

MAGMETAL

MAGAZINE VAN ABVV-METAAL
VERKIEZINGSSPECIAL
DECEMBER 2020



dan je wel!



RESULTATEN SOCIALE
VERKIEZINGEN 2020

DE EERSTE
KEER ...

BEDANKT EN
CHAPEAU

In deze editie



... als voorzitter van ABVV-Metaal	06
... elektronisch stemmen	08
... als verkiezingskandidaat	10
... met een vernieuwd team	11
... op een boomend bedrijf	12
... vormingsmedewerker	14
... online metaalvorming	16
... een comeback na 30 jaar	18
... na herstructurering	20
... stemmen per brief	23
... als hoofddelegee	26
... een CPBW in het bedrijf	28
... uitgestelde sociale verkiezingen	29
... pro-vakbond	31
... in bedrijf met sites over het hele land	32



8



12



20



26



38

sta
mee
op

365 dagen lang

Ze zijn weer voorbij. Vier jaar lang heb je je met hart en ziel ingezet voor je collega's.

Vlak voor de balans wordt opgemaakt, krijgen we ineens te maken met een crisis als nooit tevoren. Corona zet alles op zijn kop. De samenleving gaat in lockdown, massale tijdelijke werkloosheid, en de sociale verkiezingen – voorzien in mei – worden uitgesteld naar november. Het werden vreemde verkiezingen in verontrustende tijden. Mensen zaten thuis, onzeker wat de toekomst brengen zou, sommigen onder ons waren ziek, anderen (tijdelijke) werkloos ... Iedereen had veel aan het hoofd, maar verkiezingen waren daar dikwijls niet bij. Mensen moesten geholpen worden, gerustgesteld worden. Campagne voeren leek dan soms een beetje ongepast. Maar ze zijn weer voorbij. En nu het stof is gaan liggen en de stemmen geteld, maken we de balans op.

De sociale verkiezing van 2020 samengevat



ABVV-METAAL BLIJFT STERK STAAN

De globale uitslag voor al onze sectoren is bijna copy/paste deze van vier jaar geleden. ABVV-Metaal blijft status-quo op 38,36 procent. Het ACV gaat met

1,06 procent achteruit (53,6 procent) en het ACLVB gaat met dezelfde 1,06 procent vooruit (8,04 procent).

Maar dat wil natuurlijk niet zeggen dat alles letterlijk bij het oude blijft. Zo'n algemene uitslag verbergt heel wat verschillen binnen federaties en paritaire comités:

- We hebben het minder goed gedaan in onze traditionele industriële sectoren, maar scoorden wel sterk in wat men onterecht de 'kleine' sectoren noemt: de elektriciens, garages en metaalhandel en in het koetswerk en de monteerders zijn we de grootste vakbond;
- In Antwerpen en Brugge springen we voor het eerst over alle andere vakbonden. In Zuid-Oost-Vlaanderen en Waas en Dender maken we grote sprongen voorwaarts (tot plus 11 procent in het CPBW in Zuid-Oost-Vlaanderen).



WE BEGINNEN MET EEN ACHTERSTAND

Daar waar je geen kandidaten kunt presenteren, kun je ook niet winnen. Door het uitstel van de verkiezingen (en de druk die de werkgevers op kandidaten uitoefenden)

zijn we in een aantal bedrijven niet kunnen opkomen.

- In 2016 presenteerden we lijsten in 81 procent van de TBE's waar er mandaten te begeven waren, in 2020 is dat in 79 procent;
- In 2016 hadden we lijsten in 80 procent van de TBE's waar er voor het eerst verkiezingen waren, in 2020 is dat in 64 procent van de TBE's.

Het positieve is wel dat we in de TBE's waar er voor het eerst verkiezingen waren, een zeer goede uitslag haalden (44 procent) en beduidend beter scoorden dan het algemeen gemiddelde (plus 6 procent). Dat is in ieder geval een wissel op de toekomst.



NOG ALTIJD TE WEINIG VROUWELIJKE KANDIDATEN

In 2020 hadden we 3150 (unieke) kandidaten. Mannen, vrouwen, kameraden die opstonden en zich presenteerden voor hun werkmakers. Dat is bijna op de kop evenveel als in 2016. We hadden 12,4 procent vrouwelijke kandidaten. Een lichte (-0,3 procent) daling in vergelijking met 2016. Het aandeel verkozen vrouwelijke kandidaten is nog minder: 10,1 procent. Al doen we het gelukkig wel beter dan in 2016 (+0,8 procent). Maar dit kan en moet zonder meer nog beter.



SYNDICAAL WERKEN DOE JE ELKE DAG

Onze militanten zijn niet van het slag dat je alleen in verkiezingsperiode ziet met wat loze beloften of gadgets. Wat ons betreft mogen al die verkiezingsgadgets – bij wet – verboden worden. Liefst vandaag nog en zeker tegen de volgende sociale verkiezingen. Onze militanten zetten zich elke dag in en ook dat merk je aan onze uitslag. In die TBE's waar we kandidaten hebben doen we het – niet verwonderlijk – dan ook beter dan de algemene uitslag. We halen er 42 procent volledig ten nadele van het ACV. Waar de werknemers onze inzet zien, worden we duidelijk beloond.

Al weten we ook dat elk bedrijf zijn eigen verhaal heeft. Zijn eigen waarom. Niet altijd wordt inzet en verantwoordelijkheid beloond. Maar ook dat is onze sterkte. We blijven niet bij de pakken zitten. Ook die militanten rechten de rug en staan morgen weer op voor hun collega's.



BEDANKT EN SAMEN VOORUIT

We zijn fier op de meer dan 3.000 kandidaten die op onze lijsten stonden. We zijn fier op onze vorming die onze mensen voortreffelijk hielpen om campagne te voeren in moeilijke tijden (off- en online). Op onze secretarissen en medewerkers die mede het beste van zichzelf gegeven hebben. We zijn fier op de campagne die we gevoerd hebben, waarmee ons communicatiebureau een prijs gewonnen heeft voor 'Best Content Award'. We zijn fier op die tienduizenden metallo's die op ons gestemd hebben. We zijn fier op de bijna 900 verkozen kandidaten.

In cijfers

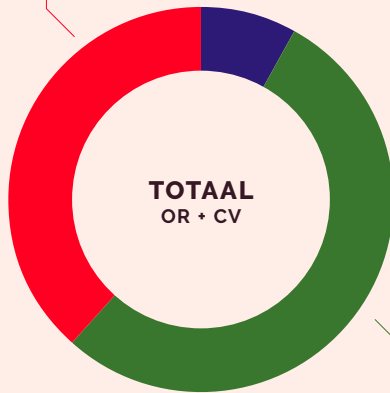
ALGEMEEN

ABVV-METAAL

38,36%
+/- 0%

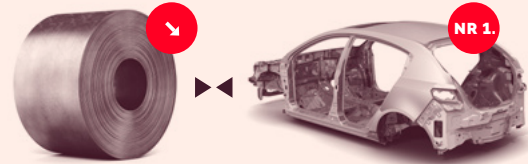
ACLVB

8,04%
+ 1,06%

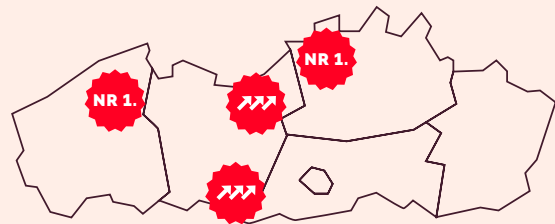


ACV

53,6%
- 1,06%

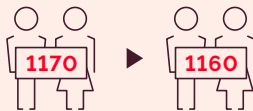


Onze traditionele sectoren scoren minder, maar we zijn de grootste bij elektriciens, garages, metaalhandel, koetswerk en monteerders.

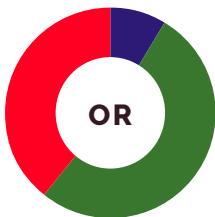


In Antwerpen en Brugge worden we de grootste. Sterke vooruitgang is er in Zuid-Oost-Vlaanderen en Waas en Dender.

IN MANDATEN



ALGEMEEN OR

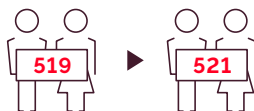


ABVV-METAAL 39,4%
- 0,2%

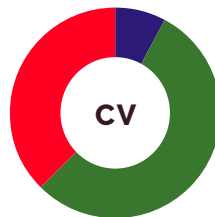
ACV 51,9%
- 1%

ACLVB 8,6%
+ 1,2%

IN MANDATEN



ALGEMEEN CV

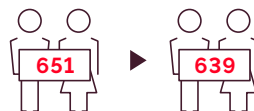


ABVV-METAAL 37,5%
+ 0,1%

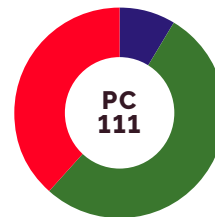
ACV 54,9%
- 1%

ACLVB 7,6%
+ 1%

IN MANDATEN



PC 111

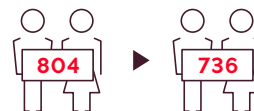


ABVV-METAAL 39%
- 1,3%

ACV 53,7%
+/- 0%

ACLVB 8,6%
+ 1,4%

IN MANDATEN



HIER GAAN WE EROP VOORUIT

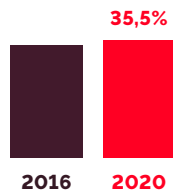
MONTEERDERS

+10,4%



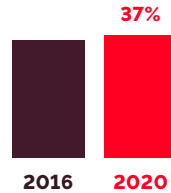
GARAGES

+1,4%



ELEKTRICIENS

+1,6%



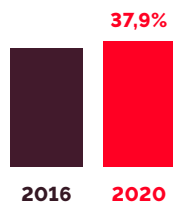
KOETSWERK

+7,4%



METAALHANDEL

+2,1%

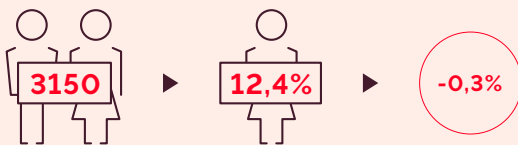


TECHNISCH ONDERHOUD

+17,9%



EN HOE DOEN DE VROUWEN HET?



Van onze 3150 kandidaten was 12,4% een vrouw. Dat is een lichte daling in vergelijking met 2016.



Het aandeel verkozen vrouwelijke kandidaten is licht gestegen ten opzichte van 2016.

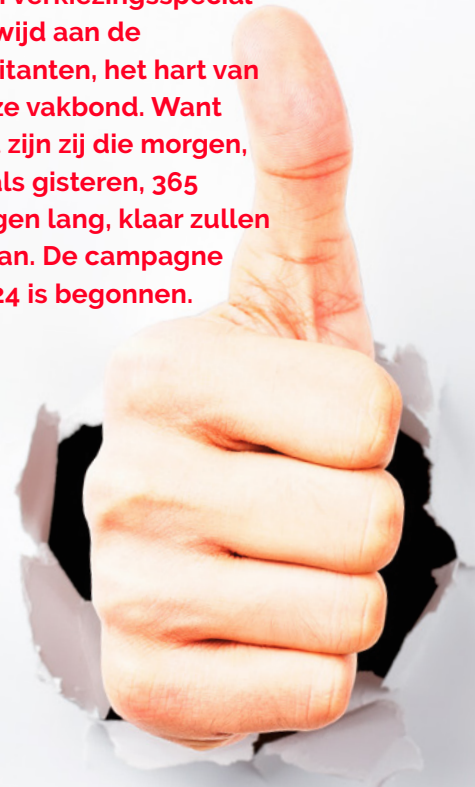
Deze MagMetal brengt al jullie werk in beeld.



Met een bijzondere focus op het zeldzaam karakter van de voorbije campagne en verkiezingen, die bol stonden van

de primeurs. Eerste keer sociale verkiezingen voor kersvers voorzitter Rohnny Champagne, eerste keer uitgestelde verkiezingen door corona bij Van Hool, eerste keer militant voor ABVV-Metaal ...

Een verkiezingsspecial gewijd aan de militanten, het hart van onze vakbond. Want het zijn zij die morgen, zoals gisteren, 365 dagen lang, klaar zullen staan. De campagne 2024 is begonnen.

