

# HET ROOD NIEUWS

INFOKRANT VAN DE MILITANTENKERN TRA EDITIE : SEPTEMBER 2010

## In dit nummer

- 1 Voorwoord
- 1 CAO en de kaders
- 2 T7-T9, eindelijk doorbraak
- 2 De verzekering is er voor jou?
- 3 ATI en het meldingsboek
- 3 Oei, nadenken
- 4 Wist je dat?
- 4 De Low performance misbruikt
- 4 Raffinaderij idiomen
- 6 Shiffstraties
- 6 Horizontaal vervangen brandweer
- 7 Propere geschiedenis geschreven
- 8 Waarom lid worden ?

## Voorwoord

Collega's,

Wij hopen dat iedereen heeft genoten van zijn en haar welverdiende vakantie. Hopelijk brengt september nog enkele dagen met mooi weer.

Het rood nieuws bulkt deze maal van nieuws over TRA. Er werd de voorbije maanden immers hard door gewerkt.

In September wordt het CAO startschot gegeven en hopelijk ronden wij nog enkele hangende dossiers af voor deze onderhandelingen aanvangen.

Zoals altijd veel leesplezier gewenst en hebben jullie vragen of opmerkingen, dan kunnen jullie steeds bij ons terecht!

ABVV Delegatie ([TRA-AC-BBTK@total.com](mailto:TRA-AC-BBTK@total.com))

## CAO en de kaders

"Wij hebben het genoeg van u te bevestigen dat uw prestaties in 2009 ten volle aan de vereisten van de functie beantwoorden." Dat hebben jullie mogen lezen in de brief die je krijgt na je evaluatiegesprek. Men verteld er dan meestal nog bij dat deze "3" een heel goede score is en dat men heel tevreden is over uw prestaties. De teleurstelling volgt als het getal "3" wordt omgezet in loonsopslag.

Immers, ook al voldoen de prestaties ten volle aan de vereisten van de functie, niet zelden krijg je met deze quotering minder loonsopslag dan de loonsopslag van een baremale bediende.

De kaderafvaardiging van het **ABVV** heeft jullie onlangs de kans gegeven om uw loonsopslag te vergelijken met die van een baremale bediende. Jullie stelden samen met ons hetzelfde vast.

Wil je als kaderlid de loonsopslag krijgen waar je recht op hebt dan moet je effectief **MEER** doen dan wat neergeschreven is en verwacht wordt. Uw realisaties moeten de eisen van uw functie overtreffen.

Weet dat wij bij het **ABVV** eisende partij zijn om voor de kaders een gelijkwaardige opslag te geven bij een "3". Zonder te willen raken aan de vorm van verloning waarvan de meeste kaders zelf vragende partij zijn.

[Patrice.brarens@total.com](mailto:Patrice.brarens@total.com) en [rudy.benoote@total.com](mailto:rudy.benoote@total.com)



## T7-T9, eindelijk doorbraak !

Als operator groei je normaal gezien in drie jaar door van T7 als beginnend operator naar categorie T9, als je de kennis hebt van 2 binnen- en 2 buitencenters. Dat sommige mensen buiten hun wil om er langer over deden dan drie jaar ( bezetting ploeg, ziekte, voorbereiding TA,...) was voor ons al langer een doorn in het oog. We hebben er verschillende jaren over gedaan, maar eindelijk is er een doorbraak. De afspraak is dat als je er langer over doet dan 3 jaar en het is buiten je wil om, je uitbetaald wordt als T9 vanaf het moment dat je drie jaar om is. Men gaat voor de mensen nu met deze regeling terug tot 1 januari 2006. Denk je dat je in deze situatie zit, neem dan zeker contact op met één van onze **TRABVV** delegees.

