

Makro

Chronique d'une mort
« organisée »

Ça se joue

en Europe

Impact des entreprises
sur l'environnement

Infographie

Delhaize :

bien franchiser,
bien profiter

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

RYANAIR

WILL

CHANGE

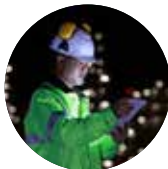
**RYANAIR
ON STRIK
Ryanair mus**

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Fins de carrière contre heures supp - un deal équilibré ?

Le groupe des 10 a trouvé un accord sur une série de mesures socioéconomiques. L'équilibre général de cet accord est en défaveur des travailleurs, à cause des contraintes dans lesquelles le gouvernement a enfermé la concertation sociale.



6 Actualité Unis et combatifs face au pire des patrons d'Europe

La CNE et ACV-PULS ont imposé à Michaël O'Leary et aux dirigeants de Ryanair une convention collective de travail (CCT) qui est une vraie révolution : ce patron voyou, qui refusait jusqu'il y a peu l'existence même des syndicats, a été contraint d'augmenter les salaires, réguler le temps de travail et consolider les droits syndicaux.

7 Infographie économique Delhaize : bien franchiser, bien profiter

Delhaize a annoncé sa volonté de franchiser l'ensemble de ses magasins intégrés. Pourtant, le groupe Ahold Delhaize, multinationale du commerce, se porte bien. La preuve en chiffre.

8 Chronique juridique Comprendre sa fiche de paie

Elle tombe tous les mois et vous l'attendez avec impatience : c'est votre paie ! Derrière le montant mensuel qui arrive sur votre compte en banque, il y a la fiche de paie, que votre employeur est légalement obligé de vous remettre, avec des chiffres que nous allons décrypter ensemble.

10 Ça se joue en Europe Impact des entreprises sur l'environnement - La transparence progresse

Une nouvelle directive européenne oblige les entreprises à plus de transparence en matière d'impact écologique.

11 Culture Révolution de balais

En découvrant l'existence du Balai Libéré, une entreprise de nettoyage autogérée dans les années 70, les nettoyeurs actuels de l'UCLouvain se questionnent sur leurs conditions de travail et sur la faisabilité de se mettre en autogestion aujourd'hui.

12 Non Marchand IFIC : du neuf pour certains secteurs

Tous les travailleurs des secteurs des Maisons de repos et de soins, des Initiatives d'habitations protégées, des Maisons de soins psychiatriques et des Centres de rééducation sont concernés par la nouvelle classification de fonctions et donc, des barèmes largement plus favorables !

13 CPAE Makro - Chronique d'une mort « organisée »

Un long feuilleton à rebondissements, ou comment une multinationale qui fait des profits peut éviter de payer des indemnités aux travailleurs.

14 L'équipe à la Une La représentation des Cadres au cœur d'un long conflit chez Alstom

L'entreprise Alstom est sans conteste un incontournable dans le paysage industriel de Charleroi. Numéro 2 mondial en matière de sidérurgie ferroviaire, l'entreprise a traversé la pandémie relativement bien, avec un carnet de commande qui ne désemplit pas pour les 4 à 5 prochaines années.

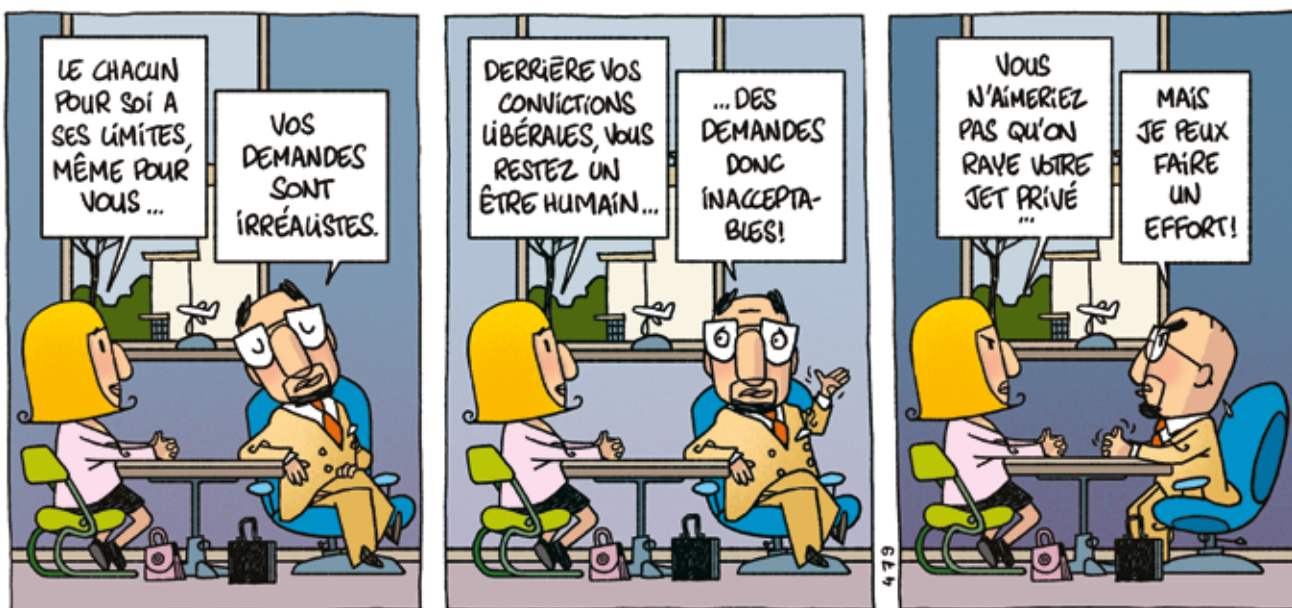


15 Info services Vous avez subi du chômage temporaire pour force majeure lié au Covid-19 en 2022 ? Ceci vous intéressera ! - Indexation

16 Edito Le Lion est mort...

Delhaize vend tout et vend bien. Des fruits et légumes, du poisson et du chocolat, des magasins et des humains...

Le trait de Serge Dehaes...




17 AVRIL MOBILISEZ-VOUS POUR LE COMMERCE !

Mestdagh/Intermarché, Delhaize, Servauto (stations Total)... Le secteur du Commerce est actuellement touché par différentes attaques des employeurs. Concrètement, ce sont les conditions de travail de dizaines de milliers de travailleurs qui sont en danger. Plus largement, ce sont des grosses entreprises qui se déchargent de leurs responsabilités patronales et s'attaquent aux syndicats. Le stade ultime, c'est l'ubérisation. Il s'agit donc d'un combat bien plus large que le secteur du Commerce.