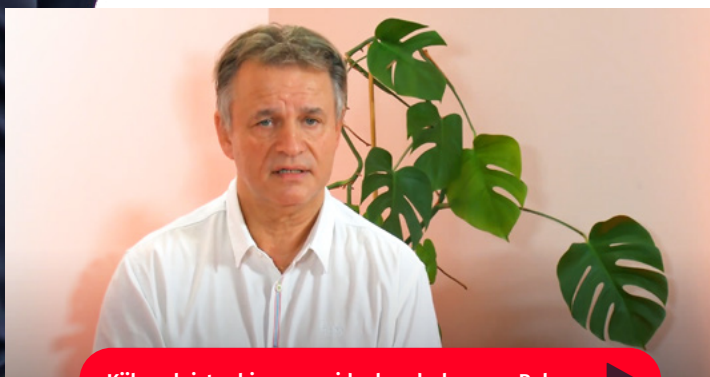




als voorzitter van ABVV- Metaal

**ROHNNY CHAMPAGNE
NAM EEN KICKSTART**

Op 18 september 2020 werd Rohhny Champagne verkozen tot voorzitter van ABVV-Metaal, middenin de uitzonderlijk langgerekte campagneperiode. Daarmee werd hij zo'n tweekwart eeuw voor de verkiezingen kapitein van ons ABVV-Metaal-team. Van een kickstart gesproken! Onze voorzitter blinkt alvast van trots als hij het heeft over zijn metallo's!



Kijk en luister hier naar videoboodschap van Rohhny



Na e
AB
in 2
365 d
n
365 dag
dienst
ABV

ONTDEK ONZE
CAMPAGNE VOOR 2021

Jouw vakbond, 365 dagen lang

Als vakbond is het onze job om dat vangnet te blijven versterken en niet te laten uithollen door besparingen of politieke redenen. Daar strijden wij voor, 365 dagen lang per jaar, op alle niveaus in onze organisatie. In 2021 maken we van onze missie en visie ook ons campagne-thema en gaan we 365 dagen lang laten zien en laten horen waarom een vakbond belangrijk is. En waaraan we blijven werken voor jullie toekomst.

WAT we allemaal voor onze leden doen op syndicaal en sociaal vlak en wat we in de toekomst ook nog extra kunnen doen.

We tonen wat er achter de schermen gebeurt en **WIE** onze sterkhouders zijn, die jaar in en jaar uit hun leden bijstaan met raad en daad. Welke ambassadeurs in onze organisatie trots zijn op hun vakbondswerk en vooral wat het inhoudt om er 365 dagen lang te staan.

En vooral **WAAROM** we het allemaal doen, 365 dagen lang. Voor ABVV-Metaal valt of staat een menswaardige maatschappij dan ook met een goede sociale zekerheid en de beste werking die we kunnen organiseren. We doen dit niet alleen, want samen staan we sterker!

Hou onze campagne in het oog,
365 dagen lang!

WIJ STAAN MEE OP, JIJ OOK?

2020 heeft ons, in twee golven helaas, duidelijk gemaakt dat een sociaal vangnet uiterst belangrijk is. Dat je plots vanuit het niets in een situatie kunt terechtkomen waarbij hulp en advies dringend nodig zijn. En niet alleen op financieel gebied, maar er is ook nood aan een luisterend oor naar jouw problemen, groot of klein, thuis of op de werkvloer.



365
dagen lang

AGENDA
NOTITIES

2021

**Sta mee op,
365 dagen lang**

en bewogen 2020 staat ABVV-Metaal klaar om ook 2021 voor jou op te staan. 365 dagen lang kun je op ons rekenen in raad en daad. 365 dagen lang in het teken van verlening en solidariteit. ABVV-Metaal wenst jou een gezond en solidair jaar!



abvmetaal.be —   





elektronisch stemmen op Heraeus Electro-Nite

BACK TO THE FUTURE MET SVEN HEMELAERS



“Het deed me wel iets, terug (virtueel) op bezoek bij de militanten op het

bedrijf waar ikzelf jarenlang syndicaal actief was. Op 3,5 jaar verandert er veel in het bedrijfsleven. Nieuwe werknemers, nieuwe kandidaten en sinds dit jaar ook de eerste keer elektronisch stemmen. Dat betekende een hele ommezwaai qua voorbereiding en opvolging in vergelijking met de voorgaande verkiezingen. Een ervaringsdeskundige met negen sociale verkiezingen op de teller is Marleen Driesmans. Ik was daarom meer dan benieuwd naar haar ervaringen met de nieuwe manier van stemmen.

Marleen wist me te vertellen dat er verschillende argumenten hebben meegespeeld bij de beslissing om over te stappen naar elektronisch stemmen. De belangrijkste reden was dat het voor alle betrokken partijen in het verleden een stressvolle maar vooral tijdrovende bezigheid was om stemmen te tellen. Op deze manier is het resultaat alvast sneller gekend. Al moeten ook nu de stemmen per brief achteraf nog handmatig worden ingegeven in het systeem.

De finale voorbereiding van de stemming op zichzelf werd vooral in handen genomen door de werkgever. De delegatie zat uiteraard wel mee aan tafel bij het overleg en de beslissing over de overstap naar elektronische stemming. Er was bovendien een aparte vergadering met de leverancier die de stemcomputers aanleverde, wat Marleen en de andere militanten de kans gaf om specifieke vragen te stellen. Niet onbelangrijk bij Heraeus Elektro-Nite was ook de beslissing om bedienden en kaderleden te laten stemmen op afstand. Om de geheimhouding van de stemming te kunnen garanderen zag onze delegatie erop toe dat er duidelijke afspraken werden gemaakt. Stemmen op afstand kon bijvoorbeeld enkel met een speciale inlogcode en alleen voor wie van thuis uit aan het werk was of op dienstreis was.

Marleen was tijdens deze verkiezingen opnieuw kiesgetuige. Heel wat taken bleven ongewijzigd in vergelijking met de vorige jaren. Toch moest ze bij de start van de verkiezingen een aantal extra controletaken uitvoeren, zoals nagaan of er te vroeg stemmen waren uitgebracht en nakijken of de lijsten van de kandidaten correct en op volgor-



Marleen Driesmans, een ervaringsdeskundige met 9 sociale verkiezingen op de teller, was ook dit jaar kiesgetuige.

de standen vermeld. Het belangrijkste moment voor Marleen als kiesgetuige was het moment dat de Voorzitter van het stembureau de resultaten van de stemmen per brief, handmatig ingaf in het softwaresysteem. Dat was letterlijk mee over de schouder kijken om te controleren dat er geen vergissingen werden gemaakt.

Buiten de fabrieksmuren was er natuurlijk ook nog een pandemie gaande.

De veiligheidsmaatregelen die in het bedrijf gelden sinds de uitbraak, werden dan ook doorgetrokken naar de kiesbureaus. Er werd een beperkt aantal mensen per keer toegelaten in het stemlokaal en ook werd er gespreid gestemd in de loop van de verkiezingsdag. Iedereen was verplicht om een mondkapje te dragen. Het stemlokaal werd bovendien op regelmatige tijdstippen grondig gereinigd en ontsmet.

Ik eindig mijn virtueel bezoek met de vraag wat de inzet was van deze verkiezingen volgens Marleen. En die was groot, weet ze mij te vertellen. Sinds mijn vertrek als hoofddelegee enkele jaren geleden werkt de delegatie keihard voort en staan ze dag in, dag uit ten dienste van de collega's. Dat verdient dan ook een mooi resultaat!

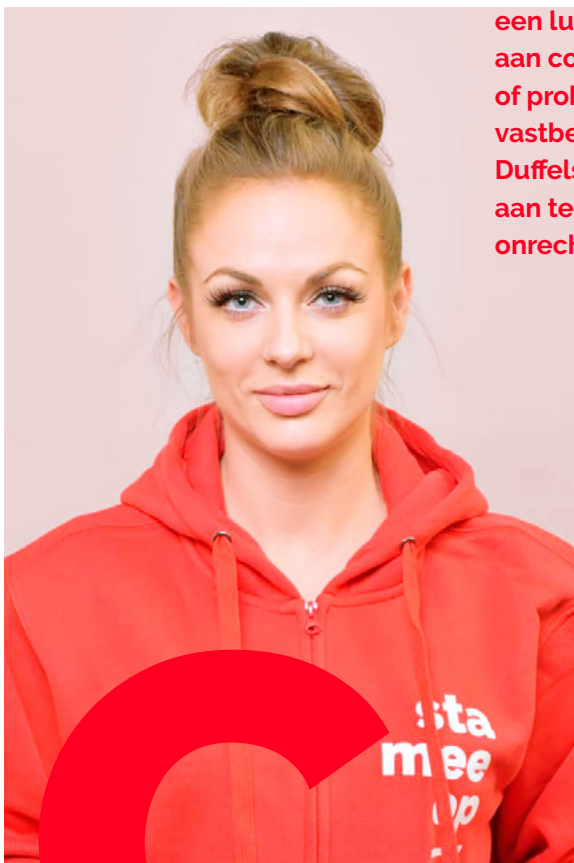
SVEN HEMELAERS, VORMINGSWERKER
ABVV-METAAL EN VOORMALIG
HOOFDDELEGEE HERAEUS ELEKTRO-NITE

ER WERD 1 MANDAAT IN OR
EN 1 MANDAAT IN CPBW BEHAALD.



voor Cathy als verkiezingskandidaat

CATHY VAN RYMENAM KOMT ALS EERSTE ARBEIDERSVROUW OP BIJ ALVANCE ALUMINIUM



Ze wil in de eerste plaats een luisterend oor bieden aan collega's met vragen of problemen. En ze is vastbesloten om in het Duffelse aluminiumbedrijf aan te pakken wat onrechtvaardig is.

"Ik kan niet tegen onrecht. Dat is al zo sinds ik klein ben", vertelt kersvers delegee Cathy Van Rymenam. "Dus toen ik jaren geleden in een bedrijf terecht kwam waar vrouwonvriendelijke en racistische opmerkingen schering en inslag waren, heb ik mij meteen laten horen. Maar de situatie werd na een tijd onhoudbaar. Omdat de directie zo'n luis in de pels als ik liever kwijt dan rijk was,

moest ik daar uiteindelijk vertrekken. Op mijn vorige baan was er geen vakbond. Dus toen ik twee jaar geleden bij ALVANCE Aluminium kwam werken, was de beslissing

snel genomen: ik wilde mij nuttig maken als vakbondsafgevaardigde."

EEN VAN DE WEINIGE VROUWEN

Bij ALVANCE Aluminium Duffel werken er maar enkele vrouwen op een totaal van 650 arbeiders. Cathy is de enige vrouw op haar afdeling. Bij de bedienden werken er wel meer dames. Cathy: "In het begin heb ik wel wat tegenwind gekregen. Ik kreeg het gevoel dat ik een indringer was in het mannenbastion. Maar dat is snel gekeerd. We hebben een goed team, er is veel respect tussen de collega's en ze weten wat ze aan mij hebben."

ONZEKERHEID DOOR OVERNAME

De toekomst van het bedrijf is de grootste breinbreker voor veel arbeiders van ALVANCE Aluminium Duffel. Want de aluminiumfabriek is in oktober 2020 overgenomen door multinational ALVANCE, na een onzeker onderhandelingsproces van twee jaar. Cathy Van Rymenam: "Ons bedrijf maakte al verschillende overnames mee. En bij elke overname is er wat van de koek voor de werknemers afgesnoept. Dus vraagt iedereen zich af: wat verandert er met de overname voor ons?"

DE DADA'S VAN CATHY

"Het zijn mijn eerste stappen als vakbondsdelegee. Dus ik heb nog heel wat te leren. Maar er zijn wel een aantal dingen waarvoor ik mij de komende jaren wil inzetten. Ten eerste is dat een toegankelijk aanspreekpunt zijn voor collega's om op tijd problemen te capteren. Ten tweede is dat de aanwerving van extra vrouwen op de werkvloer. En als derde wil ik waken over de rechtvaardigheid en eerlijkheid voor iedereen op de werkvloer. Ik ben er helemaal klaar voor."

CATHY WERD ALS PLAATSVERVERANGER VERKOZEN, STRAF VOOR HAAR EERSTE KEER. WE BEHAALDEN 1 ZETEL IN OR EN 1 IN CPBW.



