



CAUTION

2 / 2013

Gode kolleger,



Af Helge Thuesen

En kendt socialdemokrat og fagforeningsleder sagde engang ”vi har sejret ad helvede til.”

Og jeg vil påstå at den vending kan overføres til vores arbejdsgiver i dag. Det som vi har oplevet siden november, er at de siger at de gerne vil i dialog, men når det så kommer til stykket ikke har noget at tilbyde ”fordi det koster penge” og fordi skal I have det, så skal de også have det i NO og SE. De mener, at ”de har sejret ad helvede til, og er ikke indstillet på, at ændre på noget som helst. Vi kan dog blot være bange for, at resultatet kan blive det samme, som for den gamle fagforeningsleder. Konsekvenserne af sejren, kan i min optik, få så ødelæggende konsekvenser for det som

selskabet skal leve af, nemlig kvalitet, at man kan frygte for fremtiden.

Jeg husker stadig en novemberaften da jeg, Anna-Lena og Jean Pierre var kaldt til samtale oppe på 3. sal for at forstå budskabet, som i ledelsens optik var en enkel ens overenskomst for alle kabineforeninger inklusiv piloterne. Resultatet i dag er 4 forskellige aftaler, så allerede der gik det galt.

Det er jo ingen hemmelighed, at CAU har stillet krav på en række punkter for at få opfyldt det, som vi al beskedenhed kalder et anstændigt liv, arbejde/fritid. Jeg skrev til SAS den 19. februar:

”Til SAS

Per Schrøder

Vedr. den overenskomstmæssige situation og arbejdsvilkår for CC

Jeg har ved møde den 18. februar 2013 fra SAS fået udleveret et brev om mødeindkaldelse m.v. i forbindelse med den skete arbejdsnedlæggelse. I brevet anføres det, at jeg skulle være uvillig til at deltage i møder med SAS.

Jeg mener ikke at brevet afspejler det passerede eller i øvrigt udtrykker forståelse for de forsøg på at få etableret dialog om påtrængende problemstillinger, som CAU og jeg har gjort på det seneste.

Det er imidlertid min opfattelse, at den nuværende situation er alt for alvorlig til at diskutere dette yderligere.

Udgiver CAU · Amager Strandvej 418 · 2770 Kastrup · Tlf. 32 51 51 11 · Fax 32 51 00 71 · Dir. 10689 · E-mail cau@cau.dk /

Ansvarshavende Redaktør Helge Thuesen / **Næste nummer** Maj 2013 / **Materialefrist** 16. maj 2013 /

Annoncepriser 1/4 side 800,- · 1/2 side 1500,- · 1/1 side 2500,- / **Foto** bl.a. SAS / **Mening** der udtrykkes på sider mærket ”bestyrelsen”, udtrykker bestyrelsens meninger og holdninger. Artikler som underskrives af enkeltpersoner står for egen regning. /

Kopiering tilladt med oplysning af kilde. / **Layout** Rosenberg Bogtryk A/S · Tlf. 44 97 37 37 / **Miljøcertificeret** efter iso 14001.

Vi har tidligere påpeget problemer i forhold til den nye overenskomst, men de schedules, der nu er kommet ud, har været rystende for kabinepersonalet at læse. De fører til arbejdsvilkår, som presser folk til det yderste og længere endnu.

Jeg synes vi skulle bruge vores energi på i fællesskab at søge at skabe nye løsninger, som sikrer at scheduleringen og overenskomsten kan fungere for alle parter og i en menneskelig virkelighed.

Jeg vil meget gerne mødes om dette og gerne andre aktuelle problemstillinger, og kan kun opfordre til at vi mødes så hurtigt som muligt. Jeg er overbevist om, at reel dialog er nødvendig for at skabe størst mulig stabilitet i den nuværende situation.

Jeg vil tillade mig at ringe til dig for at følge op på dette brev.

*Med venlig hilsen
Helge Thuesen”*

Per Schrøder vendte hurtigt tilbage og allerede ugen efter blev CAU indkaldt til et møde. Et møde, hvor vi uddybede de bekymringer der var skrevet i brevet, om de problemer som vi forudså, kunne komme, når vi om nogle måneder ser en fuldt implementeret schedule. Kolleger, som aldrig har været mere væk fra deres familier end nu, som har yderst vanskeligt ved at planlægge privat- og familieliv. Skæve arbejdstider påvirker helbredet og flere medlemmer udtrykker bekymring for ikke at kunne varetage deres primære opgave i luften; sikkerheden.

Efter lidt dialog foreslog Per Schrøder, at vi måske kunne prøve en ny måde at løse problemerne på, han og Jean- Pierre kunne prøve at løse problemerne face to face, vi er jo altid åbne for nye tanker, så det var OK med os. Efter en lille times møde vendte de tilbage og resultatet var, at der i hvert fald fra Per Schrøders side var muligheder for en løsning. Vi udbad os så et skriftlig svar senest onsdag kl.10.00, som blev ført til referat.

Onsdagen kom, tiden gik og klokken 11 kontaktede Jean Pierre Per Schrøder for at høre, hvor svaret blev af. I Per Schrøders optik så var der ikke aftalt noget tidspunkt, og deres samtale udmøntede sig i, at senest 18.00 skulle det skriftlige svar foreligge, og kl. 17:59 tikkede det så ind. Som vi forventede så var der ikke noget konkret svar på de krav vi havde, men det ville nok kunne løses i den Crew Planning Guide, som ses som løsningen på alle vores problemer, samt igen, at det ville være dyrt at indføre, fordi det så også skulle indføres i NO og SE.

Vores svar var følgende: ”Vi skal kvittere for modtagelsen af mail, som vi desværre må konstatere, ikke afspejler det indtryk vi fik af mandagens møde og det som I udtalte ved selvsamme møde.

Vi tager jeres svar til efterretning, men vil dog ikke undlade, at opfordre jer til at genoptage dialogen med CAU, således at de af CAU rejste problemstillinger bliver løst.”

Som tidlige meldt ud så har vi forstærket os med advokat og mediebyureau, og den strategi vi kommer til at køre frem mod OK 14, er allerede startet.

Vi har meddelt SAS, at vi kommer til at følge alle de brud der er på overenskomsten, lige fra manglende fridage, seniordeltidsaftalen, 50+ diskrimination til brud på hotelaftaler, deltid, osv. osv. De første sager er allerede sendt af sted.

Der er ingen tvivl om, at SAS balancerer på et knivsæg, det er ikke bare med CAU, men også med NKF og SCCA, som jeg er i ugentlig dialog med, og beskeden derfra er som hos, ingen vilje til at løse de konkrete problemer.

Jeg finder det dybt bekymrende, at man sender schedules ud med arbejdsplas op til 18 timer, at man scheduleres op til 20 timer før

en langrute, at man schedulerer max timer i vores deltidsgrupper, at hvis du er syg og får SB resten af slingen så kan du faktisk arbejde din sygedag ind igen, osv. osv.

Jeg har i flere samråd, hvor i ledelsen også var til stede, gjort opmærksom på, at jeg forudser en sommer, hvor hele vores forretningskoncept kan gå fløjten, p.g.a. de vilkår og det pres, som I er under, aflyste fly, forsinkelser, og hvor det berømte overskud og det smil vi er kendt for bliver lidt anstrengt på den tolvte time i "røret".

SAS siger, de ikke har råd til at give os forbedringer. Jeg siger, de har ikke råd til at lade være.

Pas godt på hinanden og jer selv ude på linjerne.

”Den danske model”

”Den danske model” er en betegnelse for, hvordan det danske arbejdsmarked organiseres, hvor det centrale element er de frivillige aftaler, der indgås mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger

Den danske model bygger på Septemberforliget fra 1899, hvor Dansk arbejdsgiverforening (DA) og det der i dag er LO, indgik et forlig om, hvordan spillereglerne på det danske arbejdsmarked skulle være, kaldet Hovedaftalen.