C'est pourquoi nous faisons appel à votre solidarité. A l'occasion de la remise du cahier de revendications syndicales à Comeos (Fédération patronale du Commerce), une action sera organisée le 17 avril prochain. Nous aurons besoin d'être nombreux pour nous faire entendre et nous comptons sur vous : bloquez la date !

COMMENT SOUTENIR LE COMBAT DELHAIZE ?

- Signez et partagez un maximum cette pétition, réalisée par les collègues de Delhaize. 
- Soyez présents quand, prochainement, on appellera à la solidarité.
- N'hésitez pas à manifester votre solidarité aux travailleurs de Delhaize, notamment si un piquet est organisé devant un magasin proche de vous.



EN TOUTE FRANCHISE NON MERCI

Intérimaires : ce que votre syndicat peut faire pour et avec vous

La CNE a lancé il y a quelques semaines une grande enquête à destination des intérimaires. Le but ? Leur poser quelques questions sur leur vécu comme intérimaire et comment nous pouvons les soutenir au mieux en tant que syndicat.

L'objectif est de :

- mieux les connaître ;
- identifier les problèmes principaux qu'ils rencontrent ;

- réfléchir à comment notre syndicat peut mieux les accompagner dans la défense de leurs droits.

Vous êtes intérimaires ou vous en connaissez ? N'hésitez pas à prendre 5 minutes pour répondre à ce questionnaire et à le diffuser.

<https://forms.office.com/e/2SuKyB2pb7>

Un tout grand merci pour votre participation !



Fins de carrière contre heures supp :

un deal équilibré ?

/// A l'heure d'écrire ces lignes, le groupe des 10 - qui réunit patrons et syndicats - a trouvé un accord sur une série de mesures socioéconomiques. L'équilibre général de cet accord est en défaveur des travailleurs, à cause des contraintes dans lesquelles le gouvernement a enfermé la concertation sociale.

En Belgique, les interlocuteurs sociaux négocient tous les deux ans un accord interprofessionnel (AIP). Cet accord doit permettre d'arracher des droits pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé.

AUCUNE AUGMENTATION DE SALAIRES

Un des éléments essentiels de l'accord est l'augmentation des salaires. Depuis 1996, ces augmentations de salaires sont fortement limitées par la loi de blocage des salaires. Cette loi, durcie en 2017, fixe un plafond que les augmentations de salaires ne peuvent dépasser.

Cette année, tout comme il y a deux ans, et malgré une mobilisation importante des travailleurs (entre autres 8.000 personnes dans la rue le 20 juin et une grève générale le 9 novembre dernier), le gouvernement n'a pas voulu revoir cette loi. De ce fait, aucun accord entre patrons et syndicats n'a été trouvé concernant la norme salariale. Elle sera donc fixée par le gouvernement à 0,0% pour 2023-2024. En d'autres termes, aucune augmentation de salaires n'est possible pour les deux prochaines années.

À côté de la norme salariale, l'AIP contient aussi des mesures sur d'autres aspects des conditions de travail (formation, temps de travail, mesures de fin de carrière, etc.). Puisque les salaires ne font pas l'objet d'un accord interprofessionnel, seules les conditions de travail pouvaient encore être négociées : c'est ce qu'on appelle le mini-AIP. Même s'il n'a pas encore été formellement adopté, nous savons déjà ce qu'il contient. En voici les principales mesures.

DES MÉCANISMES DE FINS DE CARRIÈRE RÉDUITS À PEU DE CHAGRIN

Les régimes dérogatoires qui permettent de bénéficier du crédit-temps fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans (au lieu de 60 ans, comme dans le régime général) seront prolongés jusqu'au 30 juin 2025. Le crédit-temps fin de carrière permet aux travailleurs âgés de réduire leur temps de travail à concurrence d'un mi-temps ou d'un cinquième-temps, tout en percevant des allocations à charge de l'ONEm pour compenser partiellement la perte de salaire. Les régimes dérogatoires ne concernent qu'un nombre réduit de travailleurs : ceux qui justifient une carrière de 35 années, qui exercent un métier lourd (travail en équipes successives, en services interrompus ou de nuit) depuis un certain temps ou qui sont occupés par une entreprise en difficulté ou en restructuration. Selon les statistiques de l'ONEm, seuls 25.000 travailleurs bénéficiaient des allocations avant 60 ans en 2022 (contre près de 70.000 en 2015).

Le mini-AIP prévoit également de prolonger les régimes dérogatoires dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement dénommé prépension. Ce régime permet à un travailleur âgé qui est licencié de bénéficier, en plus des allocations de chômage et jusqu'à l'âge de sa retraite, d'un complément d'entreprise à charge de son ancien employeur. Dans le régime général, il faut être âgé de minimum 62 ans pour pouvoir y accéder. Les précédents AIP avaient instauré plusieurs régimes dérogatoires, qui permettent d'accéder au RCC à partir de 60 ans (en cas de métier lourd ou de

longue carrière de minimum 40 ans), voire à partir de 58 ans (en cas de capacité de travail réduite). Il est également question de prolonger ces différents régimes dérogatoires jusqu'au 30 juin 2025. A nouveau, ces régimes profitent à un nombre restreint de travailleurs, puisqu'on compte actuellement moins de 12.000 bénéficiaires (contre plus de 55.000 en 2015).

ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les heures supplémentaires de relance vont être reconduites. En principe, il est interdit de faire des heures supplémentaires, c'est-à-dire de (faire) travailler plus de 9h par jour ou 40h par semaine. La loi limite les situations où il peut y avoir un dépassement des limites (p. ex. en cas de surcroît extraordinaire de travail) et énonce les conditions à respecter (p. ex. avoir l'autorisation de l'Inspection du travail et de la délégation syndicale). Depuis 2017, il est possible de faire des heures supplémentaires « volontaires ». Il s'agit d'un quota individuel qui permet à un employeur de faire prestre un travailleur (qui le « souhaite ») 100 heures supplémentaires par année. Lors du précédent AIP (2021-2022), il avait été décidé d'ajouter un volet additionnel de 120 heures aux 100 heures supplémentaires volontaires. Il s'agissait des « heures supplémentaires de relance », censées stimuler la reprise économique après la pandémie de coronavirus. Alors que cette mesure avait été adoptée dans ce contexte spécifique, les employeurs en ont obtenu la prolongation jusqu'au 30 juin 2025. Contrairement aux heures supplémentaires classiques, ces heures ne donnent droit à aucun sursalaire ni à aucune récupération.