**met een
vernieuwd
team bij
WWL!**

**MARINO DOEBBELS EN WALLENIUS
WILHELMSSEN LOGISTICS (WWL) ZIJN
KLAAR VOOR DE TOEKOMST!**

De sociale verkiezingen op koetswerkbedrijf Wallenius Wilhelmsen Logistics – kortweg WWL – zijn achter de rug. Het waren belangrijke verkiezingen. Na het pensioen van voormalig hoofddelegee Jean Van De Maele, was het immers aan de vernieuwde ploeg om zich te bewijzen. En dat deed ze met veel verve. ABVV-Metaal blijft met afstand de grootste vakbond op het bedrijf. Een korte terugblik met Marino Doebbels, onze huidige ABVV-Metaal-hoofdafgevaardigde.

“We hebben enorm hard gewerkt en dat heeft zijn vruchten afgeworpen.”

ABVV-METAAL GROEIT

WWL is actief in de haven van Zeebrugge en houdt zich vooral bezig met de ontvangst, opslag en transport van rollend materiaal (zoals auto's). De voorbije jaren kende het bedrijf een gestage groei, wat ook resulteerde in extra tewerkstelling. Vandaag werken er meer dan 200 werknemers, waaronder zo'n 175 arbeiders. Als gevolg daarvan waren er ook meer mandaten te verdienen in de ondernemingsraad (OR) en het comité (CPBW). En die bijkomende mandaten werden telkens binnengehaald door ABVV-Metaal. In de woorden van Marino: “Zowel in de OR als in het CPBW hebben we drie van de vier mandaten gewonnen. We zijn dus zeker tevreden met het resultaat van de verkiezingen. Al had het nog beter gekund. Het heeft slechts een paar stemmen geschied, of ACV had geen enkel mandaat. Maar oké, we mogen zeker niet klagen.”

EEN STRIJDBARE VAKBOND

Vier jaar geleden ging Jean Van De Maele – de vroegere hoofddelegee – op welverdiend pensioen. En dus werd er hard gewerkt om een nieuwe ploeg klaar te stomen. Zoals Marino zegt: “Jean heeft de vakbond hier opgestart. Hij is de pionier die de weg heeft uitgezet en enorm veel heeft verwezenlijkt. Na zijn vertrek was het aan ons om te bewijzen dat we zijn werk konden verderzetten. Wat voor ons niet eenvoudig was, want Jean was een monument.”

En dat bewijs heeft ABVV-Metaal overtuigend geleverd: “Onze werkgever dacht dat het ABVV zou doodbloeden na het vertrek van Jean, maar het tegendeel is gebleken. We hebben enorm hard gewerkt en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. We hebben ons gefocust op twee dingen: een sterke dienstverlening en veel strijdbaarheid. Dat is ook nodig, want de werkgever maakt het ons niet altijd gemakkelijk. Alleen een strijdbare vakbond die er honderd procent voor gaat, kan positieve dingen realiseren voor de werknemers.” ▶

EEN STERK TEAM

Vakbondswerk is teamwerk. Iedereen heeft zijn sterktes en het komt erop aan om die te benutten. Die les hebben de militanten op WWL zeer goed begrepen: “We hebben een sterk team met sterke militanten.

Allemaal hebben ze de voorbije jaren veel gestudeerd en bijgeleerd – onder meer via de vorming van ABVV-Metaal. Dat is ook nodig, want alleen als je de – vaak complexe – wetgeving kent, kun je op een deftige manier discussiëren met de werkgever. En dat is zeker nodig, want vooral op het gebied van veiligheid en gezondheid is er nog veel werk aan de winkel.”

Door die strijdbaarheid en aanwezigheid op de vloer, was het ook niet moeilijk om geschikte kandidaten te vinden om op de lijst te gaan staan: “We hadden zelfs te veel kandidaten waardoor we mensen hebben moeten weigeren. Bovendien moest elke kandidaat zich ook engageren om syndicale vorming te volgen en om zijn bijdrage te leveren aan het syndicale werk. Uiteindelijk hebben we een heel sterke lijst kunnen indienen. En – niet onbelangrijk – onze lijst was ook zeer divers, met een goede mix tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, Belgen en niet-Belgen. Ook dat is onze sterkte.”

De komende vier jaar zal ABVV-Metaal op WWL er dan ook helemaal voor gaan om de werksituatie voor àlle werknemers te verbeteren!



**Vakbondswerk
is teamwerk.
Iedereen heeft zijn
sterktes en het komt erop aan
om die te benutten.**

3 MANDATEN VAN DE 4 IN TOTAAL.
MARINO WERD VERKOZEN IN CPBW & OR.



op een boomend bedrijf

**TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN
MET CHANTAL VERSLIJPE**

Op Thermote en Vanhalst (TVH) vonden de sociale verkiezingen plaats op 19 en 24 november. Samen met Chantal Verslijpe – onze hoofdafgevaardigde ter plaatse – maken we de balans op. Een terugblik op de voorbije periode en vooruitkijken naar de toekomst.

STERK TEAM, GROOT DRAAGVLAK

De hoofdzetel van TVH ligt in Waregem, maar er zijn ook nog sites in Nijvel, Antwerpen en Gullegem. Het bedrijf behoort tot de sector metaalhandel (PsC 149.04) en verhuurt/verkoopt hoogwerkers, schaarliften, heftrucks en nog veel meer. TVH kende de voorbije jaren een exponentiële groei en ook de tewerkstelling groeide mee. Vandaag werken er meer dan tweeduizend mensen: 830 arbeiders en ongeveer 1.366 bedienden. Van Chantal willen we eerst en vooral weten hoe de sociale verkiezingen zijn verlopen: “We kunnen best tevreden zijn met ons resultaat. Zowel voor de ondernemingsraad (OR)



“Ondanks corona heeft meer dan zeventig procent van de arbeiders zijn stem uitgebracht.”

als het comité (CPBW) waren er vier mandaten te winnen. We hebben er telkens twee binnen gehaald, de andere twee gingen naar het ACV. Jammer genoeg heeft ACV ook de jongerenmandaten gewonnen. Dat is spijtig voor onze jongerenkandidaten, want ze hebben zeker hun best gedaan. Maar alles bij elkaar hebben we het dus zeer behoorlijk gedaan.’

Waar Chantal ook tevreden over is, is de samenstelling van haar militantengroep: “Er is veel diversiteit. We hebben een goede mix tussen mannen en vrouwen – er stonden vijf vrouwen op onze lijst. We hebben ook Franstalige militanten, wat zeer belangrijk is want er werken hier heel wat grensarbeiders uit Noord-Frankrijk. Daarnaast waren ook nog andere nationaliteiten vertegenwoordigd, zoals Italianen en Marokkanen.”

Ondanks corona, werd toch besloten om uitsluitend fysiek te stemmen (en niet per brief). De stemming verliep

elektronisch. In de woorden van Chantal: “Alle stemgerechtigden werden uitgenodigd om op het bedrijf hun stem uit te brengen. En de arbeiders hebben dit dan ook massaal gedaan: meer dan zeventig procent heeft deelgenomen aan de verkiezingen.” De vakbonden op TVH genieten dus een groot draagvlak bij de werknemers.

KLAAR VOOR NOG EENS VIER JAAR!

De komende jaren staan Chantal en haar team dus klaar om er opnieuw volop voor te gaan: “Er zijn heel wat uitdagingen die we mee willen helpen aanpakken. Zoals gezegd zijn we de voorbije jaren enorm gegroeid. Dat heeft gezorgd voor extra werkdruk. Er worden zeer veel overuren geklopt, ook op zaterdag. Wij zijn daar niet tegen, maar het is natuurlijk wel onze taak om erop toe te zien dat het allemaal werkbaar en doenbaar blijft. Daarnaast er ook nog steeds het coronavirus. Veilig werken is een blijvend aandachtspunt, zeker omdat hier veel tijdelijken en uitzendkrachten werken.”

TVH lijkt dus niet veel economische hinder te ondervinden van de pandemie. Zoals Chantal zegt: “Al bij al is de impact inderdaad beperkt. Maar er zijn wel negatieve gevolgen geweest hoor. Tijdens de lockdown in maart en april was er tijdelijke werkloosheid, weliswaar voor minder dan twintig procent van het personeel. Het was al van 2009 geleden dat hier nog eens tijdelijke werkloosheid was! In die periode werden ook enkele mensen ontslagen. Dat kwam vooral door het stilvallen van de evenementensector, die bij ons in normale tijden rollend materieel komt huren. Anderzijds waren de voorbije maanden dan weer drukker voor de grote warenhuisketens zoals Colruyt. Dat zijn ook belangrijke klanten van ons.”

2 VAN DE 5 ZETELS VOOR ABVV-METAAL.
CHANTAL VERKOZEN IN OR EN CPBW.



vormings- medewerker

DE VUURDOOP VAN
MACHTELD CORNELIS

“ Bij de vorming
zitten we met
twee keer nieuw!

Ik heb de eer om het nieuwtje te zijn binnen ons vormingsteam. Daarbovenop komt een volledig nieuw concept: de KickOffs!

Met die KickOffs willen we nieuwe kandidaten voor de sociale verkiezingen sneller betrekken en hen een hart onder de riem steken. Ze volgen twee dagen vorming vóór de verkiezingen. Zo gaan onze kandidaten niet ongewapend de strijd aan, maar weten ze waar het ABVV voor staat, hoe ze collega's kunnen overtuigen en bouwen ze een syndicaal netwerk op. Na de verkiezingen nodigen we ze opnieuw uit om ze klaar te stomen voor de eerste stappen op de vloer.

Je leest het: het concept zit goed! Maar dat maakt het niet minder spannend om uit te voeren. De eerste dag begint dus met een gezonde portie zenuwen. Ook de deelnemers zitten er in het begin wat onzeker bij. Maar al snel worden er banden gesmeed binnen de groepen. Iedereen komt wat losser en bij de overtuigingsgesprekken met collega's zien we deelnemers enorm groeien. De motivatie bij de deelnemers is super groot! Dat belooft voor de sociale verkiezingen en voor het vervolg van ons vormingstraject!

MACHTELD CORNELIS, ABVV-METAAL
VORMINGSMEDEWERKER



6:10

Vertrek thuis. Nog snel een kusje aan het dochtertje en hopen dat de wallen wat verminderen tijdens de autorit!



7:30

Het uur van de afspraak met de groepsbegeleiders om alles klaar te zetten. Mental note: wees nooit optimistisch over het verkeer op de ring!



8:30

Verwelcoming van de deelnemers met Kim Mergaerts en Jimmy Crispeyn. Iedereen wordt onmiddellijk in coronaveilige werkgroepbubbels ingedeeld.



9:15

Ik doe de verwelcoming en geef alle praktische info. Zeker voor nieuwe militanten is dit belangrijk, want zij weten vaak nog niet hoe alles in elkaar zit.



10:15

Drukke gesprekken in de werkgroepen.



10:30

“Hoe overtuig jij je collega's om voor ABVV-Metaal te stemmen?”



12:00

Lunch met broodjes! Ook dit coronaveilig: iedere werkgroep eet in zijn eigen bubbel en alle bordjes zijn individueel afgedekt.



14:30

Piepen bij de werkgroepen. Er wordt druk nagedacht over verschillende vragen. Waarom sta je mee op? Hoe zou de wereld er uitzien zonder vakbonden?



14:45

Pauze. Tijd om een luchtje te scheppen. Voor mij het ideale moment om te horen hoe het in alle groepen loopt en af te stemmen met de groepsbegeleiders.



14:45

En natuurlijk tijd voor een cakeje!



8:25

Alles geïnstalleerd!
Klaar voor de KickOff in
Vlaams-Brabant!



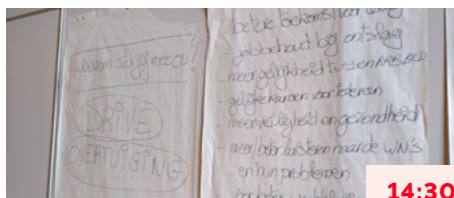
10:00

De deelnemers leren elkaar kennen in
de werkgroepen. In werkgroep 3 stelt
Adri zich op een creatieve manier voor.



11:00

Wat tijd nemen voor administratie. Alle
papieren verzamelen en de deelnemers
die afwezig zijn contacteren.



14:30

Alle antwoorden worden verzameld om
morgen mee aan de slag te gaan. De
uitdaging? Collega's overtuigen om op
het ABVV te stemmen!



16:30

De deelnemers zijn naar huis. Even rust
en genieten van het uitzicht! Het team
blijft in Bremberg overnachten. Dat
geeft ons tijd om alles te overlopen en
zo sta ik morgenochtend niet in de file!

Een vliegende start nemen met de KickOff-vorming



Waarom een KickOff?

