



België - Belgique
P.B.
Brussel X
BC 5974

AC Bewaking

3^{de} jaar | Driemaandelijkse P309659 van De Algemene Centrale-ABVV | Juni 2006 | Afgiftekantoor: Brussel X

Inhoud

De lange weg van
het overleg

p. 2

“Whistle Blowing”?

p. 3



Waardenvervoer:
Hoeveel aanslagen nog?

p. 3

Het woord aan de
delegees

p. 4



ABVV

RESPECT VOOR DE ARBEIDER

“Heren werkgevers, al wat ik vraag is respect voor de arbeider!”. Met die woorden besloot een werknemer zijn tussenkomst tijdens een verzoeningsvergadering voor de bewaking.

Wat was er precies gebeurd?

Een klant van het bedrijf dat hem tewerkstelt, Initial Security, onderhandelt opnieuw een contract. Resultaat: in plaats van 10 werknemers zijn er nog maar 8 nodig. De klant stelt ook hogere eisen. Voortaan moet men met een computer kunnen omspringen. Daarvoor zou een korte opleiding volstaan, maar in plaats daarvan zetten Initial en zijn klant liever werknemers aan de kant. De keuze valt op ons vakbondslid. Niet te verwonderen, hij is plaatsvervangend vakbondsdelegee en hij heeft het lef gehad te eisen dat de CAO over flexibiliteit wordt nageleefd. Hij wordt dus geschrapt, ondanks het feit dat hij reeds geruime tijd op deze werf werkzaam was met een SE loonniveau.

Na onderhandelingen wordt gezegd dat men hem opnieuw zal aanwerven, maar daarna klinkt het dan weer dat de klant hem niet meer wil. Ha die klant, een beter alibi bestaat er niet. Nochtans gaat het om een goede agent en heeft men hem niks te verwijten. Gelukkig maar.

Maar plots tijdens de verzoening durft die agent het aan nieuwe posten te weigeren. De man heeft het ongeluk een baard en een snor te dragen en voor een van de opdrachten is dat uit den boze. De klant eist dat hij gladgeschoren wordt. Ongelofelijk maar waar! Alle andere opdrachten zijn van het niveau SB en brengen dus loonverlies mee.

Uiteindelijk aanvaardt onze makker toch een vierde voorstel. Wij vragen wel dat zijn loonverlies wordt gecompenseerd. Maar de patroons weigeren. Het enige wat telt is winst te maken op de rug van de werknemer. Die moet maar aanvaarden dat zijn loon vermindert. Is de werknemer uit de bewakingssector dan geen volwaardige werknemer?

Inkomenszekerheid is een syndicale prioriteit. Het wordt hoog tijd daar actie voor te voeren. Heren werkgevers, wij willen respect voor de arbeider!

Jacques Michiels, Algemeen Secretaris





DE LANGE WEG VAN HET OVERLEG

In het paritair comité proberen wij sinds het afsluiten van het protocolakkoord om met de werkgevers tot "gezamenlijke besprekingen" te komen. De werkgevers gebruiken echter alle mogelijke vertragsmanoeuvres.

Binnen de Algemene Centrale kwam een werkgroep, bestaande uit delegees uit de bedrijven, meerdere malen samen om de besprekingen binnen de werkgroepen van het Paritair Comité voor te bereiden.

Een stand van zaken in de verschillende werkgroepen.

● WERKGROEP EVALUATIE VAN DE CLASSIFICATIE

Wij stellen vast dat de bewakingssector meer en meer afglijdt van de kerntaken. Meer en meer richten bewakingsfirma's speciale afdelingen "evenementen" op. De concrete gevolgen hiervan zijn dat agenten opgeroepen worden om prestaties te leveren bij speciale evenementen. Een systeem dat meer en meer vergelijkbaar wordt met uitzendarbeid.

Binnen de werkgroep classificatie dienen volgens onze delegees onder andere volgende punten besproken te worden:

- betaling van een functievoorzeg wanneer men van een functie klasse S moet overgaan naar een andere minder betaalde post. Bijvoorbeeld iemand die van een vaste post klasse SE overgaat naar een post van klasse SQ;
- betaling van de recuperatie van overuren op basis van de prestaties die tijdens deze uren werden geleverd;
- Herziening van de classificatie van de pompiers en de agenten city parking.