Shutterstock

PENSIONS COMPLÉMENTAIRES : STATUT QUO

Les pensions complémentaires bénéficient d'un régime fiscal et social nettement plus avantageux que le salaire brut et sont très inégalement réparties entre les travailleurs. Malgré cela, patrons et syndicats se sont accordés pour demander au gouvernement de ne pas augmenter la fiscalité sur les pensions complémentaires.

En définitive, même si ce mini-AIP contient des points positifs (la prolongation des régimes dérogatoires de crédit-temps fin de carrière et de RCC), l'équilibre général est en défaveur des travailleurs, à cause des contraintes dans lesquelles le gouvernement a enfermé la concertation sociale. En refusant de réviser la loi de blocage des salaires, en augmentant l'âge légal de départ à la pension et en restreignant toujours plus les possibilités de fin de carrière, ce mini-AIP était la solution du moindre mal pour les travailleurs qui ont besoin de solutions de fin de carrière.

FOCUS SUR L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM EN BELGIQUE

En juillet 2021, lors des négociations entre patrons et syndicats pour l'accord interpro-

fessionnel 2021-2022, les syndicats ont obtenu plusieurs améliorations pour le salaire minimum en Belgique.

D'une part, une augmentation du salaire minimum en plusieurs étapes a été obtenue. Au 1er avril 2022, le salaire minimum des travailleurs de 18 ans et plus a augmenté de 80,95€ bruts soit une augmentation de 4,7%. Au 1er avril 2024 et 2026, il sera à nouveau augmenté de 35,7€ bruts. Ces deux augmentations brutes devront amener à chaque fois une augmentation de 50€ nets pour les travailleurs, via une réforme fiscale du gouvernement. Le salaire minimum n'avait plus augmenté (hors indexation) depuis 2008.

D'autre part, des discriminations liées à l'âge et à l'ancienneté existaient pour le salaire minimum. Pour les travailleurs de moins de 20 ans, le salaire minimum était plus bas. Il était aussi moins élevé pour les travailleurs avec moins d'un an d'ancienneté.

Les syndicats ont réussi à supprimer complètement la discrimination liée à l'ancienneté et à supprimer en partie les discriminations liées à l'âge. Ainsi, tous les travailleurs à partir de 18 ans ont, aujourd'hui, droit au même salaire minimum. Il persiste cependant des discriminations

pour les travailleurs de moins de 18 ans et pour les travailleurs sous contrat étudiant jusqu'à 20 ans.

Les mini accord-interprofessionnel pour 2023-2024 rappellent ces avancées obtenues il y a deux ans.

Aujourd'hui, le salaire minimum s'élève à 1.954,99€ pour les travailleurs de 18 ans et plus (voir tableau).

Nous continuons à vouloir augmenter le salaire minimum des travailleurs en Belgique et à l'améliorer. Actuellement, les travailleurs qui travaillent moins d'un mois n'ont pas droit au salaire minimum. C'est un problème. Les augmentations du salaire minimum obtenues étaient plus que nécessaires. Cependant, les patrons ont réussi à faire supporter la majorité de cette augmentation par les caisses de l'Etat. En effet, les employeurs ne doivent payer l'augmentation du salaire minimum qu'à concurrence de la marge salariale. Or, elle est de 0,0% pour 2023-2024. Cela signifie que l'augmentation du salaire minimum en 2024 devra être entièrement compensée par des réductions d'impôt et de cotisations pour les patrons.

/// Bénédicte Canivez et Clarisse van Tichelen

Catégorie de travailleurs	Montant du salaire minimum en avril 2023	En pourcentage du salaire minimum
18 ans et plus	1.954,99€	100%
17 ans	1.427,14€	73%
16 ans et moins	1.309,84€	67%
Etudiant à 20 ans	1.759,49€	90%
Etudiant à 19 ans	1.661,74€	85%
Etudiant à 18 ans	1.544,44€	79%

Unis et combatifs face au pire des patrons d'Europe

Le mois dernier, la CNE et ACV-PULS ont, après 11 journées de grève, imposé à Michaël O'Leary et aux dirigeants de Ryanair une convention collective de travail (CCT) qui est une vraie révolution : ce patron voyou, qui refusait jusqu'il y a peu l'existence même des syndicats, a été contraint d'augmenter les salaires, réguler le temps de travail et consolider les droits syndicaux.

Est-ce un miracle ? Non, ça tient à deux choses : le conflit et l'unité. La principale mesure de cet accord est la garantie d'avoir chaque mois le salaire minimum légal belge du secteur. Auparavant, si un employé était malade ou partait en vacances, et n'effectuait donc pas ses 75 heures de vol minimum, il n'était pas assuré de gagner le minimum légal. Ryanair promettait parfois de rembourser la différence plus tard, mais ce n'était pas le cas. Aujourd'hui, ce système de « top up » est supprimé. Concrètement, chaque salarié recevra donc 16.627,50€ de salaire annuel de base, plus 7.539,50€ annuel pour les 75 heures de vol minimum par mois (soit environ 2.178,17€ par mois). Certes, la fameuse norme salariale qui nous empêche de négocier une augmentation de plus de 0,4% n'a pas été respectée, mais personne ne viendra nous ennuyer avec ça.

UNITE

La Belgique est l'un des plus petits pays du plus petit continent, et pourtant, certains ont la fâcheuse habitude de vouloir nous diviser. C'est une très mauvaise idée ! En anglais, syndicat se dit « union », ce terme est lourd de sens. En Belgique, les néerlandophones et les francophones se divisent souvent,

c'est ensemble que nous sommes les plus forts : la CNE et l'ACV-Puls nous l'ont prouvé avec Ryanair. Une collaboration étroite entre nos deux organisations en est la preuve, sans cette collaboration, rien ne se serait produit. Presque 100% des travailleurs de Ryanair (pourtant des jeunes expatriés...) sont syndiqués ; et 100% chez les verts. Par leur action, ils ont montré que ACV-Puls et la CNE sont bien les syndicats de l'aviation en Belgique ! Union dans notre petit pays mais aussi dans notre petit continent. Avec nos collègues européens, nous avons ressenti la force de cette solidarité et la satisfaction que celle-ci peut apporter. Contrairement à ce qui se fait ailleurs, nous avons également créé une union entre le personnel de cabine et les pilotes. Belges, espagnols, portugais... toutes ces unions nous ont permis de créer le syndicat au sein de ce que l'on peut qualifier comme le pire produit du néolibéralisme ultra-arrogant.