De KickOff-dagen zijn vier vormingsdagen in de regio die opgedeeld worden in twee vormingsdagen VOOR en twee vormingsdagen NA de sociale verkiezingen.

Als ABVV-Metaal hebben we doelbewust gekozen voor dit nieuw concept omdat we daarmee optimaal onze

opdracht als vormingsdienst kunnen vervullen voor de nieuwe kandidaten. Een snellere instroom bekomen van militanten in de syndicale vorming zodat we een snellere ondersteuning kunnen geven in functie van hun reële syndicale situaties en leerbehoeftes om met die situaties om te gaan. In die ondersteuning zetten we maximaal in op het aanleren van inzichten, kennis en basisvaardigheden, zodat ze zelfstandig aan de slag kunnen in hun syndicaal werk.

Voor de nieuwe kandidaten is dit ...

- weten ze waar het ABVV voor staat;
 - je collega's kunnen overtuigen om voor het ABVV te stemmen;
 - de eerste stappen zetten in het uitbouwen van een syndicaal netwerk;
 - in een positieve en samenwerkende teamsfeer naar de sociale verkiezingen.
- Wij bieden daarin een oefenplek die gericht is op maximale praktijk- en ervaringsgerichte vorming. Dat is volgens ons de beste leermethode.

Overstap naar de Basisvorming.

De volgende stap in hun vormingstraject zal dan de 'Basisvorming van ABVV-Metaal' zijn. Deze basisvorming bestaat uit drie vormingsweken van 40 uren en zijn ook te volgen in je eigen regio. De eerste vormingsweek start al in het voorjaar van 2021, dus snel na de sociale verkiezingen zodat we ook hier een snelle ondersteuning te geven aan de nieuwe militanten.

In de Basisvorming gaan we de nieuwe militanten klaarstomen tot een basismilitant die zelfstandig en in samenwerking aan de slag kan in het syndicaal werk op het bedrijf. Naast de basisvaardigheden en bevoegdheden werken we ook rond de basiswaarden van het ABVV, die de gedrevenheid en het kritisch inzicht bepalen waarmee onze ABVV-militanten de syndicale problemen aanpakken, zowel binnen als buiten de onderneming.



Wie interesse heeft in de Basisvorming, kan een mailtje sturen naar vormingsdienst@abvvmetaal.be. Vermeld hierbij je naam, adresgegevens en onderneming. De vormingsdienst zal dan contact opnemen met je secretaris.



online metaalvorming!

ABVV-METAAL PAKT UIT MET TOP-OF-THE-ART ONLINE VORMING VOOR NIEUWE MILITANTEN

Bijzondere tijden vragen om bijzondere oplossingen. Als moderne vakbond schrikt ons dat niet af, integendeel. Nu de coronabarometer rood uitslaat voor het volwassenenonderwijs, hebben de deelnemers van het tweede deel van de KickOff-vormingen (tweedelige vorming bedoeld voor nieuwe kandidaten – eerste deel vond fysiek plaats in het najaar) live kunnen volgen vanuit een virtueel leslokaal. Vier keer twee dagen stonden onze vormingswerkers Adri, Machteld, Steve en Sven voor de camera om te doen wat ze het beste kunnen: militanten klaarstomen voor de syndicale rol die ze gaan vervullen. We doen ons licht op over deze krachttoer bij Steve Temmerman, vormingswerker van ABVV-Metaal en een van de tv-sterren van dienst.

Steve, waarom kunnen we spreken over een krachttoer?

STEVE: “We hebben deze klus geklaard in een recordtempo van vier weken, samen met de communicatiedienst van ABVV-Metaal en het team van de regie. We bouwden uit het niets een tv-studio op en creëerden een splinternieuw platform van waaruit bijna 400 militanten live vorming konden volgen en polls beantwoorden. De live vorming werd afgewisseld met getuigenissen van

ervaren delegees en tijdens de pauzes trakteerden we onze deelnemers op een streepje muziek en een overzicht van ons communicatieaanbod.”

Hoe hebben jullie als vormingsteam de taken verdeeld?

STEVE: “Ieder had zijn rol te spelen. Er was de live studio waar er telkens twee vormingswerkers live vorming gaven, eentje als host en de ander als sidekick. Dat leverde een tof panelgesprek op dat

aangenaam was om te volgen voor onze deelnemers thuis. Tegelijk was er ook het ‘commandocentrum’. De deelnemers konden daar te allen tijde terecht in de chatroom met al hun vragen, waar twee vormingswerkers en ervaren delegees paraat stonden om de nieuwelingen bij te staan.”

Was de vorming interactief?

STEVE: “En of. De respons was fenomenaal! Er werd massaal gereageerd op de polls tijdens onze vormingen. Iedereen was dus goed wakker! In totaal stelden onze deelnemers om en bij de duizend vragen. Dat gebeurde voornamelijk via de chatroom. Deelnemers konden daar privé hun vragen stellen. De medewerkers in het commandocentrum beoordeelden dan geval per geval of een vraag privé werd beantwoord of zou worden doorgestuurd naar de live studio. Dat was het geval wanneer een vraag ook leerzaam was voor de andere deelnemers. Wie praktische of technische problemen ondervond, werd ook van hieruit geholpen. Onze deelnemers ontvingen op voorhand enkele mailings ter voorbereiding met daarin een WhatsApp-nummer waar ze terecht konden voor praktische ondersteuning. Niet te vergeten: ons nieuwe webinarplatform heeft ook een ontmoetingsplaats waar deelnemers naar hartenlust met elkaar communiceerden en foto's postten.”

Hoe was de respons?

STEVE: “Dat was voor ons het spannendste gedeelte: gaan we de deelnemers meekrijgen? En ja hoor, dat is ons gelukt! De reacties waren lovend. Alle deelnemers ontvingen na afloop van de tweede vormingsdag al het materiaal van deze webinars, samen met een feedbackformulier. En wat bleek: een overdonderende tevredenheid bij onze deelnemers! Ook voor ons als vormingsdienst was dit een fantastische ervaring die smaakt naar meer!”

2021

Sta mee op, 365 dagen lang

Na een bewogen 2020 staat
ABVV-Metaal klaar om ook
in 2021 voor jou op te staan.
365 dagen lang kun je op ons
rekenen in raad en daad.
365 dagen lang in het teken van
dienstverlening en solidariteit.
ABVV-Metaal wenst jou een
gezond en solidair jaar!





comeback na bijna 30 jaar

“Samen met alle militanten werd de voorbije jaren heel hard gewerkt, soms in moeilijke omstandigheden. Nu hopen we dat al dat harde werk zijn vruchten afwerpt.”



Kurt Saelens is na bijna dertig jaar opnieuw kandidaat voor ABVV-Metaal!



Kurt Saelens (53) werkt al 34 jaar op Picanol. Hij kent de fabriek dus op zijn duimpje en heeft er al zo goed als alles meegemaakt. Bijna 30 jaar geleden raakte hij verkozen als jongere voor ABVV-Metaal. Daarna heeft hij nooit meer op een lijst gestaan, al bleef hij wel actief achter de schermen. Vandaag – na al die tijd – is Kurt echter opnieuw kandidaat voor ABVV-Metaal bij de sociale verkiezingen. Hieronder lees je waarom!

EERSTE STAPPEN

Toen Kurt als jonge gast op Picanol begon te werken, kreeg hij na een tijdje een vast contract. Jef Tommelein – de toenmalige hoofdafgevaardigde – vroeg of hij niet op de jongerenlijst van ABVV-Metaal wilde staan: “Ik kom uit

een rood nest en wilde mij graag engageren voor de werknemers, dus ik heb daar niet over getwijfeld. Tot mijn grote vreugde raakte ik ook verkozen! Als jonge vakbondsafgevaardigde voerde ik onder meer mee strijd voor het verkrijgen van maaltijdcheques. We hebben

daar toen zelfs een hele tijd voor moeten staken. Uiteindelijk kwamen die maaltijdcheques er, mede dankzij de inzet van onze vakbond. Tot op vandaag ben ik op Picanol nog altijd de eerste en enige verkozen ABVV-jongere. Ik ben daar best fier op,

al hoop ik natuurlijk dat daar binnenkort verandering in komt.”

OP DE ACHTERGROND

Na zijn periode als jongerendelegee, trad Kurt terug op de achtergrond: “Ik had net een huis gekocht en had twee kleine kinderen. Het werd moeilijk om alles te combineren. Het syndicaal werk stopt immers nooit. Collega’s kwamen bij mij thuis langs als ze een probleem hadden of als ze ziek waren. In die tijd ging ik om tien uur ’s avonds nog regelmatig de baan op om mensen te helpen, bijvoorbeeld bij het invullen van hun belastingbrief. Vandaag kun je veel van die dossiers snel digitaal behandelen, maar vroeger was daar geen sprake van. Er waren toen ook minder mogelijkheden om syndicaal actief te zijn tijdens de werkuren. Vandaag is dat beter geregeld. Pas op: ook vandaag moet je als vakbondsafgevaardigde keihard werken – ook na de uren. Dat zie ik elke dag. Maar voor mij was het in die periode moeilijk te combineren met mijn gezin. **Ook al nam ik niet meer deel aan de sociale verkiezingen, mijn engagement is altijd gebleven.** Ik ben steeds blijven helpen waar ik kon.”

KRIEBELS EN UITDAGINGEN

Vijf jaar geleden begon het echter weer te kriebelen: “Wij waren toen met een ABVV-delegatie aanwezig op de grote betoging in Brussel tegen de asociale maatregelen van de regering-Michel 1. Daar voelde ik weer die drang om op te komen voor de mensen, om op te staan tegen onrechtvaardigheid. Toen onze hoofddelegee Mercedes Debels me vroeg of ik op de lijst wilde staan, heb ik dat gedaan. Het sociale is

voor mij heel belangrijk. Ik wil mensen helpen. In deze coronatijden is het trouwens opnieuw zeer duidelijk geworden hoe belangrijk dat is: **er zijn voor de collega’s, een luisterend oor bieden, oplossingen zoeken voor concrete problemen.**”

Naast corona, ziet Kurt ook nog een andere belangrijk uitdaging: “In ons bedrijf wordt momenteel sterk ingezet op

zorgen dat niemand uit de boot valt. Als vakbond kun je dat moderniseringsproces mee vormgeven en zorgen dat het menselijke aspect centraal blijft staan.”

EEN STERK TEAM

Kurt bekleedt de voorlaatste plaats op de lijst van ABVV-Metaal. Vanop die positie is het zeer moeilijk om verkozen te worden: “Maar dat geeft niet, ik heb dat zelf gevraagd. Ik wil in de eerste plaats de ploeg steunen, ze bijstaan met raad en daad.” “De lijsten die wij als ABVV-Metaal vandaag hebben – zowel voor de ondernemingsraad als het comité voor veiligheid – zijn zeer sterk. **We hebben veel nieuwe militanten, waaronder ook heel wat jonge mensen.** Dat is cruciaal. Tegelijkertijd is ook de oude garde nog steeds actief betrokken. De kameraadschap binnen ABVV-Picanol is onbetaalbaar. Wij vormen een hechte groep. Als we vergaderen, is dat altijd in een positieve sfeer en wordt er veel gelachen. Mercedes heeft daar een belangrijke rol in gespeeld. Samen met alle militanten werd de voorbije jaren heel hard gewerkt, soms in moeilijke omstandigheden. Nu hopen we dat al dat harde werk zijn vruchten afwerpt.”

Dreigt corona dan geen roet in het eten te strooien?

“De verkiezingen vinden inderdaad plaats in moeilijke omstandigheden. We zitten volop in de tweede grote coronagolf. Ook bij ons in het bedrijf zijn er collega’s besmet geraakt met het virus. Maar Picanol heeft zeer veel geïnvesteerd in de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Dus dat komt wel goed. De verkiezingen zullen op een veilige manier plaatshebben.”

KURT SAELENS CA. 1990



Tot op vandaag ben ik op Picanol nog altijd de eerste en enige verkozen ABVV-jongere. Ik ben daar best fier op, al hoop ik natuurlijk dat daar binnenkort verandering in komt.”

industrie 4.0 en alles wat daarbij komt kijken, zoals digitalisering en automatisering. Het is goed dat er zoveel geïnvesteerd wordt en dat we volop de kaart trekken van modernisering. Maar je merkt wel dat sommige collega’s vragen hebben bij die ontwikkelingen en soms ongerust zijn. Het is dus belangrijk om iedereen mee te krijgen in dat verhaal, om ervoor te



sociale verkiezingen na een herstructurering

HET VERHAAL VAN
TOELEVERINGSBEDRIJF SNOP

“De voorbije jaren hebben wij echt het verschil gemaakt. We hebben gevochten voor de tewerkstelling en voor goede arbeidsvoorwaarden.”