● WERKGROEP WERFBEZOEKEN: EEN KWESTIE VAN ELEMENTAIRE SOCIALE DEMOCRATIE

Als syndicale organisatie hechten wij enorm belang aan het contact met de werknemers op het terrein. Voor de delegees in de bewakingssector is het niet gemakkelijk om dit contact met de werknemers uit te bouwen. De werknemers in de bewakingssector zijn immers verspreid over verschillende werven. Voor ons is het dus van essentieel belang dat onze delegees voor hun syndicaal werk werfbezoeken kunnen doen.

De werkgevers willen de werfbezoeken beperken tot werfbezoeken ingeval van problemen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij de klant en mits toelating van de klant. Dit gaat volgens ons niet ver genoeg. Werfbezoeken in verband met problemen gelieerd aan de klant is één zaak, syndicale belangenverdediging een andere.

Onze delegees dienen in het kader van het contact met de werknemers POSTBEZOEKEN te kunnen afleggen teneinde werknemers te kunnen consulteren, syndicale informatie te verspreiden,...

Ook mbt het ONTHAAL VAN NIEUWE WERKNEMERS dienen afspraken gemaakt te worden: per vakbond dient een beperkte groep afgevaardigden (vooraf te bepalen wie) over de mogelijkheid te beschikken om het onthaal van nieuwe werknemers te verzorgen.

● WERKGROEP STAND-BY

Flexibiliteit... alom tegenwoordig in de bewakingssector. Ook stand-by wordt op het terrein aan heel wat werknemers opgedrongen. Iemand die niet durft te weigeren wordt al vlug als vrijwilliger beschouwd. Bovendien voeren een aantal bedrijven de laatste tijd de druk op.

Wij zijn van mening dat de omkadering van een systeem van stand-by op sectoraal vlak dient te gebeuren.

De werkgevers zijn vragende partij om - ondanks de flexibiliteit die reeds bestaat in de sector - elke werknemer éénmaal per maand in stand-by te plaatsen. Indien deze maatregel niet volstaat kan gesproken worden over een flexibele pool op basis van vrijwilligheid.

Als vakbond zijn wij van mening dat in eerste instantie moet geprobeerd worden op basis van vrijwilligheid een flexibele pool samen te stellen, waarbij deze bijkomende flexibiliteit ook op een financiële tegemoetkoming kan rekenen. Indien de flexibele pool niet toelaat aan de punctuele noden van de werkgever te beantwoorden, kan op het vlak van de onderneming nog over een systeem van opgelegde stand-by onderhandeld worden.

Resultaat : *de voorstellen van vakbonden en werkgevers staan lijnrecht tegenover elkaar. Hoe geraken we uit deze patstelling?*

● WERKGROEP ANNUALISERING

De werkgevers zijn vragende partij om de actuele systemen die van toepassing zijn in het kader van de arbeidsorganisatie, te harmoniseren. Momenteel wordt de arbeidsduur van zowel voltijdse als deeltijdse bedienden en deeltijdse arbeiders op trimestriële basis berekend. De werkgevers wensen een veralgemening van de annualisering.





MEER EN MEER GEDRAGSCODES “WHISTLE BLOWING” - WAT ERVAN DENKEN?

Het betreft een procedure waardoor de werknemer uit een bedrijf bij zijn directie – al dan niet anoniem – strafbare feiten kan verklikken die de firma of de vennootschap in het algemeen zouden kunnen schaden.

● DE OORSPRONG

Een aantal jaren geleden barstten er in de Verenigde Staten verschillende financiële schandalen los. Vooral ENRON en WORLDCOM sprongen hierbij het meest in het oog.

Deze schandalen veroorzaakt door financiële informatie die verdraaid werd en gekend was door meerdere topmannen hebben het Amerikaanse Congres ertoe aangezet de wet SARBANES-OXLEY te stemmen.