CONFLIT

Si des syndicalistes pensent que la négociation est un art qui permet d'éviter les conflits, ils n'obtiendront jamais rien face à des patrons et à des capitalistes arrogants. La vérité est que le conflit est un art qui permet de commencer des négocia-

tions. Il a fallu 11 jours de grève mais nous y sommes. Nous avons choisi un accord à durée limitée de deux ans pour pouvoir renégocier, et peut être obtenir d'encore meilleures conditions par la suite. Dans d'autres pays, des syndicats ont attendu que Ryanair veuille bien négocier : ils attendent toujours - ou alors ils ont négocié des accords pourris. Nous avons mené le conflit, avec le courage incroyable des militants CNE et ACV-Puls, et nous avons imposé la négociation qui a conduit à la victoire. Nous avons aidé des travailleurs à ne plus avoir peur. Ce combat n'est certainement pas terminé. Il est difficile, mais cette union nous rend plus forts nous motive à le mener et à le gagner. La solidarité et le refus d'avoir peur du conflit sont la base de l'action collective qui est elle-même la seule recette pour construire une lutte syndicale.

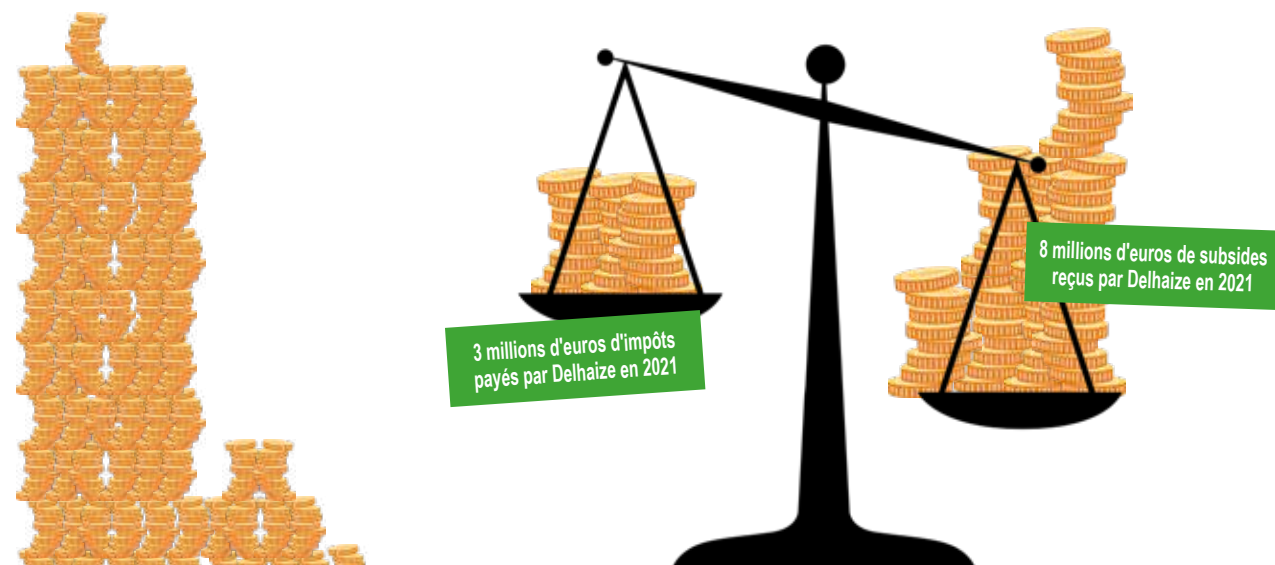
L'équipe syndicale de Ryanair



Delhaize : bien franchiser, bien profiter


Delhaize a annoncé sa volonté de franchiser l'ensemble de ses magasins intégrés. Pourtant, le groupe Ahold Delhaize, mutinationale du Commerce, se porte bien. La preuve en chiffre.

**DELHAIZE NE PAIE (QUASI) PAS D'IMPÔT EN BELGIQUE
MAIS REÇOIT DES SUBSIDES PUBLICS**

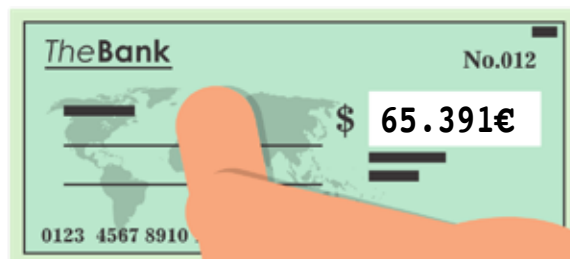


**LE CEO DU GROUPE AHOLD GAGNE 174 FOIS PLUS
QU'UNE TRAVAILLEUSE**



 = le salaire d'une travailleuse d'un magasin franchisé, soit 12€ de l'heure. Le CEO de Delhaize gagne 2.090€ de l'heure (avec l'hypothèse qu'il travaille 60 heures semaines et 52 semaines par an).

Ces 10 dernières années, le groupe Ahold a versé, au total, plus de **16 milliards de dividendes** à ses actionnaires. **250.000** équivalents temps plein travaillent pour le groupe Ahold Delhaize. Si ces dividendes étaient versés aux travailleurs de Delhaize, ils auraient chacun reçu **65.391€**.



Comprendre sa fiche de paie

Elle tombe tous les mois et vous l'attendez avec impatience : c'est votre paie ! Derrière le montant mensuel qui arrive sur votre compte en banque, il y a la fiche de paie, que votre employeur est légalement obligé de vous remettre, avec des chiffres que nous allons décrypter ensemble.