Hovedaftalen mellem DA og LO

Hovedorganisationerne, Landsforeningen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), har vedtaget en række grundregler om forholdet mellem parterne på det danske arbejdsmarked.

Hovedaftalen indeholder blandt andet regler om:

- Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.
- Retten til at tage kollektive kampskridt, fx strejke, blokade, sympatikonflikter, lockout og boykot.
- Fredspligten, som betyder, at det ikke er lovligt at lave arbejdsstandsninger, så længe der er en kollektiv overenskomst i kraft.
- Tillidsrepræsentanter.
- Afskedigelse af arbejdstagere og tillidsrepræsentanter.
- Overenskomstens varighed og opsigelse.
- Brud på overenskomsten, som skal indbringes for Arbejdsretten.

Den danske model er karakteriseret ved en høj overenskomstdækning, ca 80%. I kraft af, at en høj andel af arbejdsstyrken traditionelt har været organiseret i fagforeninger og en høj andel af arbejdsgiverne har været organiseret i arbejdsgiverorganisationerne, har de indgåede kollektive overenskomster mellem

fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne dannet de almindelige rammer for løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Traditionen for frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter betyder bl.a., at der ikke er nogen lov om mindsteløn i Danmark og generelt er meget lidt lovgivning, der regulerer det danske arbejdsmarked. Til daglig kaldes arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne også arbejdsmarkedets parter.

Ved relevante samfundsforhold kan regeringen indkalde til trepartsforhandlinger mellem arbejdsgiverorganisationerne, lønmodtagerorganisationerne og regeringen. Disse forhandlinger er primært blevet brugt af regeringer til at finde langtidsholdbare løsninger for det danske samfund, hvor det har været påkrævet, at der kunne opnås enighed mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Bl.a. brugte Poul Schlüter trepartsforhandlingerne i 1987 til at lave en aftale, der styrkede dansk økonomi. Bl.a. aftalte man, at oprette arbejdsmarkedspensionerne, som senere blev implementeret ved overenskomstforhandlingerne mellem DA og LO. Dagpengesystemet, som bygger på dagpengeloven af 1907 og den relativt høje offentlige dækning af indkomsttab ved ledighed og sygdom er en væsentlig forudsætning for den danske models bæredygtighed.

Nogle mener, at den danske model er truet af EU's regler om arbejdskraftens frie bevægelighed, hvor man kun kan kræve, at udenlandsk arbejdskraft overholder lovene og ikke overenskomsterne. Den danske model og de danske løn- og arbejdsvilkår er i høj grad afhængig af, at den danske fagbevægelse fortsat kan sikre en høj overenskomstdækning. Derfor er der i fagbevægelsen stor fokus på, at tegne danske overenskomster med udenlandske firmaer og firmaer som beskæftiger udenlandsk arbejdskraft.

Fra Ressourcerne

Af Maria Paraskevas,
Søren Johansen,
Eva-Karin Jansson,
Henrik Parelius og
Charlotte Halvorsen



I sidste udgivelse af Caution var det begrænset, hvad vi kunne give af svar på spørgsmål vedrørende den nye aftale, og vi havde håbet på at dette indlæg ville kunne bidrage til mindre frustration. Desværre må vi konkludere, at situationen ikke er meget anderledes, men derimod blevet skærpet af eksempler på slinger, der grænser til umenneskelige, og ikke virker logiske i forhold til SAS' økonomiske situation.

Her tænker vi navnlig på antallet af passive overførsler, hovedsageligt til hovedbaser, hvor der skal betales diæter, hotel, transport m.m. Og oveni det ender CC på dage med op til 18 timers arbejde, hvor sidste leg er passivt. Ydermere oplever de CC med de "nye" rosters, at de er endnu mere væk hjemmefra end før, og hvor det for nogen måske er at foretrække at have lange stop, er det langt fra tilfældet for alle. Man vidste da man søgte jobbet som CC i SAS, at det ville blive på bekostning af tid hjemme, men det har ændret sig markant de seneste år, og nu er det endt der, hvor mange vil føle sig nødsaget til at gå på deltid for at være mere hjemme.

Deltid:

Men er man så reelt på deltid? Man har måske flere fridage på månedsbasis, men det er en høj pris at betale, hvis produktionen og fridagene ligger samlet i hver sin ende af måneden og hvis man, når man er på arbejde, timemæssigt kan arbejde det samme som en på fuld tid. Vi har eksempler liggende på rosters for 100% og 75-80 % ansatte, hvor man ikke kan se forskel, idet de på fuld tid får flere fridage end de 11 de minimum skal have. D.v.s. at man på deltid betaler 20-25 % af sin løn for garantien af flere fridage, men samtidig arbejder 100% timer på færre dage!? Det er ikke deltid!

SAS vil højst sandsynligt til vi når sommeren lykkes med at udnytte fuldtidsstillingerne til fulde, og så vil man muligvis kunne se en mærkbar forskel på fridagene, men hvis vi ender med at arbejdsbyrden bliver så stor, at flere og flere går ned i tid, så får SAS faktisk en del ansatte, der arbejder fuld tid til en deltidsløn!

EKS 1: Arbejder man på kontor 5-2 kan man søge deltid på 2 måder, men uanset hvilken variant man vælger er det det samme antal timer. F.eks. ved 30 timer får man enten 4 dages arbejde af 30 timer og 3 dage fri alternativt 5 dage af 30 timer og 2 dage fri. Men man ser ikke en version, hvor man arbejder fuld tid/37,5 t fordelt på 4 dage og så 3 fridage og samtidig går vedkommende ned i løn? Det er jo blot komprimeret arbejdstid!?

EKS 2: Hvis en vikar på løntrin 1 arbejder 166 timer på en måned får vedkommende ca. 22.000 DKR

Hvis en fastansat på 80% på løntrin 1 arbejder 166 timer får ca. 15.200 DKR!?

Derfor accepterer vi ikke SAS' fortolkning af deltidsaftalen, og vi arbejder stadig på at få det ændret.

Split duty

Split duty, som vi bedre kender som kort nat eller "break" på dagen, har med den nye aftale ændret sig for kabinen. I STO har vi allerede set eksempler på slinger med korte natstop med op til 3 aktive ben dagen efter. Vi har ikke længere en begrænsning som siger, at vi kun kan flyve et ben efter kort nat og Subpart Q tager ikke hensyn til at vi er mennesker, som

bør få mere end 3-4 timers søvn. Oplever vi slinger med korte natstop som er uholdbare må I både skrive en COR og til CAU, så den slinge kan ændres. Split duty er når ens hvile er under 10 timer eller kortere tid end foregående tjenestegøringstid (DP).

Har vi et break på dagen, hvor vi kommer på hotel inden afgang, er det ofte i forbindelse med massiv forsinkelse. Det kan gøre arbejdsdagen meget længere, og som det er nu, kan CC og FP ikke selv holde øje med, hvor længe de kan flyve incl. "break", da det ikke figurerer noget sted på portalen. Det har vi bedt SAS om skal fremgå af roster. SAS har en forpligtelse til at overholde myndighedsbestemmelserne, men det har CC også selv, så derfor skal de informationer være tilgængelige. De regler der gælder ved split duty er relativt komplicerede, men ressourcegruppen er i fuld gang med at forberede til informationsmøder med udgangspunkt i en lille lommebog man kan have med sig på job, hvor både aftalen og myndighedsbestemmelserne vil være beskrevet så enkelt og overskueligt som muligt. I hvilken form den kommer, og hvornår den er klar er endnu ikke afklaret.

Det er vigtigt at nævne, at ved både kort nat og "break" på dagen tæller timerne som fuld tjenestegøringstid (DP) d.v.s. alle timer er incl. de 47,5 t, ved forsinkelse op til de 60 t også selvom man ligger på hotel!