▲
Marc Staelens

De voorbije vier jaar hebben de werknemers van SNOP – het vroegere Tower Automotive – heel wat meegemaakt. Sinds 2002 was Tower Automotive een toeleveringsbedrijf voor Volvo Cars. Het bedrijf leverde onderdelen voor diverse Volvo-modellen. In 2016 besliste Volvo echter om heel wat uitbestede activiteiten terug binnen te halen. De toeleveringsbedrijven kwamen daardoor in de problemen. Onder meer SAS (dashboards) en Tenneco (uitlaten) moesten de deuren sluiten. Gelukkig slaagde Tower erin om nieuwe activiteiten binnen te halen. Sinds 2018 worden onderdelen voor de Audi e-tron (de vloerplaat) gemaakt. Dankzij dit contract kon het bedrijf een sluiting vermijden.

Een jaar later werd het bedrijf overgenomen door het Franse SNOP – een concern gespecialiseerd in auto-assemblage. Sindsdien werden twee collectieve ontslagen doorgevoerd: in 2019 verdwenen 25 jobs en in 2020 nog eens 51 arbeidsplaatsen. Afgelopen zomer werd het laatste sociale plan uitgerold. Vandaag werken er nog 150 werknemers (125 arbeiders en 25 bedienden). Ondertussen werd SNOP – net zoals elk ander bedrijf – geconfronteerd met het corona-virus. In april en mei ging de Gentse fabriek twee maanden dicht en was iedereen tijdelijk werkloos. Dat is de context waarin op 16 november de sociale verkiezingen 2020 doorgaan. De eerste sociale verkiezingen sinds SNOP de eigenaar is, sinds er voor Audi geproduceerd wordt en sinds meer dan 70 werknemers het bedrijf hebben verlaten. Samen met Tony Mussche (vakbondsdelegee op SNOP) en Marc Staelens (secretaris ABVV-Metaal) bekijken we terug op deze bewogen periode.

ONZEKERHEID TROEF

Tony Mussche omschrijft de voorbije

jaren als tumultueus: "Er was veel onzekerheid. We verloren ons contract met Volvo – onze enige klant. Ondertussen zagen we dat het ene na het andere toeleveringsbedrijf de deuren moest sluiten. Dan kwamen Audi en SNOP, de eerste onze nieuwe klant en de tweede onze nieuwe eigenaar. Onder SNOP hebben we op twee jaar tijd twee ontslagrondes meegemaakt. Dus ja, er is veel gebeurd op korte tijd. Maar die onzekerheid is niet nieuw. Toen we nog leverden aan Volvo was die onzekerheid er ook. Het was altijd afwachten of ons contract wel of niet zou verlengd worden."

Gelukkig kwam Audi Brussel met de elektrische e-tron, zegt Tony: "Dat was onze redding. In de automobiel is het niet gemakkelijk om nieuwe activiteiten binnen te halen. Er werd gevreesd voor ons voortbestaan. Aanvankelijk werd er trouwens ook nagedacht over heel andere activiteiten, zoals de productie van vliegtuigmotoren of onderdelen voor zonnepanelen. Maar het is dus Audi geworden. Ook dat was trouwens niet evident, het is allemaal zeer snel gegaan."

DOORSTART

Het feit dat Tower/SNOP een doorstart kon maken, is het gevolg van hard werk en een flinke portie doorzettingsvermogen. In de woorden Marc Staelens: "Bepaalde mensen binnen het management hebben enorme inspanningen geleverd. Ze hebben zich keihard ingezet voor het voortbestaan van het bedrijf. Ook onze delegees hebben dat gedaan, door meena te denken over nieuwe activiteiten. Het behoud van zoveel mogelijk tewerkstelling stond steeds centraal. De andere toeleveringsbedrijven hebben dat ook geprobeerd, maar dat is niet gelukt. ▶



▲ Tony Mussche

Als je in de automobiel van het ene op het andere moment moet overschakelen naar andere klanten, is dat zeer moeilijk. Het is dus een mooie prestatie dat dit hier wel gelukt is."

Sinds we voor Audi produceren zijn we als bedrijf ook geëvolueerd, vindt Tony: "Eerst en vooral kregen we terug wat perspectief, dat is natuurlijk zeer belangrijk. Op technologisch vlak was er ook een grote evolutie. Audi werkt enkel met de nieuwste technologieën. De voorbije twee jaar werd hier dan ook veel geïnvesteerd. Ik werk op de afdeling kwaliteitscontrole en moest veel studeren om mee te zijn met die ontwikkelingen. Dat is heel boeiend. Voor de productie-arbeiders is er dan weer niet zo veel veranderd. Het werk dat zij doen is vergelijkbaar met wat ze deden voor Volvo."

HERSTRUCTURERING

Toen SNOP de nieuwe eigenaar werd van de Gentse fabriek, volgden al snel enkele collectieve ontslagen: 25 werknemers in 2019 en 51 in 2020. Er hadden nog meer ontslagen kunnen vallen, maar Audi leverde meer werk op dan aanvankelijk werd gedacht. Voor de afgedankte werknemers moest een sociaal plan worden onderhandeld. De sterke sociale plannen – met aanzienlijke ontslagpremies – uit de andere toeleveringsbedrijven dienden daarbij als leidraad.

Een sterk sociaal plan was een absolute noodzaak, legt Marc Staelens uit: "De werknemerspopulatie op Tower/SNOP is altijd zeer divers geweest. Er werken mensen van alle nationaliteiten, waaronder ook een belangrijke Afrikaanse populatie. Veel van die mensen spreken geen Nederlands en hebben ook geen technische opleiding gevolgd. Maar toen Tower opstartte, was er een enorme nood aan arbeidskrachten. Iedereen kon hier aan de slag. En ook al verdienen de arbeiders hier minder dan hun

"Wij hebben steeds gekozen voor tewerkstelling. Als je ontslagen werd, dan kreeg je inderdaad een mooie rugzak mee. Maar dat weegt niet op tegen tewerkstelling met een vast contract en een deftig statuut."

collega's op Volvo of Audi, in de loop der jaren hebben wij voor de werknemers wel een deftig statuut opgebouwd, met bepaalde voordelen zoals een cao 90. Wij wisten heel goed dat deze mensen – indien zij worden ontslagen – niet zomaar ander werk gaan vinden aan dezelfde voorwaarden. Daarom hebben wij altijd gevochten voor het behoud van tewerkstelling en voor een zeer goed sociaal plan."

De afspraak was dat de werknemers zelf konden aangeven of ze wilden blijven of niet. Maar door het aantrekkelijke sociaal plan, wilden meer mensen vertrekken dan nodig was. Tony: "Dat zorgde wel voor wat moeilijkheden. Sommige mensen wilden vertrekken, maar moesten blijven. Het was een beetje de omgekeerde wereld. Veel mensen konden het geld goed gebruiken, ook al betekende dit dat ze op zoek moesten naar een nieuwe job – bovendien in onzekere context. De coronacrisis woedde immers volop."

Marc vult aan: "Als ABVV-Metaal hebben wij steeds gekozen voor tewerkstelling. Als je ontslagen werd, dan kreeg je inderdaad een mooie rugzak mee. Maar dat weegt niet op tegen tewerkstelling met een vast contract en een deftig statuut. Je bent altijd beter af als je blijft werken. Ik ben ervan overtuigd dat de inzet en eerlijkheid van onze delegees gaat beloond worden. De mensen zijn niet dom. Ze beseffen heel goed dat

een vaste job veel interessanter is dan eenmalig een bedrag ontvangen."

ABVV-METAAL MAAKT HET VERSCHIL

De voorbije vier jaar heeft ABVV-Metaal op SNOP dus bergen werk verzet. Niet alleen was er de overname (met behoud van alle bestaande voordelen) en de herstructurering, er was natuurlijk ook de corona-crisis en het dagdagelijkse vakbondswerk. Zoals Tony zegt: "Al die tijd zijn we blijven verder werken rond veiligheid, ergonomie, werkbaar werk, enzovoort. De voorbije maanden stond corona natuurlijk centraal. We hebben heel wat inspanningen geleverd op gebied van veiligheid en gezondheid, onder meer door te zorgen voor een goede luchtventilatie. In maart en april zijn we twee maanden dicht gegaan. We hebben toen veel dossiers tijdelijke werkloosheid behandeld en gezorgd voor een extra opleg door de werkgever." Marc besluit: "Als ABVV-Metaal hebben wij de voorbije jaren echt het verschil gemaakt. We hebben onze verantwoordelijkheid genomen, we zijn altijd eerlijk geweest en hebben gevochten voor de tewerkstelling en voor goede arbeidsvoorwaarden. Dat is de verdienste van onze delegees. Ik ben ervan overtuigd dat we daarvoor gaan beloond worden tijdens de sociale verkiezingen op 16 november."

3 VAN DE 5 ZETELS, STANDGEHOUDEN.
TONY WERD VERKOZEN IN HET CPBW.



stemmen per brief

▲ Miguel Van de Wouwer

STEFFI BOONEN EN
MIGUEL VAN DE WOUWER,
JONGE WOLVEN BIJ DAF,
OVER HUN BEWOGEN 2020

Maart 2020: het ABVV-Metaal-team bij DAF zit volledig op koers met het uitrollen van de laatste fase van hun campagne voor de sociale verkiezingen en ineens ... *bam* ... alles tot stilstand ... corona! Ons sociaal leven helemaal overhoop, maar ook op de fabrieken ging het er plots helemaal anders aan toe. Steffi Boonen en Miguel Van de Wouwer, jonge wolven bij DAF, vertellen ons in hun eigen woorden hoe zij dat ervaren hebben. En hoe in november de verkiezingen opnieuw een draai namen met het stemmen per brief in plaats van het elektronisch stemmen, dat eerst gepland was.

VAN INTENS CAMPAGNEVOEREN NAAR STILSTAND

Ook voor iedereen bij DAF heeft corona een grote impact veroorzaakt. Ergens half maart werd om veiligheidsredenen, en onder druk van ABVV-Metaal, het werk volledig stilgelegd. Merendeel van onze collega's bleven thuis onder tijdelijke werkloosheid. Ondertussen zat DAF niet stil en benutte die tijd verstandig om onze werkplaatsen opnieuw in te richten, met het oog op een eventuele heropstart. Na constructief overleg met de sociale partners en mits nog enkele aanpassingen, zijn we gelukkig half april zeer voorzichtig terug opgestart. In november '20 produceert DAF bijna terug op het niveau van voor de coronacrisis.

HOE ZIT NU ZO'N CORONAWERKDAG IN ELKAAR?

Je gaat de plant - via eenrichtingsverkeer - binnen via een tent met een bemande temperatuurscanner. Indien er een verhoogde temperatuur wordt gemeten, beslist de bedrijfsgezondheidsdienst in overleg of de persoon in kwestie nog aan het werk kan blijven. DAF en onze bedrijfsgezondheidsdienst volgen hiervoor de richtlijnen van Sciensano. Ook onze pauzehoeken werden heringericht, overal staan dispensers met alcoholgel en ook papier en een alcohol spray worden voorzien om gereedschappen, heftrucks, tafels en stoelen te ontsmetten. Mondmaskers en handschoenen zijn steeds voorradig en te verkrijgen bij de leidinggevende. Over het dragen van de mondmaskers was in het begin nogal wat twijfel maar deze zijn ondertussen overal op DAF verplicht. Toch was het wel even wennen, zo'n nieuw werkritueel. Al deze maatregelen werden – in samenspraak met de sociale partners – genomen om onze gezondheid en het productieproces te bewaken.



Het merendeel van onze collega's bleven thuis onder tijdelijke werkloosheid. Ondertussen zat DAF niet stil en benutte die tijd verstandig om onze werkplaatsen opnieuw in te richten, met het oog op een eventuele heropstart.

◀ Je gaat de plant binnen via een tent met een bemande temperatuurscanner. Indien er een verhoogde temperatuur wordt gemeten, beslist de bedrijfsgezondheidsdienst in overleg of de persoon in kwestie nog aan het werk kan blijven.

NOVEMBER KWAM IN ZICHT ...