Deze wet verplicht alle Amerikaanse vennootschappen met inbegrip van de maatschappijen die handel willen drijven met de Verenigde Staten, om een ethische code (code van goed gedrag) goed te keuren.

Deze code verplicht de personeelsleden van de betrokken ondernemingen om allerlei misbruiken, fraude of inbreuken die ze zouden vaststellen in de uitoefening van hun functie – al dan niet anoniem – aan te geven bij de directie.

Het is de eenvoudigste manier om druk uit te oefenen op het personeel dat schuldig wordt bevonden, mochten er toch misbruiken worden vastgesteld. En daarbij ziet men eigenlijk over het hoofd dat heel wat problemen voortvloeien uit een slechte organisatie, een management zonder langetermijnvisie, te ambitieuze doelstellingen, enz. Het is al te gemakkelijk de schuld af te wentelen op de werknemer, ook al is hij kaderlid of leidinggevend personeelslid.

Bovendien herinnert deze verklikingsplicht ons aan de zwarte bladzijden uit onze geschiedenis.



● WAT ERVAN DENKEN ?

De feiten tonen aan dat deze malversaties meestal het werk zijn van topmannen. Bijgevolg kan het niet dat dit wordt ingeroepen om werknemers te verplichten hun werkmakkers te bespieden om eventuele gebreken te verklikken. Ons standpunt hieromtrent luidt als volgt :

JA aan een deontologische code indien de onderneming ertoe verplicht is, maar niet om het even hoe :

- Het heeft geen zin om bestaande wettelijke verplichtingen te hernemen.

De wet over de arbeidsovereenkomsten verplicht de werknemer immers ertoe om «zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten (...) en te handelen volgens de bevelen en richtlijnen die hem door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden worden gegeven met het oog op de uitvoering van de overeenkomst». De enige onregelmatigheden die eventueel kunnen worden aangegeven, althans door de gewone werknemers, hebben betrekking op de veiligheid. Voor een boekhouder bv. ligt het natuurlijk heel anders.

- Deze ethische code moet opgenomen worden in het arbeidsreglement en het voorwerp uitmaken van de normale overlegprocedure.

NEEN aan systematische verklikking :

- Het bedrijf moet het werk correct organiseren en iedereen moet zijn verantwoordelijkheden op zijn niveau opnemen.
- Maar indien de onderneming haar eigen code schendt, dan moeten wij als vakbond optreden en haar wijzen op deze tegenstrijdigheden.

In de gedragscodes die bij Securitas werden ondertekend “Whistle Blowing” opgenomen. Whistle Blowing is de Engelse term voor klokkenluiden of verklikken.

WAARDENTRANSPORT

Sedert de laatste vakcommissie vallen er veel zaken te vermelden, waaronder de overvallen. De opeenstapeling van overvallen heeft bij het voorlaatste incident geleid tot een spontane reactie van de afgevaardigden. De acties hebben tot twee resultaten geleid : een beraad over het luik veiligheid en de erkenning als risicoberoep. Als antwoord op onze eisen, hebben de werkgevers een tekst voorgelegd met betrekking tot risicoberoepen. Dit is slechts een lege doos die nog moet worden gevuld.

● 1e eis : *vervroegd pensioen.*

De werkgevers zijn voorstander van een vervroegd pensioen op 58 jaar terwijl wij een brugpensioen willen op 56 jaar.

● 2e eis: *veiligheidspremie.*

Het duidelijk antwoord van de werkgevers : nu niet. Maar wij stellen voor om er nu over te praten, zelfs indien dit slechts wordt toegepast in 2007-2008.

● 3e eis: *behoud van het inkomen voor slachtoffers van een overval.*

Dit punt is bespreekbaar voor de werkgevers. Ze zijn niet tegen, maar ze halen de financiële situatie aan.

De vervoerders stellen zich nog vragen over het luik veiligheid.

Verdere besprekingen zijn in juni gepland. Wij houden jullie op de hoogte.