Airportstandby og ny aftale

Her i overgangen fra "gammel" til ny aftale har det været svært for Crew controle i STO at holde rede i alle aftalerne. Nu hvor den nye aftale er trådt i kraft, ser vi stadig tilfælde af misforståelser på aftalen, og nu har CC i CPH en ny aftale de skal forholde sig til, og derfor opstår tvivlen ofte om Crew controle kan gøre



det de gør. Bl.a. har vi set tilfælde hvor CC er blevet kaldt på standby, fløjet en kort tur, hvorefter de har fået 5-6 timers airportstandby. Det kan man IKKE. Aftalen siger meget tydeligt, at man max. kan sidde 2 timer efter en produktion på under 6 timer. Det er beklageligt at Crew controle ikke kender til de regler i og med samtlige tjenestegøringsaftaler for både piloter og kabine har samme tekst hvad angår standby. Det er et godt eksempel på, at det er vigtigt at CC ved hvad der står i aftalen, men vi ved også at det skaber en del forvirring når CAU og SAS ikke giver samme svar, og hvis svaret ikke tydeligt fremgår af aftaleteksten. Vi ved at der vil dukke flere spørgsmål op i den kommende tid, som vi vil prøve at sammenfatte og svare på her i Caution og via medlemsmeddelelser. Da vi helst vil lægge energien der hvor der hersker tvivl om tolkning og forståelse af teksten, vil vi opfordre til at man tager et kig på hjemmesiden under ny OK aftale 2013, hvis man har mulighed for det, inden man kontakter CAU. Kan man ikke selv finde svaret, er vi naturligvis til rådighed, og så vil man hurtigst muligt få svar via tlf., email eller vores facebookside.

Cabin Crew Ressourcepool (CCR/Vikarer)

Der er et ønske fra vores vikarmedlemmer om information vedr. ny aftale, da der også her hersker forvirring. Faktisk er aftalen for ressourcepoolen blevet mere enkel og overskuelig, da den til forveksling ligner en fastansats når vi kommer til §6, tjenestegøring, blot med følgende undtagelser:



- 6.2.2. CCR regnes i sagen natur ikke med i fordelingen VG resp. FG.
- 6.4.3. Blank dag ikke aktuelt for CCR.
- 6.6.. Hvor der andre steder i overenskomsten står "fridage" skal dette for CCR læses som "kalenderdøgn fri for al tjeneste på hjemmebase"; jf. definitionen i §6. Fridage for CCR skal ikke nødvendigvis markeres på roster.
- 6.10. Salg af fridage er ikke aktuelt for CCR.
- 6.11.2. For så vidt gælder dette stykke betales CCR kompensation svarende til 5,6% af fuld månedsløn i stedet for F3-dag.
- 6.12. Deltid er ikke aktuelt for CC



I den sammenhæng vil vi opfordre til at vores vikarmedlemmer dukker op på de kommende informationsmøder vi vil holde i huset vedr. aftalen og subpart Q, så også de spørgsmål der cirkulerer i vikargruppen kan blive belyst og besvaret.

Meals

Vi er bekendt med, at der er tilfælde, hvor CC ikke har haft adgang til morgenmad på hoteller ved tidlig pickup. Vi har med henvisning til

OM-A henvendt os både til SAS og myndighederne for at få en ændring på dette. Når det gælder denne del, så siger aftalen desuden at man skal have mulighed for at få mad på hotellet eller i nærheden.

Vi har eksempler på at CC bliver spurgt om de ikke kan få lastet mad på flights der er kortere end de 2 timer der er aftalt, og dermed undgå den normale spisepause.

Vi skal gøre opmærksom på, at aftalen siger at flyvetiden (blockoff-blockon) skal være OVER 2 ti-mer før der kan lastes mad, så det er ikke OK hvis I får lastet mad på en tur hvor flyvetiden er præ-cis 2 timer! Opstår der tilfælde, hvor flyvetiden i praksis ofte bliver kortere end de planlagte plus 2 timer, og CC må kaste maden i sig, skal det rapporteres både til SAS og til CAU, så det kan blive ændret. Når CC ikke at spise på en flight, må man have den fornødne tid til at spise på jorden, uan-set slot tider, connections, Pandion kunder etc. Det er simpelt hen så vigtigt, at alle mealpauser bliver overholdt indenfor grænserne, selvom det betyder forsinkelse af flights og senere hjem-komst. Vi opfordrer på det strengeste til, at besætningsmedlemmer støtter hinanden i at holde sig til aftalen. Det er arbejdsgivers ansvar at sætte tid af til indtagelse af måltider, det er ikke CC's eget ansvar, og har du ikke spist i 8 timer, er du ikke fit for flight. Dropper du et måltid kan du risikere at trodse myndighedsbestemmelserne, og i værste fald bidrager du til en yderligere forringelse af mealaftalen.

Pas på jer selv og hinanden!

Ressourcepool (Vikarer)



Der har været enkelte henvendelser hvor vikarer har udtalt, at de ikke synes at CAU arbejder for dem. Det er naturligvis rigtig trist, men den misforståelse kan bunde i flere ting. Nogle af de beslutninger der tilgodeser kollektivet kan måske opfattes som det modsatte for den enkelte, men man må se på det i et større perspektiv. Et eksempel var, da CAU valgte at alle CC skulle afgive 2x 1/2 månedsløn i stedet for en lønnedgang på 4 %. En lønnedgang ville ramme både løn og pension, også for vikarernes del, på resten af ens ansættelsestid. Havde vikarene ikke skulle trækkes den halve månedsløn, havde vi på dette område tilgodeset en mindre gruppe og bidraget til en splid mellem vikarer og fastansatte, som desværre alligevel blev skabt med hjælp fra SAS. Det var et krav fra SAS, at CAU skulle finde x antal kroner i CC's lønninger. CAU valgte den løsning der var til størst økonomisk fordel for alle CC, incl. vikarerne. Man må ikke være i tvivl om, at vi helst så, at ingen skulle have afgivet noget løn overhovedet!

Dog erkender vi, at forløbet og kommunikationen på daværende tidspunkt kunne have været bedre.

Undrer man sig over vores beslutninger, kan man altid kontakte os og spørge, hvorfor vi træffer de valg vi gør, da årsagen ofte er af politisk karakter, og på ingen måde skyldes at CAU betragter nogle grupper anderledes end andre.

Så er der hele problematikken om, at CAU ikke har et større kendskab til, hvordan vikarerne reelt arbejder. Vi så gerne, at et større antal vikarer blev medlemmer, så de kan komme til orde og vi kan få et overblik over de problematikker der måtte være. Den informative del går begge veje og vi oplever, at der findes en pålagt "tavshedskodeks" i dele af vikarkorpset i forhold til CAU, noget vi meget gerne ser en forbedring på. Her kan vi tilføje, at vi for nylig blev gjort opmærksom på, at vikarer ikke får løn ved split duty (ref. Ressourcegruppen indlæg), selvom timerne tæller som tjenestetid. Det mener vi naturligvis at de skal have, hvilket vi har gjort SAS opmærksom på, og vi afventer p.t. et svar. CAU har også sørget for, at vikarerne får løn i forhold til sin ansættelsestid, pensionsindbetalinger og har ret til barsel etc.

Desværre er CAU blevet gjort opmærksomme på, at enkelte vikarer føler sig uvelkomne blandt nogle af de fastansatte. Det er CAU's klare holdning, at fastansatte og vikarer bør betragte og behandle hinanden som ligeværdige kollegaer.

Da vikaraftalen i sin tid blev oprettet, var det med det formål, at vikarerne primært skulle arbejde der hvor en fastansat ønskede fri - i weekender, sommerferie, jul/nytår mm, da det også dengang var et stort problem. Det har dog på ingen måde haft den effekt, og det er blevet sværere og sværere for en fastansat at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen.