Fiche de paie - Période du 01/04/2023 au 30/04/2023

TRAVAILLEUR

Nom et prénom : Jeanne Haliz
 Date de naissance : 27/06/1994
 Numéro de registre national :
 940627-000-00
 Nationalité : Belge
 Etat civil : Célibataire
 Personnes à charge : Aucune
 Statut : Employé

Régime de travail : Temps plein
 Nature du contrat :
 Durée indéterminée
 Entrée en service : 01/10/2021
 Commission paritaire : 200
 Echelle barémique : D
 Fonction : Consultant
 Rémunération de base : 3.127,08 EUR

PRESTATIONS

	Jours	Heures	Montant (EUR)
Jours de présence	17	129,2	2.658,02
Jour férié	1	7,6	156,35
Jours de maladie rémunérés	2	15,2	312,71

Appointement	3.127,08
ATN ordinateur (+)	6,00
TOTAL BRUT	3.133,08
Cotisation de sécurité sociale	-409,49
ATN voiture de société (+)	165,65
TOTAL IMPOSABLE	2.889,23
Précompte professionnel	-644,57
SOUS TOTAL	2.244,66
Indemnité déplacement privé	20,37
Frais professionnels	75,00
ATN ordinateur (-)	- 6,00
ATN voiture de société (-)	- 165,65
Cotisation spéciale de sécurité sociale	- 20,64
TOTAL NET	2.147,74

Brut ONSS	Retenues ONSS	Brut non ONSS	Imposable	PP	Divers +	Divers -	NET
3.133,08	- 409,49	165,65	2.889,23	- 644,57	95,37	- 192,29	2.147,74

En général, toutes les fiches de paie présentent la même structure.

1. En premier lieu, on retrouve une section qui reprend les éléments essentiels de la relation de travail : identité, régime fiscal, statut, régime de travail, commission paritaire (CP), etc. La rémunération brute de base y est également indiquée. Cela permet de vérifier que celle-ci ait bien évolué, en cas d'indexation ou d'augmentation conventionnelle de votre salaire. Dans notre exemple, Jeanne Haliz est employée dans une entreprise de la CP 200 avec une rémunération brute mensuelle de 3.127,08€.

2. En deuxième lieu, figure le récapitulatif des prestations effectuées pendant le mois concerné : les jours et/ou heures de travail, mais aussi d'absence (vacances, maladies, etc.). Cela permet de vérifier que vos prestations ont bien été prises en compte, mais également que vos droits en matière d'absences rémunérées sont respectés (pécule de vacances pour les congés, salaire garanti pour le premier mois de maladie, etc.). Jeanne Haliz a travaillé 17 jours complets pendant le mois d'avril. Le lundi 10 avril était férié et elle a été malade durant 2 jours avec salaire garanti.

3. En troisième lieu, se trouve le passage du salaire brut au salaire net. Il s'effectue en quatre étapes.

La première étape est de déterminer le salaire brut, qui se compose de la rémunération et des avantages extralégaux soumis aux cotisations de sécurité sociale (ONSS). Jeanne Haliz dispose, en plus de sa rémunération mensuelle de 3.127,08€, d'un ordinateur qu'elle peut utiliser à des fins privées. La valeur de cet avantage en nature est fixée fictivement à 6€ par mois (72€ par année). Le total du salaire brut est de 3.133,08€.

La deuxième étape consiste à prélever les cotisations de Sécurité sociale, qui équivalent à 13,07% du salaire brut. En plus des cotisations du travailleur, et même si cela ne se retrouve pas sur la fiche de paie, l'employeur paie des cotisations sociales patronales, au taux de 25%. Cet argent

finance la Sécurité sociale, c'est-à-dire les soins de santé, les pensions et l'assurance-chômage, notamment. Pour certains travailleurs à faible revenu, la cotisation ONSS est diminuée, avec une réduction d'autant plus importante que le salaire brut est faible. C'est le système du bonus à l'emploi. Votre fiche de paie mentionne ce montant si vous y avez droit (actuellement il faut gagner moins de 3.022,28€ brut, mais ce montant évolue avec l'indice des prix à la consommation). Les cotisations ONSS dues par Jeanne Haliz sont de 409,49€ (13,07% de 3.127,08€). Comme son salaire est élevé, elle n'a pas droit au bonus à l'emploi.

La troisième étape est de calculer la rémunération imposable. Après avoir enlevé les cotisations sociales, il faut ajouter les éventuels avantages extralégaux non soumis aux cotisations ONSS mais bien aux impôts. Cette rémunération imposable est soumise au précompte professionnel (PP), qui est une avance sur impôts et qui varie selon le montant de la rémunération, l'état civil, la situation familiale, entre autres. Cette somme sert à financer les services publics : écoles, trains, justice, etc. Jeanne Haliz dispose d'une voiture de société. Il s'agit d'un avantage exonéré de cotisations ONSS mais soumis aux impôts. Il faut donc ajouter une valeur pécuniaire fictive pour représenter cet avantage, qui s'obtient en utilisant une formule légale. Ici, il s'agira de 165,65€ par mois, de sorte qu'on arrive à une rémunération imposable de 2.889,23€, sur lequel sera prélevé le PP (644,57€).

Pour obtenir le salaire net à payer, il reste à ajouter ou à soustraire certains éléments au montant obtenu à l'étape 3. Doivent être ajoutés (« divers plus »), les avantages extralégaux qui ne sont ni soumis aux cotisations ONSS ni à l'impôt ou encore les remboursements des frais à charge de l'employeur. A l'inverse, doivent être soustraits (« divers moins ») la cotisation spéciale de Sécurité sociale, la valeur des avantages en nature qui ont été ajoutés fictivement, et la contribution personnelle aux titres-repas, assurances, etc. On obtient alors le salaire net qui sera versé sur votre compte en banque. Jeanne Haliz est indemnisée à hauteur de 20,37€ par mois par son employeur pour son abonnement de

train. Il s'agit d'un avantage qui est exonéré d'impôts et d'ONSS. Elle a en outre été remboursée pour les kilomètres effectués dans le cadre de ses fonctions (75€ pour le mois d'avril). Il ne s'agit pas de rémunération, mais d'un remboursement par l'employeur de frais qui sont normalement à sa charge. Enfin, Jeanne Haliz doit payer une cotisation spéciale de Sécurité sociale s'élevant à 20,64€, tandis que sont soustraites les valeurs qui avaient été fictivement ajoutées pour chiffrer les avantages en nature correspondant à l'utilisation d'un ordinateur (6€) ou d'une voiture de société (165,65€).

En conclusion, du brut au net, c'est un passage par la solidarité ! On imagine que cela ne vous fait pas plaisir a priori de mettre votre argent dans une caisse commune (Etat et Sécurité sociale) et que vous préféreriez avoir tout en net. Pourtant, c'est le système le plus juste et efficace : chacun contribue selon ses moyens pour que tout le monde puisse bénéficier du meilleur service possible ! Les hauts salaires contribuent plus que les bas et tous ont accès au même service public de qualité. Sans cet argent dans les caisses communes, pas de soin de santé, pas de pension publique, pas d'école ou route publique... Aujourd'hui, les nombreuses formes de rémunération détournées qui esquivent les contributions permettent d'importantes économies aux entreprises. L'ensemble des travailleurs y perd : moindre remboursement des frais de santé, menaces sur les pensions, etc. Les seuls bénéficiaires sont les actionnaires à travers les employeurs et les compagnies d'assurances et autres fonds de pension qui lorgnent le jackpot de la privatisation de la Sécu.