Maar de gesprekken zijn nog niet afgelopen. Het feit dat:

- er maar één buitenoperator is op NC3 ( maar wel van twee binnencenters) en eigenlijk start als T8 en niet als T7
- men op de centrale ( is samen met schakelen T8) een binnencenter moet kennen om T 9 te krijgen ( één buitenoperatorcertificaat telt blijkbaar niet en zelfs twee ook niet)
- men op off sites nog 2 functies moet bijleren om van T8 naar T9 te gaan
- center 8 en center 9 zowel binnen als buiten kennen als te zwaar beschouwd wordt
- alle technische functies en hun promotieschema niet vermeld staan in de oplistijng

maakt dat er nog steeds veel te bespreken valt. De directie is alvast ingegaan op onze vraag om de gesprekken te versnellen en wij hopen dan ook snel met resultaten over de brug te komen. Er wordt in ieder geval hard aan gewerkt. En zoals steeds houden wij jullie op de hoogte. Voor vragen kan je terecht bij één van onze bediende delegees.

[Peter.Vlemincx@total.com](mailto:Peter.Vlemincx@total.com) en [Patrice.brarens@total.com](mailto:Patrice.brarens@total.com)

## De verzekering is er voor jou ?

Onlangs was er een geschil tussen één van onze collega's en de verzekeringsmaatschappij Van Breda. Het ging over een belangrijke tussenkomst in onkosten waarvan onze collega, en de **TRABVV** delegatie , dacht recht te hebben maar waarvan Van Breda bleef volhouden dat dit volgens de polis niet gedekt zou zijn. Ook van de raffinaderij moest de persoon spijtig genoeg geen steun verwachten.

Deze discussie was al langer dan een jaar bezig. We gingen met de persoon in kwestie tot bij één van onze medewerkers van de **Algemene Centrale** waar de persoon het volledige verhaal uit de doeken kon doen.

Het **ABVV** ondernam verschillende stappen richting Van Breda. Aangetekende brieven werden verstuurd, pogingen ondernomen om contact te krijgen.

Het was pas na de tussenkomst van de juridische dienst van het **ABVV** dat Van Breda plots tot een ander inzicht kwam. Men had de situatie verkeerd ingeschat, naar verluid. Ondertussen heeft onze collega het deel waar hij recht op had wel degelijk uitbetaald gekregen.

Zit je in een zelfde situatie waarvan je denkt dat je benadeeld wordt, aarzel dan niet uw om één van onze delegees op de hoogte te brengen. Weet alvast aan de hand van dit voorbeeld dat het **TRABVV** er werk van maakt.

The logo for ABVV, consisting of the letters 'ABVV' in white on a red rectangular background.The slogan 'Samen sterk' in red text on a yellow rectangular background.

## ATI en meldingsboek

Het heeft lang geduurd voordat wij onze directie ervan konden overtuigen dat het serieus misliep met ATI en het meldingsboek. Op een gegeven moment zijn wij zelf vergunningen beginnen verzamelen en hebben hen ermee geconfronteerd. **Jullie feedback heeft ons hierin geholpen waarvoor onze dank!**

We kregen print-outs van het aantal DA's op één dag per center. Verkeerde vergunningen en herhaalde fouten werden aangetoond. Voor het meldingsboek vroegen we via het CPBW aan onze directie dat ze zelf eens een kijkje zouden nemen om te zien hoeveel werken er nu ook effectief daags werden afgemeld. De directie moest haar ongelijk toegeven!

Uiteindelijk werd er dan gestart met een werkgroep. En het moet gezegd, er wordt aan een lekker tempo gewerkt en met een open geest gediscussieerd.

Volgende drie punten werden bij de start als voornaamste punten naar voor geschoven :

- opschrijven, bijschrijven op de vergunning
- aantal DA's per center
- meldingsboekwerken

Dat er goed wordt gewerkt wil natuurlijk niet zeggen dat we er al zijn. En daarom rekenen wij op jullie.

ATI en het meldingsboek zijn beide levende dingen. Ze veranderen en niet altijd ten goede.

Hebben jullie nog vragen of bedenkingen over ATI en/of het meldingsboek dan kunnen jullie die kwijt aan de volgende **TRABVV** leden uit de werkgroep.