Vikarer arbejder på et løst skema, og er ikke er garanteret et fast timeantal. Det kan være frustrerende for de vikarer, som ønsker at flyve fuldtid og leve af det. Vi har hørt fra vikarer, som må sidde og vente næsten hele måneder i håb om at få timer fra trafikvagten. Mange vikarer oplever ikke at kunne flyve på dage de

gerne vil, f.eks. i weekenderne, hvor mange af de fastansatte gerne vil have fri!

CAU sætter naturligvis et stort spørgsmålstegn ved at SAS ikke udnytter vikarerne til at tilgodese de fastansattes ønsker og omvendt, specielt når det fremgår af pulsen at de fastansattes arbejdsglæde er dalende og at det bliver sværere og sværere, at få privatliv til at hænge sammen med arbejdsliv.

Vi synes det er vigtigt, at der etableres et samarbejde og en forståelse for hinanden, da vi i fremtiden bliver nødt til at stå sammen for at opretholde nogle menneskelige arbejdsvilkår. Det samarbejde og den forståelse vil CAU gerne være med til at skabe. CAU arbejder for kollektivet, og der er brug for en fagforening mere end nogensinde nu, uanset om man er svensk, dansk, ny, erfaren, vikar eller fastansat.

Bestyrelsen

Omvälvande



Af Anna-Lena Gustafsson

Vi befinner oss alla vid ett vägskäl, med alla menar jag ledning, Cabin Crew och föreningen CAU. Att välja rätta vägen fram är inte bara som en motorväg mellan start och mål, utan det kommer att behövas flera vägval, vid vägskäl för att nå målet.

I november upplevde vi en typ av förhandling som vi aldrig tidigare upplevt i vårt moderna samhälle. Det vi efter november får uppleva är inte heller en önskvärd situation. Det finns inga tydliga riktlinjer om hur vår arbetsgivare förhåller sig till det nya avtalet, exempelvis FS dagar och ferie, gravida och ferie, övertidsersättning, deltid, Unfit, morgonmat och matlastning i slingor. CAU följer med över hela linjen och samlar fakta och värderar de vägar som leder framåt mot önskade mål. Vi försöker avklara problemställningar genom den fackliga, den vetenskapliga, den juridiska vägen och även via de bestämmelser som finns hos myndigheterna.

Enligt vår ledning ska många problemställningar finnas beskrivna i en Crew Planning Guide (CPG), men denna CPG har ingen sett. Ledningen meddelar vår systerförening, SCC A i Stockholm att CPG:n har CAU fått på mail, men ingen i CAU's hus har mottagit någon CPG. Ledningen säger att CPG:n finns hos planering, men på planering har man heller inte sett någon CPG.

Är det någon av er på linjerna som har sett våra nya CPG?

Har du sett en CPG, sänd gärna en kopia till CAU.

Redan kort efter novemberavtalet önskar vår arbetsgivare dispens ifrån ultimatumet, det ultimativa avtal och som vi båda skrev under i november 2012. CAU ställer gärna upp på en dialog och är välvilliga att se på de specifika

problem som vår arbetsgivare önskar få en lösning på.

CAU har dock svårt att säga ja till de dispenser som SAS önskar, när vi inte får hjälp med att lösa de problem som Cabin Crew har. Att Cabin Crews problem ska vänta till OK-förhandlingarna 2014, men de problem som vår arbetsgivare har, ska lösas genom dispens från avtalet och det ska ske här och nu.

Detta får vi i CAU förhålla oss till och CAU menar i nuläget, att inte ge några dispenser från nuvarande avtal, förrän vi kan få våra problem lösta. CAU har framfört problem på kvoter på FS dagar, matlastning, att en deltidare arbetar deltid även i timmar och att du som Cabin Crew inte behöver arbeta in eller igen en sjukdag eller den dag som du köpt dig fri från flygtjänst med egna pengar eller ferie.

Vi i CAU har satt igång ett arbete, för att finna alla möjliga vägar, att angripa problemen och tempot är högt på Amagerstrandvej. Vi använder stora resurser och starka krafter både i och utanför CAU för att öka möjligheten att se snabbare resultat än OK 14.

Det vi vill be er kollegor om, är att rapportera problem och fel i schedule till CAU. Vi har redan nu funnit flera avtalsbrott i schedulet i förhållandet till vårt avtal. Utnyttja vår hemsida, där finns massor av information om det nya avtalet. Fridagar etc. Har du inte inloggningskod till CAU's hemsida, sänd oss en mail och vi ordnar det.

CAU finns där för dig som medlem och CAU sätter alltid medlemmarna på första plats även om det i diverse skrifter ser ut som vi önskar våra medlemmar riktigt illa.

CAU tar inte ferie utan arbetar årets alla dagar!

Nye crewhoteller



Af Annette Schucany
annette@cau.dk

Så er det vist på tide at der informeres om, hvad der sker på hotelfronten i CAU. Vi mistede - som alle er bekendt med - en hel del i vores nye overenskomst, og hotelaftalen gik heller ikke ram forbi.

CAU mistede retten til at evaluere hotellerne og området omkring, og derved sikre visuelt, at alle sikkerhedsforhold blev overholdt, og vi fik snakket med hotellets ansatte, om de var ordentligt trænet i evakuering, brandslukning og førstehjælp. Det er vi rigtigt kede af, og at CAU ikke længere selv kan garantere for sikkerheden igennem hotelaftalen, men vores piloter har heldigvis stadig evalueringsretten, og da vi har arbejdet sammen med alle pilotforeningerne i mange år på dette område, og stadig har et glimrende, tillidsfuldt samarbejde i dagligdagen, så føler vi os rimeligt dækket ind.

Den nye aftale vi har i dag er således:

Ved overnatning eller ophold, hvor sengehvile fordres, sørger SAS for eget værelse på hotel svarende til god skandinavisk standard med eget rum, toilet og bad.



Af Søren Johansen
soren@cau.dk

SAS' valg af besætningshotel skal ske med særlig hensyntagen til:

A. Hotellets sikkerhedsstandard, hvorved henses til såvel den personlige sikkerhed som sikkerhed ved navnlig brand. Konkret indebærer det følgende:

- der skal være gode varslingsystemer for brand
- der skal være gode muligheder for bekæmpelse af brand
- der skal være brandalarm
- der må ingen hindring være for effektiv evakuering af hotellets gæster i evt. nødstilfælde
- der skal findes tydelige nødinstruktioner for hotellets gæster; herunder tydelig markering af alle nødudgange og information for øvrige nødsituationer
- hotellet skal være bemanded med personale døgnet rundt

B. Crews mulighed for hvile, hvilket indebærer at rummene skal være beliggende (eller tilfredsstillende lydisolerede) så støj p.g.a. trafik, elevatorer, restauranter, barer etc. reduceres til et minimum. Dette gælder navnlig, når crew hviler på hotel i dagtimerne.

C. Crews adgang til restaurant eller mad på hotellet eller i dets nærhed.

Hotel i city skal anvendes ved længere stop; i.e. stop på 16 tm. eller mere regnet fra check-out til ny check-in.

Såfremt hotel ikke lever op til ovenstående kriterier, kan CAU kræve, at SAS uden ophør foranstalter forholdene rettet, eller finder andet hotel indenfor en frist på 2 måneder.

Som I kan læse i aftalen, er de andre væsentlige ændringer, at vi ved stop over 16 timer, skal bo i city fra check-out, hvor det før adskilte ved 14 timer fra block-on.

CAU tolker - og det var hensigten med aftalen - at stop under 16 timer fra check-out er på airporthotel, men SAS har indtil videre valgt, at når det ikke står beskrevet på denne måde, så kan SAS frit vælge, om CC skal bo airport eller city eller et helt tredje sted under de 16 timer.