/// **Bénédicte Canivez**



Shutterstock

Impact des entreprises sur l'environnement

La transparence progresse

Une nouvelle directive européenne oblige les entreprises à plus de transparence en matière d'impact écologique.

Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique, étant les principales émettrices de gaz à effet de serre. Aussi l'adoption en novembre d'une nouvelle directive européenne obligeant les entreprises à publier des informations détaillées sur leur « durabilité » est-elle particulièrement bienvenue. La notion jargonante de « durabilité » fait référence à la responsabilité de l'entreprise par rapport à une série d'aspects, comme la gestion de son personnel, la lutte contre la corruption et la préservation de l'environnement. Ce n'est pas tout à fait neuf. Une directive européenne obligeait déjà les entreprises à publier des « informations non-financières », y compris en matière environnementale. Mais la nouvelle directive va plus loin. Tout d'abord, elle touche beaucoup plus d'entreprises, environ 900 en Belgique, y compris des PME et des filiales d'entreprises étrangères. Ensuite, elle renforce les exigences d'information. Comme le stipule la directive, l'objectif est de disposer d'« informations pertinentes, comparables et fiables ». Et d'éviter que les entreprises dorent à bon compte leur image par de vagues déclarations sur leur vertu écologique ou autre. Les entreprises sont soumises à des normes obligatoires et détaillées en matière d'information comp-

table. Ce sera le cas également en matière d'information sur leur impact environnemental. À partir de 2024-2025, lorsque la directive aura été transposée dans le droit interne de chaque Etat membre, on disposera d'informations plus précises sur l'impact écologique des entreprises, ce qui permettra de les mettre sous pression si elles ne font pas leur part dans la lutte contre les déséquilibres écologiques.

QUELLE INFORMATION ?

L'obligation d'information va dans deux directions. Premièrement, l'information sur les risques encourus par l'entreprise à cause des déséquilibres écologiques. Prenons le cas des compagnies d'assurance. Les sinistres engendrés par le réchauffement climatique (inondations, tornades, sécheresses, etc.) les exposent à des coûts d'indemnisation de victimes plus importants. Ces coûts, elles devront les évaluer. Autre risque, tout aussi important, celui « de transition ». La transition écologique influencera l'emploi dans certains secteurs. Ce risque pour l'emploi, les entreprises devront aussi l'évaluer. Elles ne pourront plus faire la sourde oreille lorsque les travailleurs leur demanderont d'anticiper l'impact de la transition écologique sur leur emploi. Deuxième direction, l'incidence

de l'entreprise sur le climat. Les entreprises sont fortes pour se donner une image verte, mais les actes sont souvent loin des beaux discours. La nouvelle directive aidera à démasquer ce « greenwashing » (écoblanchiment) grâce à des informations plus précises et vérifiées par un auditeur externe. La démarche sera similaire à celle qui vaut pour l'information comptable, qui doit être vérifiée et validée par un réviseur externe. L'information environnementale sera elle aussi vérifiée par un spécialiste et discutée au sein du conseil d'entreprise.

UN PROGRÈS SI...

Cette directive est une étape. Elle sera un réel progrès à condition que la directive ne soit pas vidée de sa substance. Les normes précises d'information doivent encore faire l'objet d'un acte législatif. Les entreprises font un énorme lobbying pour réduire leur portée. Mais même avec des normes exigeantes, le progrès viendra surtout si l'information nouvelle est utilisée par les travailleurs des entreprises et les citoyens pour pousser les entreprises à agir. Car ce qu'on veut, ce n'est pas un rapport de plus, mais que les entreprises fassent leur part pour stopper le réchauffement climatique.

Etienne Lebeau

Révolution de balais

En découvrant l'existence du Balai Libéré, une entreprise de nettoyage autogérée dans les années 70, les nettoyeurs actuels de l'UCLouvain se questionnent sur leurs conditions de travail et sur la faisabilité de se mettre en autogestion aujourd'hui.

Le Balai Libéré, c'est l'histoire d'une révolution méconnue qui s'est déroulée au milieu des années 70, dans un secteur rarement mis sous le feu des projecteurs, celui du nettoyage.

Cette histoire méritait d'être racontée comme témoin d'une expérience autogestionnaire qui aura perduré durant 15 ans et qui aura permis aux travailleurs de créer les conditions de travail propices à leur émancipation.

Si le documentaire de Coline Grando revient, à travers des images d'archives, sur les événements qui ont abouti à la création du Balai Libéré, son intérêt majeur provient de son approche résolument tournée vers le présent. « Le film met en scène la rencontre entre ces deux générations de travailleurs et travailleuses, qui ont deux expériences très différentes et qui, à la fois, partagent un territoire commun qui est cette ville qui représente 350.000 m² à nettoyer. » explique Coline Grando, la réalisatrice du documentaire.

« À travers leur partage d'expérience, le film parle plus largement de la dégradation des conditions de travail, de violence de classe. Il met en lumière un système d'appel d'offre de marché public qui contraint les différents acteurs à revoir le prix vers le bas et à augmenter mécaniquement la charge de travail qui pèse sur les travailleurs. Il parle de la destruction du lien et des difficiles conditions d'émancipation des travailleurs peu qualifiés. »

Le documentaire témoigne du marathon quotidien harassant de ces travailleurs invisibles et de la solitude troublante de leurs tâches. Il donne également la parole à l'UCL et aux étudiants et militants de la CSC qui ont accompagné et soutenu ces travailleurs lors de la reprise en main de leur outil de travail. A travers



leurs échanges, les liens (importance de la communication, des solidarités et des soutiens syndicaux, sectoriels, etc.) et les brèches (difficultés actuelles de coaliser les travailleurs, dégradation des conditions de travail) entre les deux époques transparaissent. « C'est la solidarité qui compte le plus en autogestion » déclare une des instigatrices de la révolution de balais, faisant ainsi émerger de l'expérience passée des pistes de solution et de transformation pour l'avenir.

Ce film, soutenu par la CNE, sortira en parallèle du volet #2 de nosfuturs.net, qui rassemble des contenus de formes variées autour des organisations collectives du travail.