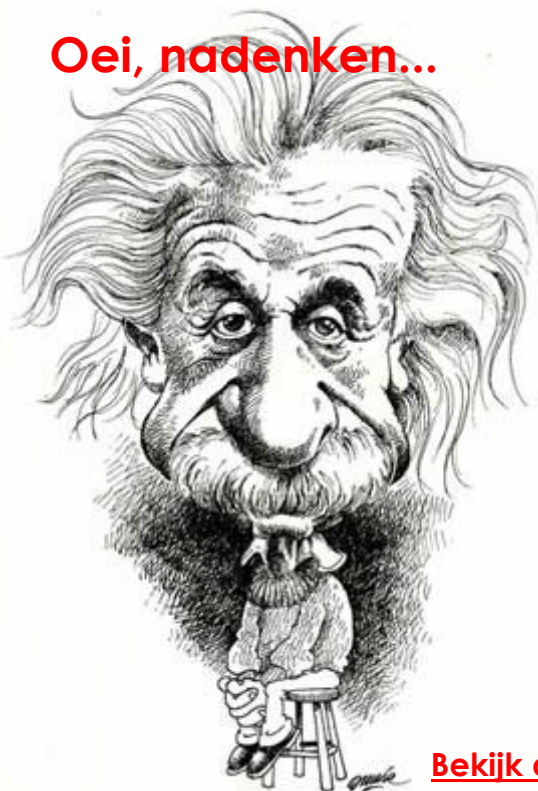
[Patrice.brarens@total.com](mailto:Patrice.brarens@total.com)

[william.van-den-breen@total.com](mailto:william.van-den-breen@total.com)

[Kris.vandael@total.com](mailto:Kris.vandael@total.com)

[Sven.naessens@total.com](mailto:Sven.naessens@total.com)

### Oei, nadenken...



		4	5			8	
		8				9	
9					1		
5					9		3
8					2		7
	7						1
			4				5
		1				6	
	4				8	2	

**Bekijk de oplossing op :** <http://www.trabvv.be>

## Wist je dat...

- Er een nieuwe veiligheidsprocedure A9 is waardoor men niet meer dronken op het werk mag komen
- Maar dat er nog steeds de A0 procedure is om alsnog een afwijking te bekomen?
- De bovenste regel slechts een grapje is !
- Onze overalls maximaal 50 keer kunnen gewassen worden
- Ze wel 50 keer vuil en kapot terugkomen (kwamen?)
- Als we er een waterdicht kaartje voor reparatie aanhingen dit wel gewassen werd
- En als bewijs aan de overal werd gelaten en zo werd verzonden
- De overal helaas nog steeds vuil en kapot was toen hij terug kwam
- Men bij onderhoud wil proberen om brigadiers het werk te laten plannen voor contractorfirma's
- Maar dat ons standpunt is dat men dan maar eigen personeel moet bij aanpakken omdat onze brigadiers altijd eigen personeel aansturen!
- Onze directie vindt dat je als leidinggevende geen technische kennis meer dient te hebben
- Zij vinden dat een leidinggevende enkel een leider hoeft te zijn
- Wij ons afvragen of men dan lijder bedoelt of leider

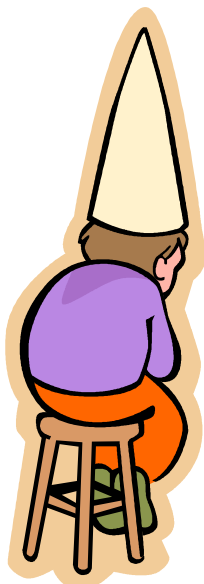


## De low performance misbruikt

Naar aanleiding van een discutabel ontslag begin jaren 2000, is de Low Performance (LP) in het leven geroepen.

Doel was om in een aantal gevallen niet onmiddellijk tot sancties over te gaan (mondeling, schriftelijk, wegzending) maar een procedure te kunnen starten waarbij afspraken gemaakt kunnen worden tot verbetering.

Als deze verbetering er dan is, gaat de Low Performance uit het dossier en kan hier niet meer op teruggekomen worden.