Dette har CAU dog indkaldt til forhandling på, da CC ikke kan være tjent med, at de ikke på forhånd ved, hvor de skal bo.

Det er ikke mere en nødvendighed, at hotellet skal have en restaurant eller mulighed for at indtage mad på hotellet, men at det kan ske i nærheden af hotellet.

CAU har heldigvis muligheden for at kunne bede SAS rette op på forholdene på et crew-



hotel og hvis ikke muligt, finde et nyt hotel, der kan leve op til ovenstående sikkerhedskrav.

CAU vil stadig gerne have alle rapporter om hoteller, som afviger fra normal hotelstandard, da det er den måde vi kan dokumentere overfor SAS om evt. fejl og mangler og evt. brud på hotelaftalen.

Håber I fik belyst den nye hotelaftale, og hvis I har yderligere spørgsmål, så henvend jer venligst til Anette eller Søren, der har crewhoteller som ansvarsområde i CAU.

24 eller 48 timer i San Francisco ???



Af Søren Johansen

Så er afgangen til SFO rykket tæt på, og i skrivende stund er stoppet i SFO planlagt til 48 timer, men der har været megen forvirring om, hvor crew skulle bo og om stoppet var på 24 eller 48 timer. Grunden til denne forvirring ligger alene hos SAS, da CC managers på medarbejderdage informerede CC at stoppet var på 48 timer, men efterfølgende kunne man på parrings på Portalen se, at SAS havde planlagt stoppet på 24 timer.

CAU havde et møde i januar 2013 med SAS, hvor hotel i SFO var på agendaen og vi gav udtryk for at være interesseret i at lave en aftale med SAS om en dispensation i SFO, hvis den lignede SEA modellen, hvor vi boede udenfor byen, men med biler betalt af SAS. Aftalen behøver ikke være dyrere for SAS med biler, da aftalen i SEA gav SAS en besparelse på ca. 1 million kr. om året.

SAS vælger så ikke at følge op på denne løsning, som kunne være en win-win for begge parter, men informerer desværre andre arbejdsgrupper i SAS, at CAU kun vil bo i city (dyreste løsning) og på den måde sætter os i dårligt lys. Vi kan kun gisne om hvorfor SAS vælger denne strategi. Da vi første gang hørte om SAS' udtalelser, kontaktede vi SAS med det samme og bad dem straks ændre informationen.

På et møde med SAS den 25. februar 2013 beder SAS om en dispensation i SFO, der beskriver at vi skal bo ved airport, og der gives rabat på 4 biler. CAU spørger ind til, hvor megen rabat der gives, men det vil SAS ikke

oplyse, og da vi spørger om stoppets længde, er svaret, at det kan være 24 eller 48 timer. Da vi nu er bekendt med at SAS ikke vil give os en aftale, der bare ligner SEA-modellen, men i værste fald kan være en rabataftale på 1 dollar på en bil, og stoppet er på 24 timer, så er det ikke særlig svært at sige nej tak.

Piloterne, som vi i dagligdagen er i tæt samarbejde med, har hele tiden informeret os om, at piloterne aldrig har fået en ansøgning om at bo ved airport med en billøsning, og piloterne er heller ikke interesseret i en sådan. CAU har derfor prioriteret, at vi bor sammen med piloterne på det ganske udmærkede Hotel Nikko, der ligger godt placeret i city. CAU har ikke længere evalueringsretten, men vores piloter har været der sammen med SAS, og de har kun positivt at sige om hotellet, og at det lever op til det vi kan forvente af et hotel med en høj standard indenfor sikkerhed og trivsel.

Hvorfor SAS til sidst vælger at schedulere med 48 timer straks inden deadline, i stedet for 24 timer, er vi heller ikke informeret om, men Per Schrøder har på et møde senere hen sagt til CAU, at når SAS har været søde/flinke og give os 48 timer i SFO, så må CAU betale tilbage til SAS på en anden måde via overenskomsten. CAU har dog ikke tænkt sig at betale for et arbejdsmiljø, som man kan forvente en arbejdsgiver normalt giver sine ansatte.

Håber vi med denne information begraver alle de andre rygter, som har været skabt under beslutningsprocessen.

Reflektioner från mars 2013



Af Eva-Karin Jansson

Nu står vi här i mars 2013 och många av CAU:s medlemmar känner globaliseringens och marknadsanpassningens konsekvenser på sina egna kroppar. Flygbranschens lobbyorganisationer och kapitalstarka intressegrupper har tillsammans med oseriösa flygbolags CEO:s (t.ex. Ryanair) tvingat SAS till att mer eller mindre frigöra sig ifrån den skandinaviska förhandlings- och samarbetsmodellen. Det var en skandinavisk modell som under många år byggdes upp i samarbete mellan företagen och fackföreningarna, man försökte att sträva mot samma mål där alla blev "vinnare". Arbetsmarknadens parter kände ett ansvar för företaget och arbetstillfällena så med hjälp av förhandlingar och dialog skapades förutsättningarna för att utveckla det ekonomiska och humana kapitalet i verksamheten, vilket gynnat både företag och individ, och därmed även samhället i stort. Jag är övertygad om att de skandinaviska länderna inte hade kunnat vara de välfärdsländer som de är om inte denna arbetsmarknadsmodell hade praktiserats. Klasskillnaderna hade varit betydligt större, samhällskonflikterna betydligt mer omfattande och de sociala samhällsproblemen betydligt fler.

Tyvärr ser det ut som vi har fått en rollmodell i hur de danska arbetsmarknadens parter hädanefter ska förhandla. Rollmodellen är ett bolag som vi, som läser Caution, har en nära relation med!

Var marknadsanpassningens konsekvenser tar slut vet ingen, det enda vi vet är att inget, inte ens arbetsmarknaden, är statisk utan att vi befinner oss i en ständigt pågående förändringsprocess, som går fortare och fortare. Det kan kännas hopplöst och tröstlöst i en tid av finanskris och skenande arbetslöshet, där rädslan tar över hos den enskilda medarbetaren, och hon böjer sig och accepterar försämrade villkor, under hot om konkurs eller

uppsägning, men det finns en möjlighet till att kunna vara med och förändra vilken väg förändringsprocessen ska ta, och det är via politiken eller att via olika handlingar engagera sig. Så det är kanske dags att både gammal och ung, kvinna som man tar ställning för vilken typ av samhälle vi vill ha!

Det som vi har tagit för givet är inte så självklart utan det krävs ett ständigt arbete på politisk nivå men även på arbetsplatsnivå, via facklig aktivitet, och facket det är vi alla tillsammans. Det är tillsammans som vi är starka och kan agera som en motvikt till motpartens intressen. Du och ditt engagemang är viktigt, ingen kan längre lägga ifrån sig ansvaret och tro att någon annan ska fixa arbetslivets villkor för dig, du måste på något sätt ta ställning till vilken väg våra arbetsvillkor ska ta. Ännu mer oreglerad marknadsliberalism eller? Ännu mer individualism eller? Ännu mer "Den som skriker högst får mest" eller? Ännu mer individuella avtal, förmåner, bestraffningar, allt beroende på arbetsgivarens subjektiva bedömning av dig, eller?

Inte att förglömma är det jämställshetsarbete som pågått ända sen 70-talet där kvinnorna tog sig ut på arbetsmarknaden, och har sedan dess tillfört nya arbetskrafter, kompetenser och dimensioner i arbetslivet. Vi måste här i Skandinavien ibland påminna oss själva att kvinnans möjligheter att delta på arbetsmarknaden inte är så självklar i alla länder. Hade inte kvinnorna och lönemottagarna i USA och Europa på något sätt organiserat sig under 60- och 70-talet så hade vi kvinnor, som är i arbetslivet nu, inte kunnat skörda de frukter som de slogs för. Vi måste bara inse att vi inte kan luta oss tillbaka och tro att detta välfärdsstillstånd ska vara för evigt. Vi måste engagera oss på både lokal, nationell, europeisk och internationell nivå.