David Morelli

Le Balai Libéré, Écoutez cette histoire que l'on m'a racontée de Coline Grando (Be, 90', 2023) sortira le 17 mai 2023 dans plusieurs salles belges francophones (via Le Parc Distribution).



IFIC : du neuf pour certains secteurs

/// Tous les travailleurs des secteurs des Maisons de repos et de soins, des Initiatives d'habitations protégées (IHP), des Maisons de soins psychiatriques et des Centres de rééducation vont également être enfin concernés par la nouvelle classification de fonctions (appelée IFIC) et donc, des barèmes largement plus favorables ! Cela se concrétise grâce à l'accord Non Marchand 2021-2024.

Dorénavant le barème sera identique quel que soit l'endroit où l'on travaille, y compris dans les hôpitaux, les maisons médicales et les soins infirmiers à domicile.

DE NOUVEAUX BARÈMES AVEC DES CONSÉQUENCES POSITIVES

Chaque fonction a été pondérée sur la base de 6 critères : connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement, et ensuite située dans une des 17 catégories barémiques.

Les nouveaux barèmes IFIC évoluent suivant une courbe qui démarre plus haut et plus vite en début de carrière jusqu'à se stabiliser à 35 ans d'ancienneté (aujourd'hui, le plafond est à 27 ans).

Il s'agit pour la toute grande majorité du personnel d'une réelle augmentation salariale : de l'argent en brut, ce qui a pour effet domino évidemment d'augmenter le net en poche. Mais, ce que beaucoup oublient souvent, ce sont les autres effets positifs : augmentation des congés payés, de la prime de fin d'année et la prime d'attractivité, des sursalaires... Cela permet en outre d'augmenter les allocations sociales si le travailleur se retrouve en incapacité

de travail avec une allocation mutuelle, par exemple, et d'augmenter le montant de la pension. Et si on voit un peu plus loin que le bout de son nez, cela permet de continuer à alimenter la Sécurité sociale dont nous avons tous besoin un jour. Cette même Sécurité sociale qui permet de financer le personnel du Non Marchand.

Quand il y aura une indexation, celle-ci se fera également sur une base de rémunération plus élevée, ce qui augmentera à nouveau le salaire net en poche et l'effet domino cité juste avant.

Et non, ce n'est pas une blague ! Alors que les simulations personnalisées ont été distribuées aux milliers de travailleurs de ces secteurs (en janvier à Bruxelles et en mars en Wallonie), beaucoup d'affiliés nous ont demandé conseil pour comprendre leur simulation. Quand, mathématiquement, ces affiliés avaient une augmentation de salaire, il a fallu les rassurer sur la véracité des chiffres !

UN CADEAU DES EMPLOYEURS ? NON, LE RÉSULTAT DU COMBAT SYNDICAL !

Pour rappel, la CNE se bat depuis toujours pour de meilleures conditions de travail.

La rémunération en est une composante importante. C'est grâce à notre ténacité et à notre mobilisation (délégués et affiliés) que ce budget a été décroché auprès des pouvoirs subsidiaires à Bruxelles et en Wallonie.

Ce n'est pas un cadeau du ciel, ce n'est pas un cadeau des employeurs mais bien le fruit de notre combat. Entre la mobilisation et la concrétisation, plus de 2 ans se sont écoulés pour laisser le temps à la concertation entre employeurs et syndicats. Ensuite, il a fallu se mettre d'accord sur les textes des conventions collectives de travail.

Chacun de vous qui avez répondu présents quand vos délégués vous appelaient à vous mobiliser, vous pouvez être fiers de votre mobilisation : elle a payé et c'est elle qui, aujourd'hui, est concrétisée par une augmentation réelle de votre salaire.

Dans le Non Marchand aujourd'hui, le combat n'est cependant pas terminé. Pour les autres secteurs où l'IFIC n'est pas encore présent, nous espérons que les prochains accords Non Marchand permettront à ces travailleurs de voir aussi leur rémunération revalorisée.

/// Claire De Pryck

Makro

Chronique d'une mort « organisée »

Un long feuilleton à rebondissements, ou comment une multinationale qui fait des profits peut éviter de payer des indemnités aux travailleurs.

En juin 2022, la direction du groupe allemand Metro AG, propriétaire des enseignes « Makro » et « Metro », convoque un CE extraordinaire et annonce la vente de ses parts à un fond d'investissement, Bronze Properties dont la principale activité est de reprendre des entreprises malades pour ensuite en revendre les parties saines et laisser le reste en état de faillite. Si les six magasins Makro étaient déficitaires, les onze magasins Metro, eux, étaient globalement rentables.

Rien ne sera jamais dévoilé aux représentants du personnel quant à la manière et au montant de cette vente. Une chose est sûre, dès ce moment, Metro AG n'a plus aucune responsabilité envers le personnel car il n'en n'est plus actionnaire. Les magasins belges cessent donc de faire partie du groupe allemand Metro et toute forme de solidarité disparaît. Les liens tissés entre les travailleurs et le groupe depuis des dizaines d'années disparaissent comme par enchantement.

En juillet, Bronze s'adjoindra les services du consultant GA Europe, société spécialisée en liquidation/démantèlement de sociétés actives dans le Commerce (dont AS Adventure, Blokker, M&S, Mexx). Deux mois plus tard, une requête est déposée pour l'ensemble des magasins et acceptée par le tribunal d'Anvers qui permet de vendre tout ou une partie des activités de l'entreprise à une autre entité et de sauvegarder l'emploi dans les activités viables.

Très rapidement Sligro Food, un groupe néerlandais qui possède déjà des activités en Belgique, montre un intérêt à la reprise de la plupart des magasins Metro. En décembre, le tribunal de l'entreprise d'Anvers approuve l'offre du groupe. Dès janvier, les magasins Metro réouvrent leurs portes sous le nom de Sligro-M. La plupart

des travailleurs de l'ensemble des magasins sont repris ainsi qu'une centaine de collaborateurs du siège social, soit plus de 500 employés au total. A l'heure actuelle, les conditions de travail sont maintenues.

Ce n'est malheureusement pas le cas des six magasins Makro. Le 30 décembre, près de 1.500 travailleurs voient les portes de leur magasin se fermer définitivement et la faillite est déclarée le 10 janvier.