De laatste tijd merken we echter dat deze procedure misbruikt wordt! Een 2 krijgen op je evaluatiegesprek, je 4<sup>de</sup> certificaat nog niet gehaald hebben zijn voor de directie blijkbaar redenen voor een Low Performance. In een aantal gevallen wordt hij zelfs gebruikt om mensen monddood te maken.

De achtergrond van het ontstaan van deze procedure is blijkbaar alleen nog maar bij de syndicale delegatie gekend.

Daarom was er op 3 september een onderhoud met de directie om het één en ander te verduidelijken en recht te zetten.

Ons standpunt is : ofwel wordt hij correct toegepast, ofwel niet toegepast!!!

Wij houden jullie op de hoogte!

[Kris.vandael@total.com](mailto:Kris.vandael@total.com)

## Raffinaderij idiomen

Dit rubriekje wil zich even verdiepen in typisch raffinage taaleigen en om maar meteen een geladen woord in de mond te nemen, wat zou de modale petroleumwerkne(e)m(st)er zijn zonder pijpen ?

Men wordt er overal mee geconfronteerd, grote, kleine, korte, lange, dikke, dunne, rechte, gebogen, horizontale, verticale, vaste, flexibele,..., je kunt het zo gek niet bedenken of je loopt er ergens tegenaan. En geef toe, of ze nu boven, op of onder de grond hangen, staan of –liefst slope– liggen, wie kan er hier in deze raffinaderij nog zonder blozen “pijpen” zeggen zonder ook “lekken” te denken ?

Eenzijds verweven die letterlijk duizenden kilometers pijp de hele raffinaderij tot een ware Gordiaanse nachtmerrie, anderzijds kun je wat samenhangigheid betreft bezwaarlijk een mooiere metafoor bedenken.

Pijp (\*)- en hoe zeldzaam terecht is dit begrip een palindroom - heeft natuurlijk nog meer betekenissen !

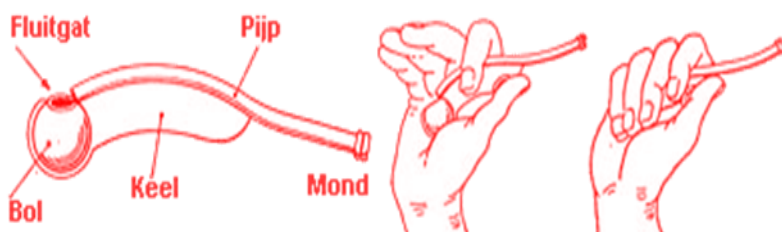
Een pijp –wie consumeerde daar nog nooit tabak of enig ander smeulend genotsmiddel in– of een pijpje verwijst in Nederland echter om één of andere duistere reden naar het 30 cl bierflesje met kroonkurk .

Ook kan je zo nodig naar iemands pijpen dansen, wat helemaal geen uitstaans heeft met welke broek men aanheeft, maar veeleer met de muzikale kwaliteiten van het desbetreffende aanstekelijke fluitspel .

Evenzo heeft de geluksvogel die z'n legerdienst als dekmatroos mocht volbrengen, zeker aan boord moeten pijpen, waarbij hij na lang oefenen op de bootsmansfluit, een doordringend en gemoduleerd signaal kon voortbrengen . Jazeker, ook op zee moet je soms zonder woorden kunnen communiceren .

Voor alle duidelijkheid, het betreft hier een werkwoord dat zich vervoegt als : 'pijpen, peep, gepepen'.

Het lijkt evenzeer evident dat pijpen soms gangen of doorgangen moeten zijn, als zelfs de gravin al kon bevroeden dat konijnenpijpen wellicht toch geen werkwoord is ?



Van Dale leert ten slotte nog dat een pijp ook een lage, meestal gemetselde, stenen boogbrug kan zijn . Pijper en pijperij zijn dan weer een paar seduisante varianten, maar dat zou ons hier te ver leiden .

Als je taalkundige interesse gewekt is en voor wie dit allemaal niet volstaat is er steeds het onvolprezen wereldwijde web waar je 'pijpen' maar eens moet googelen, een echte aanrader !

En vergeet het niet, de volgende keer behandelen we strippen en aftrekken .