Inom en överskådlig tid kommer vår egen sfärs arbete att sakta men säkert att ställas emot de sämst ställda lönevillkoren som finns på marknaden. Vårt jobb håller på att degraderas i en rasande fart till ett lågstatus- och låglönejobb där kvinnlig arbetskraft dominerar. För att på något sätt kunna stärka vår ställning som cabin crew globalt sett så måste CAU och övriga kabinföreningar jobba på både en europeisk och en internationell nivå för att säkerställa att de med sämst villkor får drägliga arbetsförhållanden. Detta är ett långsamt och tålamodsprövande arbete.

Jag deltog nyligen i en kvinnokonferens för nordiska transportarbetare, och fick därmed en liten inblick i det europeiska och internationella arbete som bedrivs inom transportarbetarnas kvinnosektioner. De frågor som kvinnosektionen på ETF (European Transport Workers Federation) och ITF (International Transport Workers Federation) arbetar med utifrån ett kvinnligt perspektiv är t.ex. våld på arbetsplatsen, mobbing, sexuella trakasserier, hälsofrågor och sociala frågor. Det berättades för oss att kvinnorna från den nordiska sektionen agerar och fungerar som rollmodeller

för de andra ländernas kvinnor, och dessutom bedriver de ett intensivt lobbyarbete inom de (oftast mansdominerande) beslutande organen. Vid stora ETF och ITF beslut agerar däremot kvinnorna som fackliga representanter, alltså oberoende av könstillhörighet.

Målet är att våra skandinaviska erfarenheter och kunskaper kan bidra till att t.ex. minimumnivåer på löner höjs, att de sociala villkoren förbättras, och att män och kvinnor betraktas och behandlas som jämställda i arbetslivet, sådant som är självklart för oss, men inte för majoriteten av världens transportarbetarkvinnor.

Vi befinner oss verkligen i förändringens tid och det är många frågor man ska ta ställning till både på individnivå men även på samhällsnivå, och där ingår i allra högsta grad arbetsmarknadens villkor. Ska vi kunna vara med och påverka våra egna villkor så måste vi alla tillsammans engagera oss och debattera angelägna frågeställningar både internt och externt, och på så sätt delta i samhällsdebatten. Du som enskild CAU medlem är med andra ord en mycket viktigt länk i kedjan!

Fatigue/unfit for flight

Unfit for flight

- kan defineres ved en tilstand, hvor man på forhånd ved eller undervejs på en flerdages slinge oplever, at man ikke er i stand til at gennemføre en flyvning. Dette kan f.eks. bero på træthed, eller en form for mental tilstand, hvor man ikke vil være i stand til at holde fokus på sit sikkerhedsrelaterede job (det kunne eks. være i forbindelse med en ubehagelig oplevelse på vej til job, eller familierelaterede problemer).

Koden hedder UF, meldes til Medhelp og der skrives en COR-rapport.

Fatigue

- er den betegnelse, som bruges når man konstaterer, at man er ude af stand til at holde fokus og gennemføre normale procedurer grundet fysisk eller mental udmattelse. Tilstanden vil typisk opdages undervejs i eller efter en flyvning.



Det er meget vigtigt, at der skrives en COR-rapport, gerne med kopi til CAU, så vi har mulighed for at samle fakta omkring arbejdstider og konsekvenserne af disse. COR-rapporten ender hos Trafikstyrelsen, som dermed også har mulighed for at følge med i de effekter, som myndighedsbestemmelserne har.

Bestyrelsen

Vi har modtaget følgende fra AON:



”Har du modtaget din årsopgørelse og indbetalt for meget til ratepension i 2012?”

Har du indbetalt mere end 50.000 kr. til en eller flere ratepensionsordninger i 2012, vil det udløse en restskat. Den vil i så fald fremgå af rubrik 16 i den nye årsopgørelse, som du nu kan se på SKAT's hjemmeside. Den øvre grænse for indbetaling til en ratepension i 2012 var på 50.000 kr.

Alle danske pensionselskaber overfører automatisk indbetalinger over 50.000 kroner til en livsvarig livrente, når indbetalingerne kommer fra din firmapension.

Men pensionselskabet kender kun pensionsordningen på din nuværende arbejdsplads og kan ikke se, om du indbetaler til ratepensioner

i andre banker eller pensionselskaber. Det skal du selv holde øje med.

Skal du betale restskat på grund af for høje indbetalinger til ratepension, er det dog ret nemt at bringe det i orden igen. Du skal blot bede det selskab eller den bank, hvor den overskydende indbetaling er sket, om at overføre det overskydende beløb til livsvarig livrente.

Det gør du ved at udfylde en blanket (nr. 07.083) fra SKAT's hjemmeside, og derefter sende den til relevante bank/pensionselskab.

Vigtigt: Husk også at få det rettet for 2013, således at problemet ikke opstår igen til næste år.

Vi anbefaler:

Hvis du har fået indbetalt for meget på en ratepension, anbefaler vi, at du sørger for at få den resterende del ind på en livsvarig livrente. På den måde sikres dit fradrag, og du kommer ikke til at betale mere i skat her og nu.

Har du brug for yderligere er du velkommen til at kontakte Aon på telefon 32 69 70 70 eller sende en mail til pension@aon.dk

Har du modtaget din årsopgørelse og indbetalt for meget til ratepension i 2012?

Har du indbetalt mere end 50.000 kr. til en eller flere ratepensionsordninger i 2012, vil det udløse en restskat. Den vil i så fald fremgå af rubrik 16 i den nye årsopgørelse, som du nu kan se på SKAT's hjemmeside. Den øvre grænse

for indbetaling til en ratepension i 2012 var på 50.000 kr.

Alle danske pensionsselskaber overfører automatisk indbetalinger over 50.000 kroner til en livsvarig livrente, når indbetalingerne kommer fra din firmapension.

Men pensionsselskabet kender kun pensionsordningen på din nuværende arbejdsplads og kan ikke se, om du indbetaler til ratepensioner



i andre banker eller pensionsselskaber. Det skal du selv holde øje med.

Skal du betale restskat på grund af for høje indbetalinger til ratepension, er det dog ret nemt at bringe det i orden igen. Du skal blot bede det selskab eller den bank, hvor den overskydende indbetaling er sket, om at overføre det overskydende beløb til livsvarig livrente.

Det gør du ved at udfylde en blanket (nr. 07.083) fra SKAT's hjemmeside, og derefter sende den til relevante bank/pensionsselskab.

Vigtigt: Husk også at få det rettet for 2013, således at problemet ikke opstår igen til næste år.

Vi anbefaler:

Hvis du har fået indbetalt for meget på en ratepension, anbefaler vi, at du sørger for at få den resterende del ind på en livsvarig livrente. På den måde sikres dit fradrag, og du kommer ikke til at betale mere i skat her og nu.

Har du brug for yderligere er du velkommen til at kontakte Aon på telefon 32 69 70 70 eller sende en mail til pension@aon.dk"

Hvor langt kan vi gå

- hvor dybt kan vores ledelse falde?????



Af Birgitte Utke Heilmann

Efter nogle opslidende måneder med de mest usandsynlige men triste og sandfærdige bulletiner fra alle kolleger omkring et hav af punkter, der slet ikke bliver overholdt af ledelsen iflg. hverken gammel eller ny aftale, det mest uværdige forløb i den såkaldte 'forhandlingstid' og ikke mindst en meget uacceptabel tavshed fra SAS' side, som fastholder C/C i total uvished og utilfredshed, må det være tid til at spørge, hvor langt vi kan gå, og hvor dybt kan ledelsen falde???

