



# Flightcare: onhoudbare werkdruk leidt tot actie!

Hoewel BTB ruim op tijd waarschuwde was het op 25 augustus prijs! Té weinig personeel om té veel werk te verzetten. Het lijkt wel een constante op de luchthaven. Ieder jaar is het een ramp bij de afhandelaars. Te weinig volk om het werk te doen. Vaak slechts drie personeelsleden om een vliegtuig af te handelen, daar waar het er eigenlijk vijf of zes zouden moeten zijn. Aan BTB zal het niet gelegen hebben: we trokken eerder en meermaals aan de alarmbel. Dus gebeurde wat moest gebeuren ... de arbeiders legden het werk neer. Een interview.

## Wegwijs: Olivier, zondag 28 augustus gingen de arbeiders op de loading-afdeling spontaan in actie. Wat was er gebeurd?

*Olivier Dufrasne (syndicaal afgevaardigde Flightcare):* De werkdruk werd hen plots teveel. Sinds het begin van het zomerseizoen, was de directie gewaarschuwd. De planning was zo krap, dat er niks fout mocht lopen of we kwamen in de problemen. Eén of twee dagen kan je dit aan, maar geen hele zomerperiode ... neen! Die zondag werd ik overspoeld door oproepen, telefoons en berichten. Ik zag collega's met meer dan 20 jaar ervaring in onze dienst die er volledig door zaten. Ik moest iets doen. In samenspraak met onze BTB-secretaris heb ik alle ploegen binnengeroepen en een personeelsvergadering gehouden. Nadien

wou geen enkele arbeider het werk hervatten. Ze waren gewoon op. Ze konden echt niet meer.

## Wegwijs: Jullie hadden sinds vorige zomer toch een akkoord over de personeelsbezetting? Was deze actie dan nodig?

*Olivier:* Er was inderdaad een akkoord over een minimumbezetting per type toestel sinds vorige zomer. Wij hebben dit nog bijgestuurd eind juli 2011. Het probleem is dat het management deze akkoorden niet respecteert.

*Roger Collin (syndicaal afgevaardigde Flightcare):* Het vertrouwen in het management was dan ook volledig zoek. Het is niet gemakkelijk om de collega's dan te overtuigen het werk te hernemen. Als BTB-team zijn we hier wel in geslaagd, ook al wisten we dat er zeker nog een tweede onder-

handelingsronde nodig was.

## Wegwijs: Wat waren jullie eisen tijdens de onderhandelingen?

*Roger:* In de eerste plaats het correct interpreteren en het respecteren van de reeds gemaakte afspraken en akkoorden. Bijkomende aanwervingen voor alle departementen waarin arbeiders zijn tewerkgesteld. Maar eerst en vooral moest de directie zich engageren om duidelijke signalen te geven aan het middenkader dat zij de arbeiders moesten behandelen met respect om zo het vertrouwen terug te winnen. Diezelfde morgen van de onderhandelingen hebben wij een stakingsaanzegging verstuurd. Wij hadden immers geen vertrouwen meer in een goede afloop.

*Olivier:* Het was onmogelijk om op een veilige manier te werken. Collega's moesten soms met twee personen zes ton laden en lossen. Dit is onaanvaardbaar. We stelden dan ook veel meer arbeidsongevallen vast. Deze mensen werden bovendien niet vervangen. Contracten die werden stopgezet omdat de werknemer niet voldeed, werden ook niet opnieuw ingevuld. Jobstudenten hielden het soms maar één dag vol omdat ze het zware werk hadden onderschat. Men moest deeltijdse contracten uitbreiden tot fulltime contracten en onmiddellijk overgaan tot aanwervingen.

*Roger:* Toen de directie met het voorstel kwam om met interimkrachten te werken, ging ik helemaal uit mijn dak. Zolang ik delegee ben bij



■ Olivier Dufrasne

Flightcare moet men niet met nepcontracten werken. Wel met contracten van onbepaalde duur en als het echt niet anders kan met overeenkomsten van bepaalde duur!

## Wegwijs: Zijn jullie tevreden over het resultaat?

*Roger:* Het is een akkoord dat moeizaam tot stand is gekomen. Als er geen vertrouwen meer is, moet je dit eerst proberen te herstellen. Het moest iets heel concreets zijn dat we konden vertellen aan de collega's op het terrein.

*Olivier:* Het was voor ons een verdedigbaar akkoord. We zijn er ons als delegees van bewust dat wij nu een grote verantwoordelijkheid dragen.

## Wegwijs: Hoe gaat het nu verder bij Flightcare?

*Sandra Langenus (gewestelijk secretaris BTB):* Het zal de syndicale delegatie van BTB zijn die de akkoorden moet afdwingen op het terrein. De dispatching mag zich verwachten



■ Roger Collin

aan een permanente controle op het naleven van de gemaakte afspraken. Indien de directie doet wat werd afgesproken, zal er geen probleem zijn. Als ze hun woord niet houden, zullen ze opnieuw BTB tegen komen op hun pad. Wij blijven paraat!