Dan kwamen ook nog eens de sociale verkiezingen eraan die verplaatst werden naar november. Nog meer dan normaal zijn we het aanspreekpunt tijdens deze crisis, maar moeten wij ook onszelf en iedereen om ons heen beschermen. Als afgevaardigde op de vloer is het soms moeilijk om afstand te bewaren en ook bij het geven van raad of opmerkingen is het dragen van zo'n mondmasker niet altijd even handig. Laat staan dan actief campagnevoeren, dat moesten we dan creatief aanpakken.

Wij voeren eigenlijk altijd campagne, verkiezingen of niet. In tijden voor corona deelden we na elke OR, CPBW of SD onze 'Rode Rakker' uit. Dit is een pamflet waarmee we onze collega's op de hoogte houden van wat er in de verschillende overlegorganen besproken werd. Door corona konden we het niet meer uitdelen, maar plaatsten we het

digitaal op onze besloten facebookpagina en hingen we het uit op onze campagneborden, verspreid over het ganze bedrijf. Ook het uitdelen van gadgets naar aanloop van de verkiezingen werd even 'on hold' gezet.

MAAR HOE GINGEN WE NU HET STEMPROCES LATEN VERLOPEN?

Opnieuw sociaal overleg en er werd besloten om de sociale verkiezingen dit jaar volledig per brief te laten doorgaan. Dit om geen drukte te veroorzaken aan het stembureau en vooral om besmettingen te vermijden. Voor vele collega's was dit de eerste keer dat ze per brief mochten stemmen, wat dus ook best wel wat vragen met zich meebracht, die wij met plezier altijd hebben beantwoord. Iedereen heeft thuis een envelop gekregen met het promomateriaal alsook een enveloppe met de stembrieven. Op onze besloten Facebook-pagina en op onze privépagina's hebben we een filmpje gedeeld



▲
Steffi Boonen

van het ABVV over hoe je geldig kunt stemmen en indien er nog iets niet duidelijk was, kon iedereen ook nog persoonlijk bij ons terecht via Messenger of telefoon.

EN HET EINDRESULTAAT?

Dus samengevat was campagnevoeren in coronatijd niet zo gemakkelijk. We hadden een sterke campagne klaarstaan in maart, maar hebben ons dan zo goed mogelijk aangepast met de middelen die we ter beschikking hadden en die veilig waren.

En het luisteren en vele praten heeft ook opgebracht. Bij DAF werden maar liefst twee mandaten ingevuld. Wij zijn ongelofelijk trots op onze resultaten! We kijken nu uit naar de toekomst.

STEFFI BOONEN
MIGUEL VAN DE WOUWER

1 ZETEL VERLOREN, DUS NOG 2 ACTIEVE MANDATEN, STEFFI WERD VERKOZEN IN OR EN MIGUEL ALS PLAATSERVANGER IN CPBW.

Stemmen per brief op DAF Trucks

Op DAF Trucks maakten vakbonden en directie een akkoord om te stemmen per brief tijdens de sociale verkiezingen. Het was de allereerste keer dat alle werknemers per brief moesten stemmen. Hoe dat allemaal is verlopen vroegen we aan Miguel Van de Wouwer (plaatsvervanger ondernemingsraad ABVV-Metaal).

Omwille van corona was stemmen per brief de beste optie vertelt Miguel: "Alle vakbonden en ook onze werkgever vonden dat een goede oplossing. De verkiezingen gingen door op 17 november en op dat moment zaten meer dan honderd collega's thuis in quarantaine. Daarnaast heb je natuurlijk ook nog mensen die ziek zijn, waarvan sommigen zelfs langdurig afwezig zijn."

In een bedrijf met meer dan 2.000 werknemers vraagt dat wel wat organisatie en planning (dat is bij fysieke verkiezingen trouwens ook zo). Maar toch is alles goed gelopen. Zoals Miguel zegt: "Er waren geen noemenswaardige praktische problemen. De stembrieven konden bezorgd worden tot 23 november. Dat was nodig om te zorgen dat alle post op tijd binnenkwam. We zagen wel dat er enkele brieven waren met ongeldige stembiljetten. Dat is natuurlijk jammer. Als er elektronisch wordt gestemd op het bedrijf zelf, dan is het niet mogelijk om ongeldig te stemmen."

Er was wel minder goed nieuws wat het verkiezingsresultaat voor ABVV-Metaal betreft: "Het resultaat was niet supergoed. We hebben zowel in de ondernemingsraad als in het comité een mandaat verloren. Vlak na de verkiezingen waren we dan ook zeer teleurgesteld. Maar oké, we blijven strijdvaardig en gaan er alles aan doen om de volgende keer opnieuw vooruit te gaan."

Wat ook zeer jammer is – zo legt Miguel uit – is dat een aanzienlijk deel van de ABVV-leden niet gestemd heeft: "Dat is extra pijnlijk, want die stemmen hadden een verschil kunnen maken. Ook al hebben we iedereen opgeroepen om te stemmen, voor sommige mensen is stemmen per brief nog altijd een drempel. De stembiljetten moeten ingevuld en terug opgestuurd worden naar het bedrijf. Bij een fysieke stemming is de drempel veel lager om te gaan stemmen, want je bent dan gewoon aanwezig op het werk."



**“We hebben de
voorbije jaren
hard gewerkt.
Wij zijn vandaag
de grootste
vakbond op
het bedrijf en
we willen dat
dat zo blijft. Ik
heb er alleszins
vertrouwen in.”**



sociale verkiezingen als hoofd- delegee

**LESLEY VERGOTE NEEMT HET
ROER OVER VAN VINCENT
DEGANCK BIJ VANDEWIELE**

Op metaalbedrijf Vandewiele – producent van textielmachines – hadden de verkiezingen plaats op donderdag 19 november. Voor Lesley Vergote waren het de eerste verkiezingen als hoofdafgevaardigde. Zij treedt in de voetsporen van Vincent Deganck – voormalig hoofddelegee en sinds kort aan de slag als vormingsmedewerker bij ABVV West-Vlaanderen. Een paar weken daarvoor ontmoetten we Lesley en Vincent in het Textielhuis in Kortrijk. Een gesprek met de oude en nieuwe hoofddelegee over uitdagingen aangaan, kansen grijpen en afscheid nemen.

NIEUWE UITDAGINGEN

Lesley is 38 jaar, getrouwd en mama van twee dochters. Op Vandewiele werkt ze als machinetester en als elektricien. Onlangs werd ze gebombardeerd tot hoofddelegee voor ABVV-Metaal, een nieuwe uitdaging waar ze helemaal voor gaat: "De eerste weken was het niet altijd gemakkelijk, ik moest bijna dagelijks contact opnemen met Vincent om dingen te vragen. Maar nu heb ik al een beetje mijn weg gevonden. Ik zoek veel dingen op en ben me volop aan het inwerken. En dat lukt aardig. Ik ben gegroeid in mijn rol. Ik kan natuurlijk ook rekenen op ondersteuning van mijn collega-delegees en van onze secretaris. Dat is essentieel, want vakbondswerk is teamwerk."

Helemaal nieuw is het trouwens niet voor Lesley, want ze is al vier jaar syndicaal actief met onder meer een mandaat in de ondernemingsraad. Ze was ook vanop de eerste rij betrokken bij de recente herstructurering op het bedrijf en bij de onderhandeling van het sociaal plan. Ze weet dus waarover ze spreekt: "Maar ik moet nog veel dingen leren. Op bepaalde vragen weet ik niet altijd direct een antwoord, ik moet dat eerst opzoeken. Maar dat is niet erg. Het belangrijkste is dat de mensen een correct antwoord krijgen. Ik was altijd een beetje de sidekick van Vincent en nu moet ik het voortouw nemen. Dat is even aanpassen. Maar zoals gezegd: we doen ons best." Ook voor Vincent breekt nu ook een

nieuw verhaal aan. Sinds kort is hij vormingswerker bij ABVV West-Vlaanderen. En ook al is het niet ideaal om vlak voor de sociale verkiezingen weg te gaan, hij vertrekt toch met een goed gevoel: "Ik ben bij iedereen persoonlijk langsgedaan om afscheid te nemen. En ik ben ook altijd open geweest over het feit dat ik ergens anders ging solliciteren. Achteraf gezien denk ik dat mijn vertrek ook kansen biedt aan anderen. Zelf nam ik altijd heel veel taken op mij, misschien was dat soms een rem op de ontplooiing van de andere militanten. Voor hen komt nu ruimte vrij om zich te ontplooiën en om uit hun comfortzone te treden. Dat is een goede zaak. Ik heb nu een andere job en ik kijk er heel erg naar uit om mijn ervaring te delen met nieuwe militanten."

LOGISCHE KEUZE

Het feit dat Lesley hoofdafgevaardigde is geworden, wordt breed gedragen door de militanten op Vandewiele. Zoals Vincent zegt: "We hebben daar met iedereen over gesproken. En als we de vraag stelden wie er de capaciteiten had, dan viel heel vaak haar naam. Lesley ligt goed in de groep. Voor iedereen was het de logische keuze dat zij mijn opvolger zou worden. Ik vind Lesley vooral op sociaal vlak zeer sterk. Ze is een vlotte babbelaar en kan het goed uitleggen. Ze heeft ook een sterke persoonlijkheid. Op bepaalde vlakken verschillen we van elkaar, dat is normaal. Ze zal eigen accenten leggen en aan een nieuw verhaal beginnen. Ik heb er alle vertrouwen in."

De voorbije jaren heeft Lesley ook belangrijke lessen geleerd van Vincent. Zelf zegt ze daarover: "Ik heb vooral geleerd dat – als je dingen wil gedaan krijgen – je de werkgever moet confronteren met feiten. Als je wilt dat de directie luistert en jou serieus neemt, dan moet je een sterk dossier hebben, met goede argumenten. Je kunt niet alleen afgaan op je buikgevoel of op bepaalde verhalen die je gehoord hebt. Onze eisen moeten gesteund worden door feiten en cijfers."

KLAAR VOOR DE TOEKOMST!

En dus is ABVV-Metaal op Vandewiele meer dan klaar voor de sociale verkiezingen. In de woorden van Lesley: "We hebben campagne gevoerd, pamfletten uitgedeeld en doen regelmatig onze tour op de werkvloer. We hebben de voorbije jaren hard en goed gewerkt. Wij zijn vandaag de grootste vakbond op het bedrijf en we willen dat dat zo blijft. Ik heb er alleszins vertrouwen in."

Vincent vult aan: "Natuurlijk zal ik deze verkiezingen van dichtbij opvolgen. We hebben heel veel energie gestoken in onze campagne en goed gecommuniceerd naar de collega's. Met de campagne hebben we benadrukt wat we de voorbije jaren allemaal gerealiseerd hebben. Ik heb daar ook veel van mijzelf ingestoken. Als het resultaat niet goed zou zijn, zou ik dat zeker ook persoonlijk opvatten."

Uiteraard is er ook nog het coronavirus. Op het bedrijf werden alvast heel wat maatregelen genomen om op een veilige manier te kunnen stemmen. Lesley: "De mensen die op het bedrijf aanwezig zijn, zullen fysiek stemmen. Wie niet op het bedrijf aanwezig is – door ziekte of omwille van quarantaine – zal per brief kunnen stemmen. Laat de verkiezingen maar komen, we zijn er helemaal klaar voor!"

3 VAN DE 5 ZETELS BINNENGEHAALD. LESLEY IS VERKOZEN VOOR ZOWEL OR ALS CPBW.



een **KEER** CPBW in het bedrijf

**TOM DE BUYST IS TROTS
DELEGEE BIJ HEGO**

Tom De Buyst was kandidaat voor ABVV-Metaal bij de firma HEGO BV bij de afgelopen sociale verkiezingen. Tom is 52 jaar oud, gehuwd en papa van 2 kinderen. Hij is een fervente fietser en werkt nu al 14 jaar bij HEGO.

HEGO BV is een multidisciplinair onderneming actief in on- & offshore diensten. Een gedreven en groeiende organisatie met volledig uitgeruste werkplaatsen op 30.000 m² in de Antwerpse haven. De firma draait een omzet van 14 miljoen euro met 78 werknemers. Er zijn 18 bedienden en 60 arbeiders.

EN WAAR BEGINT NU HET VERHAAL VOOR DEZE SOCIALE VERKIEZINGEN?