Cabin crew er jaget vildt, der hver gang vi får en ny roster er nødsaget til at efterkontrollere, om den nu også holder i virkeligheden...

Kan jeg overhovedet få adgang til morgenmad kl. 04.30 om morgenen? Line skrev vist noget om, at vi 'bare' skal tage det med os fra hotellet - kræver dels en pose/box at medbringe det i, og er hendes plan mon så, at vi 'bare' indtager div. i gaten omringet af utålmodige passagerer???. Eller skal vi nå at proppe det i os på et nanosekund på vej fra fra Århus/Ålborg stående i et koldt galley?? God herlig morgen not ;- (Alternativet er varm fisk med kartofler ca. 6½ time efter wake-up. Er det mon et problem???)

Kan vi overhovedet nå at gå på toilettet, når først vores maver er ved at vågne med fulde huse, minimum crew, delay og short turn around?? Nej, det må nok vente til vi når frem til vores hotel ca. 11-12 timer efter, at vi startede....

Hvad med hotelproblematikken? Airport på over 20 timers stop i Oslo, Arlanda eller Gêneve holder slet ikke og er langt fra vores oprindelige aftale..! Dels er der aldrig mulighed for at åbne et vindue på disse hoteller, for anden tur end til Airport eller langtidsparkeringen, hvilket man ærligt nemt kan blive ked af og få kuller af;- (Kun udsigt til fly og biler efter de monsterlange dage i 'røret' - suk.

CC's rapporterer, at de nu om dage bliver ringet op af trafikvagten, før hanen galder med krav om

at møde ca. 30-45 min efter ud kald?? Andre med ordren om 'bare at komme så hurtigt, du kan'... Undskyld, hvad sker der med reglen om nu at have 80 min. ud kald??

Lønsedler skal vi også checke fra gang til gang - og hvem ved, om vi overhovedet fik rette beløb tilbage ifm nedlæggelse af Fonden?

Vores dagligdag består konstant af mistillid, utryghed, udmattethed og mangel på respekt. SÅ trist og demotiverende og desværre et uundgåeligt pres.

Det er en ærlig sag at være nødsaget til at spare, men bunden er nået, og dette niveau er langt fra SAFE. Hverken for CC's eller for vores mange trofaste passagerer.

Anstændigheden MÅ genopstå fra SAS' side, og respekten overfor de mange superloyale og dygtige medarbejdere ligeledes graves frem blandt de mange farverige flyers! Eller skal vi alle deise om i luften eller på korte groundstops, førend ledelsen forstår hvor galt, det står til....???)

NB! Minor men important detail: At SAS som prikken over i'et også har valgt at spare den vedlagte sukker (& til tider også mælk) i flex-boxen, gør det altså ikke nemmere at nå rundt til fx 30-40 flex-pax med disse. Slet ikke, hvis vi også skal nå at spise, tisse og smile indenfor samme flight på ca. 1 time....

Med håb om forståelse for, at CC's er mennesker med basale behov som alle andre, krydser jeg personligt fingre for, at SAS retter op på ovenstående punkter, som pt er præget af alt for stor ubalance & uanstændighed.

De bedste hilsener til alle mine superseje og skønne kolleger ;-)

Birgitte Utke Heilmann

Tak for denne gang



Af Karin Ligaard

Så blev det min tur til at takke af. Efter 14½ år i SAS, hvoraf de 12 har været som bestyrelsesmedlem i CAU som jeres tillidsrepræsentant.

Livet som stewardesse har været alsidigt og aldrig kedeligt. Hver eneste gang jeg skulle flyve, har jeg tænkt: "Denne tur kan ikke blive ligeså god som den forrige". Den næste tur er dog næsten altid lige blevet en tand bedre end den forrige.

Altid hyggelige og veloplagte kolleger, altid en UDSØGT FORNØJELSE at flyve med jer. **I er verdens bedste kolleger og for SAS burde I være uvurderlige og uerstattelige!**

Mange har spurgt mig, hvorfor jeg valgte at gå, og jeg vil gerne benytte lejligheden til at fortælle min oplevelse og hovedårsagen til min opsigelse.

Som det er mange bekendt, blev jeg i maj måned ekskluderet fra fagforeningen.

Indkaldt til et ekstra bestyrelsesmøde, blev jeg og Peter anklaget for at have lækket informationer til 4 navngivne personer. Vi bad om beviser, da vi vidste at der ikke kunne være nogen, eftersom vi ikke havde gjort det vi blev beskyldt for! Det kunne vi ikke få og ingen bestyrelsesmedlemmer talte udover formanden. Indtil et andet bestyrelsesmedlem indrømmede, at have sagt til minimum én af de 4, at vedkommende skulle melde sig ind. Dette var bestyrelsen dog allerede bekendt med.

Da jeg ikke ville finde mig i de falske anklager, valgte jeg at trække mig fra bestyrelsen og ligeledes gjorde Peter. Jeg sagde: "Så behøver

I ikke tale om eksklusion". Formanden svarede hertil: "I bliver ekskluderet alligevel!"

Få minutter efter at vi havde forladt lokalet, blev der sendt en medlemsmeddelelse ud til alle medlemmer, hvori man anklagede os for at have lækket informationer fra forhandlingerne og have begået skruppelløse, bevidste handlinger. Jeg er et meget ærligt menneske og finder jeg mig ikke i at blive beskyldt for noget jeg ikke har gjort, og derfor gik vi straks til en advokat.

Advokaten tilskrev CAU og de 10 bestyrelsesmedlemmer, der havde sat deres navn på medlemsmeddelelsen. Dagen efter skrev bestyrelsen ud, at det var vigtigt, at så mange som muligt kom til den indkaldte generalforsamling, og hvis ikke vi blev ekskluderede, så ville de selv gå!

3 dage senere trak bestyrelsen eksklusionen tilbage og aflyste generalforsamlingen. Alle valgte at gå af og kun 3 valgte, af årsager der er mig ubekendte, at genopstille.

Da Peter og jeg nu kom i bestyrelse igen med de 3 tidligere bestyrelsesmedlemmer, valgte vi at give dem endnu en chance for at komme med en undskyldning og betale vores advokatomkostninger. Dette ønskede de ikke, og derfor fik de, samt de 7 tidligere bestyrelsesmedlemmer, en stævning for injurier. Denne sag kører og kommer i retten den 3. september og har kostet Peter og jeg over 25.000,- kr. indtil videre.

I al den tid Peter og jeg sad i foreningen fra juli indtil november 2012, blev vi af enkelte

personer behandlet så modbydeligt, som jeg aldrig havde forestillet mig, at man ville behandle sine kolleger i foreningen. Heldigvis behøves jeg ikke omgås dem længere.

Da vi d. 11. september blev indkaldt til møde hos Rickard Gustafson sammen med de andre flyvende og blev præsenteret for SAS' ultimatum, var min første tanke: "Jeg tager afgangsvederlag"!

Jeg sov dog på det, og min første tanke næste morgen var: "Nej, jeg bliver sgu og kæmper, det skal SAS ikke få lov til"! Og da jeg vidste, at de kom hovedsageligt på tjenestegøringsbestemmelserne, vidste jeg, at jeg kunne gøre en forskel, da jeg var den med bedst viden og kompetencer mht. arbejdstidsbestemmelserne - (på visse områder bedre end selv andre deltagere fra CAU).

Den 13. september skulle vi så vælge en forhandlingsdelegation til at forhandle ultimatummet med SAS, og der var gentagne gange på bestyrelsesmøder givet udtryk for, at vi skulle stille det bedste hold.