HET WOORD AAN DE DELEGEES

Wij behandelen in deze rubriek de syndicale actualiteit in de bedrijven uit de bewakingssector. Indien u over informatie beschikt die u zou willen zien verschijnen in onze volgende uitgave, aarzel dan niet om met ons contact op te nemen.



Group 4 Securicor

Er zijn momenteel een aanzienlijk aantal werknemers die economisch werkloos zijn. Daar bovenop komt nog de beslissing van de NMBS om vanaf 1 maart 2006 geen beroep meer te doen op externe bewaking. Deze beslissing raakt 45 van onze agenten. Niettegenstaande dit alles heeft Group 4 Securicor niemand ontslagen in Brussel. Het management van Brussel heeft echter op 5 april. De werknemers van Brussel uitgenodigd teneinde hen de situatie uit te leggen. Ze wilden ook de wensen van de aanwezige agenten horen met het oog op een mogelijke herplaatsing. Hier moet worden opgemerkt dat de agenten van Brussel meer en meer gehandicapt zijn door de vraag van de klanten die steeds veeleisender worden op het vlak van talenkennis. Tweetaligheid wordt een verplichting en soms zelfs drietaligheid aangezien het Engels steeds meer wordt gevraagd.

De leden van de AC – ABVV hebben via de OR gevraagd dat de directie al het mogelijke zou doen om een deel van de agenten die in Vlaanderen of Wallonië wonen, op basis van vrijwilligheid in hun regio te herplaatsen in plaats van nieuwe krachten aan te werven in Namen of Wilrijk, en dit terwijl er economische werkloosheid is in Brussel.

Alain Bourse



Sedert februari hebben wij 150 nieuwe collega's angeworven. Dat is het gevolg van de invoering van een nieuwe Europese richtlijn die de toegangscontrole en het fouilleren van passagiers strenger maakt. De zopas begonnen nieuwe agenten volgen reeds een opleiding. Zij zullen operationeel zijn tegen het begin van het vakantieseizoen. Wij blijven mensen aanwerven gedurende het hele jaar.

Ons personeel wordt constant opgeleid en wordt vaak getest door de klant BIAC, wat ons in de gelegenheid stelt om steeds alert te zijn en up-to-date op het vlak van veiligheid. De agenten op de luchthaven worden onderworpen aan een hevige stress, niet alle passagiers zijn vriendelijk en werken mee. En daarbij komen nog de testen die door de klant worden afgenomen.

Onze agenten werken volgens een heel flexibel uurrooster, in ploegen van 3 tot 12 uur. Wij zorgen ervoor dat alle agenten steeds 9 rustdagen hebben per maand, waaronder minstens 2 weekends.

Securair zoekt nog medewerkers voor de luchthaven. Zend uw gegevens naar :

Dienst aanwerving

postbus 110 – 1930 Zaventem
tel. 02 753 26 61
jobs@securair.be

Karine Verhoeven



Sedert 1 oktober 2005 werden 18,4% van onze agenten in economische werkloosheid geplaatst, met een gemiddelde van 16,56 dagen. Dit zijn 3.726 dagen economische werkloosheid voor onze onderneming. Eén van de donkerste periodes voor het bedrijf. Wij werden getroffen door een aanzienlijk verlies van contracten zoals in Wallonië met GSK (65 agenten), in Brussel met VW op 1 juli (80 agenten) en in Vlaanderen met het verlies van de KBC. Alle regio's zijn getroffen.

Rentokil heeft zijn afdeling Security op wereldniveau verkocht. Initial Security België werd opgekocht door Securifrance.

Michel Zicot



Naar aanleiding van veiligheidsproblemen in de sector is er sprake van de oprichting van een nieuwe afdeling, Security City Line. Het betreft hier het transport van koffers met maximum 10.000 euro en maximum 50.000 euro per bestelwagen.

De vooruitzichten voor Cobelguard zijn goed aangezien onze onderneming verleden jaar een aanzienlijke groei heeft gekend van bijna 40 %. Een groei zowel op het vlak van personeel als op het vlak van klanten. Dit jaar zou de groei zich normaal gezien moeten verderzetten, zij het dan minder spectaculair.

Benoît Pêcheux