regering heeft beslist dat het sectoraal akkoord gespreid zal uitgevoerd worden, en dat de afbouw van de NAVAP-regeling hieraan wordt gekoppeld. De premier bevestigt dat op deze beslissing niet meer wordt teruggekomen!

Niettegenstaande het protocolakkoord, getekend door zowel Binnenlandse Zaken als Justitie getekend, ontkent men dat Justitie dit document ooit zou getekend hebben.

Het respect dat gevraagd wordt voor de politie, alsook het respect voor afgesloten akkoorden, wordt op deze manier beantwoord met een symbolische middenvinger!

Meer nog, men beweert dat het afgesloten protocolakkoord niet het groene licht had van de kern, in het bijzonder m.b.t. de NAVAP-regeling, waarbij men schaamteloos de politieke spelletjes verderzet.

Blijkbaar was het signaal aan deze regering van 12.000 collega's in de Brusselse straten onvoldoende! Maar het feitelijk mandaat voor de vakorganisaties van de achterban is des te duidelijker.

Het respect van de VIVALDI-regering voor de politie is ver te zoeken. Binnenkort worden dan ook opnieuw punctuele maar hardere acties gepland!

© Foto's : Kim Vanbesien Fotografie



Cao XII MVD+personeel

Erkenning, waardering én betere arbeidsvoorwaarden

In een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) worden de arbeidsvoorwaarden vastgelegd voor een bepaalde periode. In een onderwijscao zijn die van toepassing op het onderwijspersoneel (leraren en administratief en opvoedend personeel), maar ook op het MVD+-personeel (het Meester-, Vak- en Dienstpersoneel). Dat zijn ondersteunende medewerkers in een school of centrum zoals busbegeleiders en keuken- poets- en onderhoudspersoneel. In de scholen en centra zijn er daarvan vandaag meer dan 17.000 tewerkgesteld.

Dankzij deze laatste onderwijs-cao krijgt het MVD+-personeel eindelijk meer erkenning en waardering! Deze groep personeelsleden zorgt er immers voor dat een school of centrum elke dag optimaal kan functioneren. Niettegenstaande zij in strikte zin deel uitmaken van het onderwijspersoneel van een



school of centrum, én in de feiten dus onmisbaar zijn, werden en worden zij niet altijd als dusdanig beschouwd.

Via onderwijscao XII krijgen zij uitzicht op aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden, zodat hun arbeidsomstandigheden kunnen worden verbeterd. Om dit te bewerkstelligen gaat er 3,7 miljoen euro van het cao-budget naar het ondersteunend personeel. Heel wat nieuwe maatregelen zijn inmiddels al in voege. De werkgroep MVD+-personeel heeft ondertussen haar werkzaamheden afgerond, zodat ook de andere maatregelen nu kunnen worden uitgerold.

De maatregelen

- 1,1 procent loonsverhoging t.a.v. het jaar 2014 voor het voltallige MVD-personeel;
- verhoging van de eindejaarstoelage en uitbetaling ervan in de maand december voor het voltallige MVD-personeel, inclusief voor- en naschoolse opvang en niet-zonale busbegeleiders ;
- verhoging van de bestaanszekerheidsvergoeding voor zonale en niet-zonale busbegeleiders naar 10 euro per dag en dit voor de maanden juli en augustus;
- Pluspas voor het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel en busbegeleiders, waarmee men recht heeft op een vermindering van de toegangsprijs voor o.a. pretparken, musea.

MARNIX HEYNDRICKX

Voorzitter VSOA-Onderwijs

Algemene vergadering afdeling Antwerpen

Voorzitter en ondervoorzitter verkozen

In de afdeling Antwerpen van VSOA-Onderwijs vond begin december van vorig jaar de algemene vergadering plaats met als belangrijkste agenda-punt de verkiezing van de voorzitter en ondervoorzitter van de afdeling.

Na een uitgebreid verslag van de werkzaamheden van het afgelopen jaar en de toespraken van de kandidaten, werd er overgegaan tot de obligate geheime stemming. Bas Beeckman werd samen met Arne Audiens unaniem verkozen tot respectievelijk voorzitter en ondervoorzitter van de afdeling voor de komende legislatuur van zes jaar. "Wij danken de aanwezige leden voor het vertrouwen die zij in ons stellen", klomk het. De herverkozen voorzitter zei dat hij samen met het bestuur verder wenst door te gaan op de ingeslagen weg: "We hebben een goed draaiend bestuur en het is de bedoeling dat we met hen nog harder gaan inzetten op ledenwerving en het



verklondigen van de visie van het VSOA-Onderwijs op regionaal en lokaal niveau."

De ondervoorzitter hoopte in zijn nieuwe functie een belangrijke ondersteunde rol te kunnen spelen binnen de afdeling om zo mee de ideeën om te kunnen zetten in concrete daden.

De Gemeenschapsvoorzitter, Marnix Heyndrickx, meldde in zijn slottoespraak dat de nieuw verkoze-

nen steeds terecht kunnen bij de Gemeenschaps-ondervoorzitter Koen De Backer van VSOA-Onderwijs, hemzelf en bij de overige leden van het UBG van VSOA-Onderwijs.

We wensen beide heren veel succes met het vervullen van hun mandaat.

DIRK DIETRICH

Secretaris afdeling Antwerpen

Wist je dat je voordelenplatform
vol staat met speciale aanbiedingen
voor **uitstapjes** en **pretparken**? ●

Ontdek ze allemaal op www.vsoa-voordelen.be!