(\*) ij als 25ste letter van het alfabet : ... x ij z

## Shifffrustraties?!

Hoe zijn die er dan? Met die blik keek onze directie ons aan toen wij dit punt naar voor schoven omdat er blijkbaar geen budget was voor iets wat we de vorige CAO hadden afgesproken : humanisering van de shift. Wat zijn dan shifffrustraties, vroeg onze directie.

- Waarom krijgt iedereen een crème glaceke behalve de meeste van shift
- Waarom vergaderen jullie altijd op uren dat wij beginnen te eten
- Moeten die vergaderingen nu altijd tijdens de shift
- Als jullie ons vragen om in dagverband te komen terwijl wij met de nacht staan, kan er dan geen compensatie zijn om ons lang weekend van de maand te behouden
- Uren van de shop die zijn zowat onmogelijk voor mensen in shift, of komen wij niet in aanmerking misschien
- Iedereen van de raffinaderij kan vroeger stoppen voor het nieuwjaarsfeest maar de shiftnegers komen altijd in hun vrije tijd of moeten er verlof voor nemen
- Is er geen mogelijkheid om meer halve dagen verlof te pakken

Allez we rammelden daar ne kleine telefonboek af. Verstomming alom aan de overkant natuurlijk. Maar hoera, er is een werkgroep ontsproten en daarom graag van jullie ook wat shifffrustraties via : [frustraties@trabvv.be](mailto:frustraties@trabvv.be). Laat u eigen volledig gaan !

[Eric.lambert@total.com](mailto:Eric.lambert@total.com)

## Horizontaal vervangen brandweer gelijkgesteld

Het systeem van horizontaal vervangers begon op NC3. Er werd een speciaal statuut voor uitgewerkt waarin onder andere de voorwaarden beschreven staan van het vervangen. Er werd voor deze mensen ook een gemiddelde shiftpremie berekend omdat zij geen vaste shift meer lopen maar links en rechts gaten gaan invullen.

Na NC3 volgde off-sites en het labo. Op al die plaatsen wordt de afgesproken procedure van dit statuut ook zonder problemen toegepast.



Een tijd terug was het de beurt aan de brandweer. Jullie voelen hem al komen. Daar vond onze directie het ineens noodzakelijk om het statuut een ander pak aan te meten. De goede lezer verstaat minder verdienen.

Het lijkt onwaarschijnlijk dat wij steeds weer geconfronteerd worden met minimale zaken waarop onze directie springt alsof er apocalyptische gebeurtenissen aan vasthangen.

De realiteit is dat het ging om één persoon die de gemiddelde shiftpremie van het statuut van horizontaal vervanger diende te krijgen.

Ondertussen is dit rechtgezet en heeft die persoon gekregen waar hij sowieso al recht op had.

[ronny.de-bruyn@total.com](mailto:ronny.de-bruyn@total.com)

**ABVV**

**Samen sterk**

## Propere geschiedenis geschreven

Iedereen heeft al wel eens een pamflet gelezen over de schoonmaaksector of acties gezien die worden gehouden voor de rechten van mensen in die sector. Wij hebben hier op TRA ook verschillende kuisers die onder deze sector vallen. En de voorbije maanden hebben wij hun rechten helpen versterken en daar zijn wij uitermate trots op! Eerst even het verhaal schetsen.

Over de loop der jaren werden in verschillende ploegen kuisers ontslagen. In de ogen van het shiftvolk meestal onterecht.

Die kuisers verdedigen als delegatie was echter niet altijd even makkelijk. In juni werd een kuiser ontslagen in ploeg 3. Als **TRABVV** hebben wij toen op TRA met de verantwoordelijke contact genomen en die heeft er op zijn beurt voor gezorgd dat wij diezelfde dag nog een afspraak hadden met de verantwoordelijke van de kuisfirma alsook de directeur ervan.