HEGO is al een tijdje een bedrijf in groei en bereikte de grens voor georganiseerde syndicale vertegenwoordiging bij de directie. HEGO organiseerde daarom voor de eerste keer sociale verkiezingen, specifiek voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Tom was duidelijk gemotiveerd voor zijn eerste deelname, want hij timmerde al een tijdje aan de syndicale werking bij HEGO. Met een mooi resultaat want

ABVV-Metaal vult direct drie mandaten in! We belden (coronaproof) met Tom en luisterden naar zijn verhaal.

HOE KWAM JE OP DE ABVV-METAAL-LIJST TE STAAN?

TOM: "Een collega had me aangesproken of ik lid wilde worden van het ABVV-Metaal en of ik hem ook wou steunen bij het uitbouwen van de syndicale werking bij HEGO. Ik heb toen geen 'ja', maar ook geen 'neen' gezegd. Ik wou eerst meer informatie. Kort daarop heb ik onze vakbondssecretaris Ronny Lequenne ontmoet. Ronny heeft me over de streep getrokken om ervoor te gaan. Ondertussen had mijn co-metallo de firma verlaten en kwam alles bij mij terecht. Ik heb toen met onze secretaris gesproken en hij beloofde me te helpen. Hij heeft zich een goede mentor getoond. Hoe meer je met vakbondswerk bezig bent, hoe interessanter het wordt en hoe meer je erin groeit.

Ondertussen had ik nog twee jongens kunnen overhalen om zich kandidaat te stellen, Jamie Van Den Bogaert en Jouhri Hicham. Voilà, de verkiezingen zijn voor ons geslaagd met de drie mandaten en nu staan wij te popelen om vanaf december er echt in te vliegen als delegees. We kijken ook uit naar alle vorming die op ons staat te wachten."

WELKE TROEVEN HEB JE UITGESPEELD BIJ DE CAMPAGNE?

TOM: "Ik was destijds chauffeur, maar ondertussen werk ik in het magazijn. Ik ben nu altijd aanwezig in het bedrijf, ik ken het bedrijf van binnen en van buiten. De mensen kunnen mij altijd bereiken of bellen. Ik probeer zo snel mogelijk te antwoorden op hun vragen en als ik iets niet weet, dan zeg ik dat ook. Ik zoek dan het antwoord op of bel een ABVV-Metaal-hulplijn op. De relatie met de directie zit ook best goed, er is vertrouwen en een goede basis om van te vertrekken. Ik durf daarom ook problemen direct aan te kaarten en zal dat in toekomst ook blijven doen. Vakbondswerk stopt niet op einde van de dag hé."

WAAROM DAN ABVV-METAAL?

TOM: "Dankzij de vorming heb ik mij een mooi beeld kunnen vormen van wat solidariteit betekent en welke waarden ABVV-Metaal belangrijk vindt. Ik kan mij terugvinden in de principes van het Algemeen Belgisch Vakverbond. Ik ben ook geboeid door de materie en je groeit in je functie. Ook de steun die je krijgt is voor mij belangrijk. Ik kan dat niet genoeg onderstrepen. Ik mag mijn secretaris Ronny altijd bellen, 's avonds of in het weekend ... Hij laat je niet aan je lot over. En dat geeft mij het vertrouwen om er de komende vier jaar met ons team bij HEGO in te vliegen."

**3 MANDATEN WERDEN ZOALS VERWACHT
GEHAALD.**



uitgestelde sociale verkiezingen

ANNELIES DE BAKKER OVER EEN
TRIESTE PRIMEUR BIJ VAN HOOL

Busbouwer Van Hool in Koningshooikt vaart door woelige wateren. Het bedrijf is zwaar getroffen door de coronacrisis en ruim een derde van de werknemers is tijdelijk werkloos. De verkiezingen zijn er met één jaar uitgesteld om die reden. Bedrijven waar minstens 25 procent van de arbeiders of bedienden in tijdelijke werkloosheid zit, kunnen de sociale verkiezingen uitstellen. Het is een primeur voor het bedrijf met 3200 werknemers dat het tot net voor de coronacrisis nog zeer goed deed. Een bevreemdende situatie voor jonge candidate Annelies De Bakker (27), een psychologe in spe die voor het eerst opkomt voor onze vakbond. ►



“Het voelt voor ons misplaatst om in deze omstandigheden campagne te voeren.”

ANNELIES DE BAKKER

A

Annelies werkt bijna twee jaar bij Van Hool waar ze elektriciteitskasten bekabelt. Dat leerde ze via training-on-the-job, want van opleiding is Annelies geen elektricien. Ze volgde wel een opleiding psychologie waarvan ze enkel nog de stage moet afronden. En die intentie heeft ze zeker. “Ik heb er wat langer over gedaan om mijn draai te vinden in het leven en toen mijn vriend en ik een huis wilden kopen, moest er brood op de plank komen. Zo belandde ik bij Van Hool.”

De ABVV-Metaal-militanten bij Van Hool zagen potentieel en overtuigden Annelies om mee in hun syndicaal verhaal te stappen. “Bekeken vanuit het oogpunt van mijn opleiding, leek vakbondswerk mij interessant. Ook dat is mensen bijstaan en helpen. Het was voor mij een goede zet om daar eens van te proeven.”

Het is een bewogen tijd bij de Kempense busbouwer. Het familiebedrijf is zwaar getroffen door de coronacrisis. De markt voor touringcars is – net zoals het toerisme zelf – volledig ingestort. In de busafdeling zijn 1.000 van 1.800 werknemers al sinds maart 2020 ononderbroken tijdelijk werkloos. In totaal zijn 1.200 van de 3.200 werknemers al maanden aan het stempelen.

Van Hool en zijn werknemers bevinden zich dus in een heel onzekere precare

situatie waarvan het eind niet in zicht is zolang de coronacrisis aanhoudt. De verkiezingssfeer zit er dan ook niet in bij onze militanten. “Je kunt onmogelijk campagne voeren en mensen om hun stem vragen, terwijl die mensen al maandenlang thuis zitten in onzekerheid over hun job en toekomst. Wij vinden dat zelfs misplaatst. Ook praktisch is dat ondoenbaar: een derde van onze collega’s zit thuis.”

Onze militanten bij Van Hool doen wat ze best doen: de mensen ondersteunen waar nodig en geruststellen waar mogelijk. Dat is dan ook de beste campagne. “We krijgen allerhande vragen, maar de meeste vragen gaan over de toekomst van het bedrijf en de mensen hun jobs. Daar kunnen wij jammer genoeg geen antwoord op geven, al zouden we dat graag willen. Het is moeilijk. We moeten het doen met de informatie die wij zelf krijgen.”

Vooraf voor de 1.200 tijdelijke werklozen bij Van Hool wordt de onzekerheid ondraaglijk. “Er kan niet geroeteerd worden, omdat niet iedereen elke job kan of meerdere jobs kan. Dat ligt gevoelig.” Er is wel een communicatielijntje met alle collega’s. De ABVV-Metaal-delegatie heeft een Facebook-groep opgericht om de mensen maximaal te informeren. Ook de directie zorgt ervoor dat het personeel op de hoogte is van de situatie op het bedrijf door korte verslagen te versturen via mail.

Dat de behoefte aan communicatie leeft, merkt ook Annelies, die zelf heel vaak moet stempelen. Als kandidaat wordt ze steeds vaker aangesproken door collega’s met vragen, een rol waarin ze geleidelijk aan meer groeit. “Dat was ook mijn bedoeling toen ik deze stap zette: een aanspreekpunt zijn bij wie iedereen terecht kan.”



pro- vakbond

PIETER VAN DEN BERGH: DE VAKBONDS- MAN DIE NIET VAN VAKBOND HIELD

Pieter Van den Bergh had tien jaar lang een afkeer van de vakbond. Begin dit jaar sloot hij zich dan toch aan bij het ABVV en stelde zich meteen kandidaat voor de sociale verkiezingen. "Er zijn regelmatig dingen die niet in orde zijn op de werkvloer. Maar als individuele werknemer sta je machteloos. Met het ABVV-Metaal als team kunnen wij ervoor zorgen dat de werkgever zijn plichten nakomt en collega's zich gewaardeerd voelen."

FRUSTRATIES OP DE WERKVLOER

Pieter Van den Bergh werkt sinds 2007 bij ZF Wind Power. Hij stond al op verschillende afdelingen en kent het bedrijf dus als zijn broekzak. Maar de vakbond? Daar had hij geen hoge pet van op. Tot zijn twee directe collega's hem begin 2020 konden overtuigen om zich aan te sluiten bij ABVV-Metaal.

PIETER: "Als je op verschillende afdelingen hebt gestaan, dan merk je dat er veel frustraties leven op de werkvloer. Er zijn mensen die afzien door de hoge

werkdruk, zich zorgen maken over de veiligheid of het gevoel hebben dat hun werk niet gewaardeerd wordt. Veel mensen komen ook hun hart luchten, omdat ze het financieel moeilijk hebben of het thuis niet goed gaat. We wilden meer doen voor die mensen. Daarom hebben we ons met drie kameraden geëngageerd."

STERK EN HECHT VAKBONDSTEAM

"Als vakbondsman wil ik er mee voor zorgen dat er voor die frustraties oplossingen komen. Zodat iedereen goed en veilig zijn werk kan doen en de mensen

tevreden op de werkvloer staan. Dat is niet vanzelfsprekend. Want het contact met de directie loopt niet altijd even vlot. En het management verwacht steeds meer van de arbeiders, maar wil tegelijk de kosten zo laag mogelijk houden. Dan is het belangrijk dat je een sterk en hecht team van vakbondsmensen hebt dat opkomt voor de werknemers."

VEILIG EN GEZOND WERK MOGELIJK MAKEN

Ook al zet Pieter nog maar zijn eerste stappen als delegee, sommige pijnpunten worden al behandeld. "Dat gaat bijvoorbeeld over de veiligheid op sommige afdelingen: zware lasten hijsen of werkinstructies die niet meer up-to-date zijn. De mensen hebben dat al verschillende keren aan de leidinggevenden gemeld, zonder gevolg. Ook stress op de werkvloer blijft een aandachtspunt. We slagen er met ons team in om die punten op een hoger niveau aan te kaarten. Dat geeft voldoening."

CAMPAGNE VOEREN IN CRISISTIJDEN

De laatste twee maanden voor de verkiezingen waren zwaar voor de rode ploeg van ZF. De veiligheidsmaatregelen in de strijd tegen corona brachten meer werk met zich mee. En daar kwam de verkiezingscampagne nog eens bovenop. Pieter Van den Bergh: "Ik ben nu helemaal klaar voor de volgende 4 jaar. Wat ik vooral wil realiseren? Meer menselijkheid en respect brengen in het bedrijf. Iedereen werkt hard, maar we zijn geen machines. Als we zien dat iets beter kan in het bedrijf, er een probleem is op de werkvloer of iemand minder goed in zijn vel zit, dan moeten we terecht kunnen bij de directie – van mens tot mens, face to face."

3 VAN DE 5 MANDATEN WERDEN GEHAALD,
WAARVAN 1 JONGERE



verkiezingen in een bedrijf met sites over het hele land!

KOBE HOSTYN EN FRANK DAMS
HALEN DE BUIT BINNEN

Telecombedrijf Esas in Wilrijk is de laatste jaren uitgegroeid tot een bedrijf van 600 werknemers dat zich voornamelijk richt op the Internet of Things of de digitalisering van onze samenleving. Kobe Hostyn is al vijftien jaar syndicaal actief bij Esas Wilrijk, nu het hoofdkwartier van de Esas-groep. Hij was er getuige van hoe de werkgever uitbreidde door bedrijven over te nemen in het hele land, waaronder Beringen en Luik. Dat stelde hem uiteraard voor een nieuwe uitdagingen bij de sociale verkiezingen: een nieuw team, een bijkomende voertaal en een nieuw kiespubliek. We verklappen het alvast: missie volbracht en vijftien van de twintig mandaten zijn voor het ABVV!

T

“Toen de site in Beringen werd overgenomen, leek dat aanvankelijk goed voor ons uit te pakken: de meeste medewerkers waren bij het ABVV aangesloten. Maar toen scheurde een deel van dat bedrijf af, waardoor we veel rode collega's zagen vertrekken”, licht Kobe toe. In samenwerking met de andere bonden en de werkgever werd beslist om de technische bedrijfseenheden samen te smelten voor de ondernemingsraad. Voor het comité beleven er wel aparte werkingen behouden. “Als het gaat over veiligheid, zijn er toch altijd bedrijfseigen verschillen waarmee het comité rekening moet houden, dat hielden we daarom liever apart”, aldus Kobe.