## Wegwijs: De winterperiode komt eraan, mogen we ons aan nieuwe acties verwachten?

*Roger (kan zijn glimlach niet verbergen):* Als het van ons afhangt hoeven er geen acties meer te komen. Wij doen dit niet voor ons plezier. Als de directie oprecht luistert als we een probleem stellen en onmiddellijk anticipeert, zijn er nooit acties op de luchthaven!

*Olivier:* Liever niet maar als de gezondheid en de veiligheid van mijn werkmakkers in het gedrang komt dan zullen we er staan! Wij van onze kant spelen geen spelletjes. We zijn een verantwoordelijke vakbond, de arbeiders staan centraal voor ons.

# Sectorakkoorden bij bussen en cars

Tijdens de zomervakantie hebben we niet stil gezeten in de sector van de bussen en de cars. Op heel wat terreinen van het sociaal overleg is er vooruitgang geboekt. Niet in het minst door de doortastende houding van de BTB.



U zal zich ongetwijfeld nog het eisenplatform van de werkgevers herinneren. Op de patronale kaart stond onder meer: herinvoering carenzdag, flexibilisering van de arbeidsduur, all-in akkoorden afsluiten, verhoging van de brugpensioenleeftijd.

BTB bond de kat de bel aan en weigerde met de werkgevers van FBAA te onderhandelen zolang dit gedrocht van een patronaal eisen-

platform op de tafel lag. We stonden daarmee alleen. De ACV-vakcentrales volgden ons niet in deze principiële en harde opstelling. Nochtans was dit de juiste aanpak, want de eisen van de werkgevers werden integraal van de tafel geveegd nog voor de onderhandelingen startten. BTB - FBAA: 1 - 0

**Wat kwam er tot nu toe uit de bus? Voor alle sectoren (bussen geregeld en speciale diensten, autocars, ...)**

werden alvast globale afspraken gemaakt die voor de volledige sector zullen gelden.

- De modaliteiten van de loonmarge worden per sector ingevuld (zie verder voor de verschillende sectoren)
- Werkzekerheid voor de chauffeurs: wie om economische redenen ontslagen wordt, zal via de zgn. "pool" als eerste in aanmerking komen voor een vrijstaande job (wordt nog verder uitgewerkt in een werkgroep)
- Het huidig systeem van brugpensioenen blijft behouden (de huidige CAO wordt dus verlengd); de tewerkstelling van bruggepensioneerden in de sector en de eindloopbaanproblematiek op zich wordt bekeken in een werkgroep en dit rekening houdend met de globale arbeidsmarkt
- De samenstellingsprocedure voor een syndicale delegatie wordt herzien (ook dit wordt in werkgroep verder uitgewerkt)
- Het tweede pijlerpensioen wordt opgetrokken voor 2011 en 2012 opgetrokken met €110, tot een totaalbedrag van €210.
- De CAO opleidingsinspanningen wordt verlengd.

## Voor de pachters van "De Lijn"

De bestaande parallel met "De Lijn" wordt verder getrokken in het akkoord voor de pachters:

- Vanaf 1 januari 2012 worden de uurlonen met 0,3% verhoogd (d.i. het maximum dat in het KB van de

regering voorzien was)

- De minimumafstand voor de toekenning van een fietsvergoeding wordt vanaf 1 augustus 2011 op 1 kilometer gebracht (i.p.v. de 5 km die tot dan voorzien was).
- Vanaf 1 januari 2012 wordt de zaterdagvergoeding verhoogd tot 22,5 %; vanaf 1 juni 2012 is er een verhoging tot 25 %
- De vergoeding voor de eerste onderbreking van de dag die langer dan 1 uur duurt, wordt verhoogd tot €2,72 vanaf 1 januari 2012.

Vakbonden en werkgevers kwamen ook overeen om een inspanningsverbinde aan te gaan tot het uitwerken van efficiëntie verhogende maatregelen om tegen einde 2011 de kosten i.v.m. zaterdagvergoeding en onderbreking (zie hoger) te compenseren.

De eerlijkheid gebiedt ons dat we een dergelijk akkoord nooit hadden kunnen afsluiten zonder het stevig akkoord dat onder druk van de ACOD kameraden bij "De Lijn" tot stand kwam. ACOD trok de kar van een staking o.a. voor de verhoging van de zaterdagvergoeding. We mogen ze dus dankbaar zijn!

## Bijzonder "ongeregeld" vervoer

Ook hier méér van hetzelfde: verho-



ging van de uurlonen met 0,3 % op 1 januari 2012 (ook hier weer het maximum toegelaten bedrag - zie Koninklijk Besluit van de Regering)

## Voor het "bijzonder geregeld vervoer" (de schoolbussen, beschutte werkplaatsen, werknemersvervoer, ...)

Verhoging van de uurlonen met 0,3 % op 1 januari 2012 (ook hier weer het maximum toegelaten bedrag - zie Koninklijk Besluit van de Regering)

## Pachters "TEC"

Hierover kunnen we momenteel geen nieuws geven gezien de onderhandelingen nog lopen.

## Nieuws van op het terrein

Op 9/08/2011 vernamen we dat het bedrijf JOYE uit Koekelare door de groep Keolis is overgenomen

**ABVV BTB** Kijk ook op onze website: [www.btb-abvv.be](http://www.btb-abvv.be)