Alligevel blev det således, at et flertal fravalgte mine kompetencer og i stedet valgte en forhandlingsdelegation bestående af formand, næstformand, Jean Pierre, Søren og Hassan. Af disse var der ikke en eneste, der havde været med til så mange OK-forhandlinger som en del af forhandlingsdelegationen, som jeg havde i bl.a. 2006, 2007, 2010 og 2012.

Der var ikke en eneste af dem, der gik mig til sokkeholderne hvad angår tjenestegøringsbestemmelserne.

På trods af, at de udmærket var klar over dette, valgte de mig fra og som jeg sagde til dem:

"Det er ufatteligt og uacceptabelt, at I ikke kan sætte jer ud over jeres personfnidder og tænke på medlemmernes interesse i den situation, som vi står i."

Jeg tolkede dette som en total uprofessionel bestyrelse, der ikke satte medlemmernes interesser allerhøjest.

Ikke engang Maria, som allerede vidste mere om tjenestegøring end mange af de andre, blev valgt til delegationen, formentligt fordi hun flere gange havde haft samme holdning som jeg og dermed automatisk var blevet sat i bås med mig, og dermed også var blevet persona non grata.

Dette var DRÅBEN, DER GJORDE AT JEG VALGTE AT SIGE OP!

Jeg har aldrig set mig selv som stewardesse til pensionsalderen, og jeg var træt af at sove på hoteller.

Først og fremmest troede jeg dog ikke på, at den bestyrelse, som bevidst ikke valgte det stærkeste hold, ville kunne stå imod SAS, og jeg formodede at forholdene derfor ville ende med at blive uudholdelige rent fysisk.

Jeg vidste, at der ikke var noget af værdi for mig i CAU længere, da jeg ikke fik lov til at kæmpe for, men konstant skulle kæmpe imod et flertal, fordi nogle havde set sig "sure på mig" og skabt deres fælles verdensbillede. Jeg

ville aldrig få lov til at gøre en positiv forskel for jer, da alt hvad jeg sagde og gjorde blev vurderet. Hvert enkelt fejltrin blev kommenteret og dømt.

Derudover syntes jeg, at CAU var blevet en forening, der ikke tillod kritik, og de medlemmer, der tillod sig at kritisere CAU, blev tromlede. Dette gav jeg også udtryk for på et af mine sidste bestyrelsesmøder, og jeg håber, at den ny bestyrelse har taget dette med sig.

Tag kritik fra medlemmerne som konstruktiv kritik og tillad forskelligheder.

Bestyrelsen har ikke eneret på holdninger! Husk at det er medlemmernes forening, og det er dem bestyrelsen skal stå til ansvar overfor!

Jeg har stadig ikke forstået, hvorfor den gamle bestyrelse valgte at Peter og jeg skulle ekskluderes, og retssagen er en reaktion på deres uforståelige ageren og falske beskyldninger. Jeg tror faktisk, at hvis den gamle bestyrelse havde valgt anderledes og ønsket en dialog med Peter og jeg, så havde de vidst, at deres anklager ikke holdt stik. Så havde vi med stor sandsynlighed ikke stået med den elendige aftale vi har i dag, da den tidligere bestyrelse havde nogle rigtigt gode kompetencer og formanden forstod at udnytte dem til fulde.

Jeg ønsker jer kolleger, snart X-kolleger, det allerbedste fremover, og håber at I i OK2014 har en stærk bestyrelse, der kan skaffe nogle af de goder tilbage til jer, så det bliver et job man fysisk kan holde til og samtidigt opretholde et familieliv i.

Jeg er, når Caution udkommer, startet i CPH-security, så pulsen i lufthavnen fastholder jeg og jeg er desuden heldig, at jeg kommer til at støde ind i mange af jer i fremtiden også. Så helt slip giver jeg ikke på de allerbedste.

Tak fordi I lod mig kæmpe for jer i 12 år, det har været en fornøjelse de 11 år af dem, men det sidste kunne jeg nu godt have været foruden. Stort knus til jer, der stemte mig ind år efter år.

Husk I får den bestyrelse I har fortjent, på baggrund af de stemmer i afgiver, og I får ikke en stærk og kompetent forening ved at stemme de søde og rare kolleger ind. Hør dem nu, hvad de står for, og hvad de kan byde ind med næste gang der er valg, og gør det INDEN I sætter jeres kryds!

Til fremtidige bestyrelsesmedlemmer vil jeg sige: husk at sige tak til afgående bestyrelsesmedlemmer for alle de kræfter og al den tid de har lagt i det, også selvom I ikke deler deres synspunkter. Det mindste man kan er dog at sige: Tak! I havde muligheden til generalforsamlingen og igen da I bød velkommen til den ny bestyrelse, men I fravalgte det. Er jeg bitter? NEJ, men jeg er dog skuffet over mine medmennesker.

Kærligst Karin Ligaard

Online kurser

Onlineskole

CAU vil gerne, i samarbejde med FTF, byde dig velkommen på FTF's Onlineskole. Vi har fra 1. marts 2013 købt abonnement, så du og alle medlemmer kan bruge et eller flere af FTF's onlineskoles kurser - se listen neden.

Du er velkommen til at bruge alle kurserne lige så meget, som du ønsker i det næste år. Skolen er åben 24/7, så det er op til dig, hvornår du vil bruge den.

Kurserne er opbygget så de passer til den enkeltes måde at tilegne sig viden. Der er både tekst, film, illustrationer og opgaver, som du kan arbejde med helt i det tempo, som passer dig.

Læringskoncepter er blandt de bedste og vi håber derfor, at du vil få glæde af denne skole

og sikkert både lære noget nyt eller få genopfrisket nogle af dine IT-kompetencer.

Rigtig god fornøjelse.

Tilmelding er meget enkel:

Du går direkte til <http://ftf.blivenhaj.dk/> hvor du trykker på "TILMELD DIG HER"

På næste side udfylder du felterne og vælger din egen organisations navn. Husk dit brugernavn.

Når du har tilmeldt dig får du et kodeord via mail. Husk også det.

Derefter kan du blot gå i gang - god fornøjelse!

Liste med kurser

Sociale Medier

- Sociale Medier 1 & 2

MS Office 2010 kurser

- MS Excel 2010
- MS Word 2010
- MS Powerpoint 2010
- MS Outlook 2010
- MS Office 2007 kurser
- MS Excel 2007

- MS Word 2007
- MS Powerpoint 2007
- MS Outlook 2007

Windows kurser

- Windows 7
- Windows Vista

Google Docs Kurser

- Dokumenter med Google Docs
- Regneark med Google Docs



Støttedemonstration for lærerne

CAU valgte at etablere en støttedemonstration til fordel for lærerne, som oplever noget nær samme behandling, som vi gjorde i november 2012. Både for at rejse spørgsmålstegn ved den danske model, men også for at få mulighed for at italesætte de konsekvenser aftalen fra november nu har fået.

Flere fagforbund begynder nu ligeledes at rejse spørgsmål om den danske model, og vi har modtaget rigtig mange positive tilkendegivelser for vores initiativ.

.....
Kære CAUJeg skriver til jer for at sige jer mange tak for den støtte, I udviser os lærere i forbindelse med vores igangværende/manglende forhandlinger med KL/regeringen.

Med venlig hilsen Elizabeth OlsenFolkeskolelærer

.....
Har fløjet for Cimber Sterling i 14 år og arbejder nu som lærer. Og for mig er dette den bedste opbakning ;) Tak!!

.....
Kære Cau-medlemmer!

Vi takker meget for jeres usigeligt vigtige støtte og sympati i forbindelse med overenskomstforhandlingerne om lærernes arbejdstidsaftale.

Vi kan desværre ikke deltage i jeres demonstration på mandag d. 11. marts 2013, da demonstrationen finder sted i vores tjenestetid. Vi tænker på jer, mens I kæmper.

.....
Mange taknemmelige hilsener fra lærerne på Gladsaxe Skole.