“Het ABVV trekt echt de kar bij Esas”, steekt Frank Dams, secretaris voor ABVV-Metaal Antwerpen, van wal. “We hebben daar een schitterend team. Van het bestaand team bleef iedereen aan boord. Dat zijn betrouwbare anciens die al acht jaar meedraaien. Stuk voor stuk zijn dat sterke metallo's die tweetalig communiceren en hun werking stevig in handen hebben.” Behalve deze ervaren rotten, is het team uitgebreid met nieuwe kandidaten, ruwe bolsters met veel potentieel. “Zelfs als je niet verkozen raakt, hebben we de afspraak gemaakt dat alle kandidaten maximaal syndicaal

betrokken blijven in de werking. Wie een mandaat binnenhaalt, moet bij ons het vierjarig traject van de metaalvorming volgen. Maar ook de niet-verkozen militanten moedigen we daartoe aan.”

Hoe Kobe en Frank de klinkende overwinning verklaren? Bijna synchroon danken ze daarvoor de Waalse collega's: “We hebben in Luik enkele sterke nieuwe kandidaten gevonden die goed hebben gecommuniceerd tijdens de campagne en ferm hebben gescoord.” De schrik zat er anders wel goed in door de agressieve campagne die door de liberale kandidaten werd gevoerd, aldus Kobe: “Collega's werden individueel opgebeld en uitdrukkelijk gevraagd om voor hen te stemmen.” Ook het ABVV-team heeft - ondanks de afstand - de collega's werken verspreid over het land - volop ingezet op communicatie, zij het niet op dezelfde agressieve manier. Het digitale platform leent zich daar perfect toe. Kobe: “We hebben met elkaar en met de kiezers gecommuniceerd via WhatsApp-groepen, nieuwsbrieven, sms'jes en Facebook. Gelukkig zijn wij als IT'ers behendig in die zaken (lacht).” Wat ook geen kwaad kon, was de cao wasvergoeding die twee weken voor de verkiezingsdatum werd ondertekend. Dankzij deze cao ontvangen werknemers die werkkleding van de werkgever dragen of die door het werk hun kleding erg bevuilden, een wasvergoeding van 84 eurocent per werkdag. “De timing was een echt geschenk voor ons, maar het idee kwam puur uit rode hoek”, aldus de hoofddelegee.

Tijd om te bekomen van de campagne of te genieten van de grootse winst maakt Kobe evenwel niet: “Mijn focus ligt nu op de loonclassificatie. Die staat niet op punt en dat is onze absolute prioriteit. Ook de werkgever weet dat.” Proficiat aan Kobe, Frank en het hele team!

KOBE HOSTYN

“Collega's werden individueel opgebeld en uitdrukkelijk gevraagd om voor hen te stemmen.”



“Het ABVV trekt echt de kar bij ESAS. We hebben een schitterend team.”

FRANK DAMS

Sociale verkiezingen, bron van veel goeds



Sociale verkiezingen zijn net als de vier seizoenen: je hebt er mindere, je hebt er uitgesproken fantastische, maar ze zijn elk op zich nodig om jaar na jaar te kunnen groeien, bloeien en oogsten. Zonder herfst en winter, geen lente en zomer, geen oogst. Zonder sociale verkiezingen, geen sociale werkvloer en geen warme samenleving.

Een iets te vergezochte vergelijking misschien, maar als ik hier zo zit thuis-te-werken en mijn hoofd breek over een goede invalshoek voor dit artikel, zie ik al dat geel, bruin en rood in de tuin en denk ik bij mezelf: sjans dat de natuur zichzelf regelt want als de mens ook daarvoor moest opdraaien, zou dat op niet veel trekken. Sociale verkiezingen zijn ook zo. Sjans dat we die hebben, want als het van de werkgevers zou afhangen, het zou op niet veel trekken. En vooraleer ik het verwijt krijg hoogdravend te zijn om de natuur te vergelijken met sociale verkiezingen, dit is louter literaire arrogantie of een slag van de molen. Je moet daar niet te veel achter zoeken. Thuiswerken kan zo zijn gevolgen hebben.

Nu ernstig, de eerste resultaten (dit stuk is geschreven op 6 december) wijzen op een herhaling van de editie 2016: wij blijven gelijk, het ACV gaat achteruit en ACLVB gaat vooruit, maar deze laatste blijkbaar iets minder dan de vorige editie. Er zijn verschillen al naargelang sector, grootte van de onderneming en locatie, maar in het algemeen blijven wij dus goed standhouden. In de industriële sectoren scoren we door de band beter dan vier jaar geleden, wat het resultaat is van vier jaar hard werk door onder meer de militanten in jullie Centrale, de Vlaamse metaalsector. En dat is goed nieuws in tijden waar er over inspraak en democratie al eens melig en misleidend wordt gesproken en mensen het vertrouwen lijken te

verliezen in diegenen die hun stem moeten vertegenwoordigen in politieke instellingen. Niet zo voor de werkvloer. Want wat zijn sociale verkiezingen anders dan onze democratie op de werkvloer. Dat is inspraak hebben, jouw stem en die van je collega's laten horen, bij problemen oplossingen vragen, eisen en desnoods via actie afdwingen, ook deel van de oplossing zijn, de sector versterken en je steun geven aan interprofessionele materie ...

Dat is ook wat onze collega's van ons verwachten en wij kunnen daarvoor op een groot draagvlak rekenen. Meer nog, dat draagvlak neemt toe. De positie van de vakbond in de bedrijven blijft ijzersterk. Dat ben ik niet die dat beweert, maar dat blijkt uit het vierjaarlijks onderzoek van Randstad naar het participatiegedrag van werknemers in de bedrijven. Uit dat onderzoek blijkt dat werknemers veel belang hechten aan overleg en dat ze de klassieke overlegorganen verkiezen boven nieuwe participatievormen als autonome groepen of vormen van werkoverleg zoals kwaliteitskringen. Zij gaan volop voor de collectieve verdediging van hun belangen, zoals

onze delegees nu werken in de bedrijven. Een grote groep is zelfs vragende partij voor meer (sociaal) overleg. Naast het feit dat democratie op het werk hand in hand gaat met hogere productiviteit, meer innovatie, meer duurzaamheid, meer veiligheid en meer evenwicht tussen werk en privé zijn militanten een essentieel onderdeel in de ABVV-machine die onze motor op een nog hoger toerental kan brengen zodanig dat we alle werknemers en mensen die van een uitkering leven op de best mogelijke manier kunnen vertegenwoordigen. Want wij zijn de delegee op de werkvloer, de militant die klaar staat voor de collega, de rode vakbondsvrouw/man in de vrijwilligersorganisatie, de onderhandelaar aan de tafel van de werkgeversorganisatie, de vertegenwoordiger van werklozen en gepensioneerden ... in de vele commissies en raden die beslissingen nemen over uitkeringen, pensioenen, mobiliteit en duurzaamheid ... Het ABVV is zoveel en nog veel meer. Ons actieterrein beperkt zich niet tot de werkvloer, maar strekt zich uit tot de hele samenleving. Vandaar dat het belangrijk is om zoveel als mogelijk mensen achter ons te hebben. Zo kunnen wij werken aan een rechtvaardige, duurzame, solidaire en democratische samenleving.

Het zaaigoed is gezaaid, het voorbereidend werk is gedaan. Nu wacht een korte bloeiperiode om dan vier jaar lang de vruchten te kunnen plukken. Vele malen dank aan iedereen die op onze lijsten heeft willen staan en een dikke proficiat aan iedereen die verkozen is. Veel succes de komende periode en zoals steeds, samen sterk!

RAF DE WEERDT
FEDERAAL SECRETARIS ABVV

OOK
GU,

stem
A P

NAAR verkorte arbeidstijd
3 weken vakantie.

STEM

FGTB
FORÇONS L'AVENIR
DE LA WALLONIE!

Wat je nog niet wist over de sociale verkiezingen ...



METALCAST DOMPELT JE ONDER IN DE RIJKE GESCHIEDENIS VAN ONZE SOCIALE VERKIEZINGEN

De sociale verkiezingen zijn sinds 1950 een traditie in ons land. Ze zorgen ervoor dat werknemers geïnformeerd worden en kunnen participeren in het beleid van hun bedrijf. In deze aflevering van MetalCast herbeleven we de strijd die werd gevoerd om die participatie van werknemers mogelijk te maken. En we horen de verhalen van oud-delegees en een secretaris die veel verkiezingscampagnes vanaf de eerste rij meemaakten.

DEZE AFLEVERING IS GRATIS TE BELUISTEREN VIA ONZE WEBPAGINA, CASTBOX, SPOTIFY, GOOGLE PODCASTS EN ITUNES STORE. VEEL LUISTERPLEZIER!





merci!

**ONZE METALLO'S
ZIJN DE BESTE
CAMPAGNEVOERDERS
VAN DE HELE WERELD**

**ONZE SV-MODELLEN ZETTEN
WE GRAAG 'LAATSTE KEER'
IN DE SPOTLIGHTS.**

Deze straffe delegees of militanten hebben meer dan een jaar lang aan onze campagnes meegewerkt. Ze stonden al in 2019 voor ons klaar bij de eerste foto-

shoot en zijn veel langer dan verwacht bij ons in de campagne gebleven. Dat geldt ook voor iedereen die we het afgelopen jaar op video hebben vastgelegd of die geïnterviewd werd voor de bedrijfskrantjes. We zijn jullie daarvoor zeer dankbaar. Jullie zijn toppers.



- | | | | |
|----|---------------------|----|-------------------------|
| 1 | Mohammad Akhtar | 16 | Mark Van Den Brande |
| 2 | Peggy Verhaegen | 17 | Nathalie Belmans |
| 3 | Ronny Follon | 18 | Jean-Pierre De Leenheer |
| 4 | Nathalie Hombroecks | 19 | Mustafah Rahmuni |
| 5 | Robby Swijssen | 20 | Marie Buyst |
| 6 | Sven Mariën | 21 | Miguel Deseyne |
| 7 | Vincent Deganck | 22 | Eddy El Herbouti |
| 8 | Steffi Boons | 23 | Lesley Vergote |
| 9 | Caroline Segers | | |
| 10 | Sonia Daniëls | | |
| 11 | Godelieve Bollen | | |
| 12 | Lauretta Goossens | | |
| 13 | Nathalie Vanrutten | | |
| 14 | Stijn Van Geem | | |
| 15 | Sofie Maes | | |



Niet op de groepsfoto maar wél in de campagne: Mo Sabhaoui



Onze campagne voor de sociale verkiezingen heeft indruk gemaakt. ABVV-Metaal won samen met communicatiebureau The Oval Office een BOCA-Award voor beste geïntegreerde campagne voor 2020. Dat is een geweldig resultaat en we willen daarom iedereen die aan deze campagne heeft meegewerkt van harte danken!

Het is een mooie bekroning voor onze communicatie-aanpak. We beloven jullie om het harde werk verder te zetten en open en transparant de juiste syndicale en sociale content met jullie te delen.

en ook chapeau ...

De afgelopen maanden hebben we met veel trots jullie verkiezingscampagnes allemaal gevolgd. Creatieve duizendpoten gingen met ons uitgebreid campagnemateriaal aan de slag en vaak nog meer dan dat. Eigen filmpjes, presentaties, pamfletten, live actie ... we hebben het allemaal zien passeren en daarom ook ... CHAPEAU!



▲
Team Picanol

Bekijk het filmpje ▶



▲
Volvo Trucks

sta mee op 3

afstand houdt ons samen

#Nyrstar #staatmeeop #tegencorona

Team Vandewiele



Team Sadef



Team Nyrstar

heel veel dank voor jouw stem

Bedankt voor jouw stem tijdens de sociale verkiezingen 2020. Dankzij jouw vertrouwen krijgt ABVV-Metaal de vier jaar langste werkvloer.



een dikke merci om mee op te staan

De weg naar de sociale verkiezingen 2020 was hobbelig en onzeker. Toch hebben jullie er alles aan gedaan om ABVV-Metaal te versterken. Jullie stonden er! Bedankt!

abvvmetaal.be/sociale-verkiezingen



Download onze 'bedankt'-affiches via onze website!

Download hier

Colofon

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

ABVV-Metaal, Rohnny Champagne,
Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

REDACTIE

Marc Lenders, Dania Paternini, Wim Careel,
Joke Hofmans, Mariëlle Degeeter, Roel Craen

CONCEPT & LAY-OUT: The Oval Office



Een publicatie van ABVV-Metaal
december | 2020 ©

abvvmetaal.be