Argumenten werden gegeven maar de uiteindelijke vaststelling langs onze kant bleef dezelfde. Iemand die hier maanden, jaren rondloopt wordt een collega of die nu voor een buitenfirma werkt of niet. En als die firma met één van die kuisers een probleem heeft weten wij daar nooit iets van. Erger is nog dat zij hier als enige van die firma rondlopen en dus niemand hebben om op terug te vallen. Daar waar het verhaal dan eindigt voor die firma, en de kuiser, begint het voor ons.

Om dat in de toekomst te vermijden namen wij contact met Gerd Callebaut, **ABVV** secretaris bij de **Algemene Centrale** van onder andere de sector schoonmaak.

Via haar werden er met de firma enkele afspraken gemaakt :

1. Voortaan worden de delegees van die firma op de hoogte gesteld van verwittigingen die kuiser krijgen.
2. Die delegees zullen dat dan laten weten aan ons, of andere delegees op andere bedrijven. Op die manier kunnen wij ook al eens horen bij onze collega kuiser wat er juist gaande is.

In de sector gaat men proberen om een afspraak te maken die er voor zal zorgen dat als er een persoonlijk gesprek gaat plaatsvinden, delegees van zowel de kuisfirma als het bedrijf aanwezig kunnen zijn. Zo krijgt men tenminste het hele verhaal te horen.

Dat op zich is al een hele vooruitgang. Daarom ook de titel "propere geschiedenis geschreven".

**MAAR** wij willen nog verder gaan. Zo hebben kuisfirma's een lastenboek waarin beschreven staat wat welke kuiser dient te kuisen tijdens zijn shift. Dat is het eerste dat we willen weten. Onze werkgever legt echter ook boetes op aan deze firma's als er bepaalde zaken niet in orde zijn. Het onmogelijke eisen om zo goedkopere werkkrachten te krijgen is een perverse manier van werken. Om hier een juist oordeel over te kunnen vellen moeten we dus echter eerst inzage hebben over de boetes. In bedrijfstaal noemt dat "incentives".

En dat gaat natuurlijk niet enkel om de kuisfirma's maar om alle buitenfirma's. En ook daar zijn we als **ABVV** bezig om woorden om te zetten in daden. Hopelijk meer daarover in de volgende editie van het rode nieuws.

[Sven.naessens@total.com](mailto:Sven.naessens@total.com)



**ABVV**

**Samen sterk**

## Waarom jezelf lid maken bij het ABVV ?

Als ABVV zetten wij ons als ploeg dagdagelijks in om jullie allemaal te vertegenwoordigen. Arbeiders, bedienden en kaders hand in hand is dan ook ons motto. Bovendien staan principes voorop en ook dat vind je in alles wat we doen terug.

Langs de andere kant is het ook een blijk van vertrouwen in onze werking en een appreciatie naar het vele werk dat wij voor jullie leveren.

Lid worden, jezelf syndiceren zoals dat heet, is geen verplichting maar uiteindelijk kost het bijna niets en je krijgt er enorm veel voor terug !

Aarzel dus niet en vul onderstaande bon in en geef hem aan een delegatie in je buurt of in het kot aan de draaimolekens.

Alvast bedankt voor het vertrouwen,

Jullie ABVV team !



**Wat krijg je terug ?**

**Jaarlijkse syndicale premie**  
Arbeiders : 129€  
Bedienden : 117€

**Andere premies**

Geboortepremie  
Rustvergoeding

En natuurlijk...  
Het stakingsgeld

1ste week : 25 Euro/dag  
2e week : 31 Euro/dag  
5e week : 41.5 Euro/dag  
9e week : 45.5 Euro/dag



**Naam:** \_\_\_\_\_

**Voornaam:** \_\_\_\_\_

**Straat + nr:** \_\_\_\_\_

**Postcode:** \_\_\_\_\_ **Woonplaats:** \_\_\_\_\_

**Tel:** \_\_\_\_\_

**E-mail:** \_\_\_\_\_

**Leeftijd:** \_\_\_\_\_

**Rijksregisternummer (belangrijk):** \_\_\_\_\_

(Dit nummer staat op je SIS-kaart en begint met je geboortjaar, -maand en -dag.)

**VUL DEZE BON IN EN GEEF HEM AAN JE DELEGEE !**