UN DRAME HUMAIN

Les travailleurs qui ont 30, 35, 40 ans de carrière sont restés dignes jusqu'à la fin. On ne peut pas en dire autant du groupe Metro AG. Bien loin d'assumer les coûts liés à une restructuration, cette multinationale qui fait plusieurs milliards de chiffre d'affaire a pu, en toute impunité, éviter d'assumer ses responsabilités sociales à l'égard des travailleurs belges. En effet, en l'absence d'actifs suffisants (les bâtiments étant restés la propriété de Metro AG), il est impossible de négocier un plan social : Metro AG n'étant plus actionnaire, on ne peut faire pression pour réclamer la solidarité du groupe.

Il est même fort probable que les travailleurs ne puissent bénéficier des indemnités de rupture auxquelles ils ont droit et ce, malgré de longues années d'ancienneté et de loyauté envers le groupe! C'est l'Etat belge (et donc la collectivité) qui va devoir assumer ce que l'employeur a évité, via le Fonds de fermeture et les allocations de chômage. C'est un drame social sachant que parfois plusieurs membres de la même famille travaillent pour cette société.

Le monde politique s'est étonné mais cela ne va pas suffire pour éviter que le scénario ne se répète à l'avenir. C'est la légis-

lation belge qui doit être modifiée afin de renforcer l'implication des représentants des travailleurs dans les procédures de PRJ et de faillite ainsi que les mécanismes de détection des fraudes et imposer la solidarité entre le cédant et le repreneur en cas de passif social pour que chaque travailleur perçoive l'indemnité de rupture à laquelle il a légitimement droit.

OÙ EN SONT LES TRAVAILLEURS AUJOURD'HUI ?

En Wallonie, les organisations syndicales ont demandé à ce qu'une cellule de reconversion soit mise en place. Les travailleurs vont pouvoir être accompagnés en partenariat avec le Forem.

Différents services leur seront proposés en collaboration avec l'ASBL Reso : mise à disposition de locaux et de matériel (ordinateurs...), accompagnement dans les démarches administratives et vers la recherche d'un emploi, possibilités de financement d'un parcours de formation, intervention dans les frais de déplacement, de garderie...

Les travailleurs sont restés dignes et fidèles à leur enseigne jusqu'au dernier jour. Ils demeurent aujourd'hui compétents et investis. Nul doute que ces qualités séduiront d'autres employeurs. Gageons que ceux-ci se montreront plus respectueux de ces femmes et ces hommes formidables qui sont le corps et l'âme d'une entreprise.

Christine Close



Shutterstock

La représentation des Cadres au cœur d'un long conflit chez Alstom

/// L'entreprise Alstom est sans conteste un incontournable dans le paysage industriel de Charleroi. Numéro 2 mondial en matière de sidérurgie ferroviaire, l'entreprise a traversé la pandémie relativement bien, avec un carnet de commande qui ne désemplit pas pour les 4 à 5 prochaines années.

On est donc en droit de penser que tout va bien dans le meilleur des mondes pour les 1.100 travailleurs de l'entreprise. Si la délégation syndicale a signé récemment de nouvelles avancées au niveau du télétravail ou encore de la Car Policy, elle a connu ces dernières années, une bataille interne liée à la reconnaissance d'une délégation Cadres en son sein. Jean-Marc Dullier, délégué CNE nous explique la problématique.

/// Comment a commencé cette histoire ?

A l'origine, il existait un groupement des ingénieurs « maison », une sorte de syndicat interne, afin de représenter les cadres, mais il avait été créé par la direction. Parmi les 1.100 travailleurs, il y a quand même 800 cadres chez Alstom. Nous estimions donc que cette catégorie de travailleurs devait avoir sa propre représentation syndicale officielle. Nous avons entendu parler d'une CCT chez Caterpillar qui permettait l'instauration d'une délégation Cadres dans l'entreprise. Cela nous a convaincu de mener notre propre combat pour l'obtenir également.

/// Cela n'était pas possible chez Alstom ?

La délégation CNE a obtenu un mandat Cadre en CE et un mandat Cadre suppléant en CPPT lors des élections de 2016. Mais nous essayions une fin de non-recevoir pour ce qui concerne notre demande de mandat en délégation syndicale. Nous avons donc choisi de ne pas en rester là.

/// Quelle voie avez-vous empruntée ?

Nous n'avons pas vraiment eu le choix. Nous avons utilisé la voie de la justice. Dès 2017, la requête a été lancée. Le groupement des Cadres « maison » souhaitait alors se faire reconnaître comme syndicat. Nous avons été déboutés lors du 1er jugement. Nous sommes restés convaincus que nous avions raison et que nous étions pourtant dans notre droit. Nous avons donc interjeté appel de cette décision. Après 2 ans, nous avons enfin gagné celui-ci. Le verdict a été rendu en janvier 2020 exactement, ce mouvement n'a pas été reconnu comme un syndicat. Le jugement indique clairement qu'il existe 3 syndicats CSC, FGTB et CGSLB et que ce groupement « maison » n'en fait

pas partie. Nous avons donc créé dans la foulée la délégation syndicale Cadres chez Alstom. En réalité, cela n'a pas été aussi simple, mais je vous épargne les étapes durant lesquels nous avons dû faire venir des huissiers pour faire appliquer le jugement. Vous avez également vécu d'autres batailles, notamment concernant le secrétaire du CE.

En effet, lorsque le secrétaire du CE a démissionné dans le 1er semestre de 2022, nous devons élire un nouveau secrétaire pour ce poste essentiel. Or, le Règlement d'Ordre Intérieur (qui n'avait pas été adapté depuis l'instauration de la délégation Cadres) prévoyait que ce poste devait revenir à un représentant du groupement jeunes-ouvriers-employés. Il a là aussi fallu batailler pour trouver un accord pour qu'un cadre puisse exercer cette fonction. Chacun avait une proposition différente, mais après quelques mois, mes pairs m'ont élu. Encore une reconnaissance donc pour la représentation des Cadres au sein d'Alstom.

/// *Propos recueillis par Florence Boisart*

Vous avez subi du chômage temporaire pour force majeure lié au Covid-19 en 2022 ?

Ceci vous intéressera !

En Belgique, le droit aux vacances annuelles est calculé sur base des jours de travail de l'année civile précédente. Ainsi, les vacances que vous pourrez prendre en 2023 dépendront des prestations que vous avez effectuées en 2022. Or, les périodes de chômage temporaire pour force majeure ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des vacances annuelles...

Pour éviter que les travailleurs accumulent moins de droits aux congés pour l'année 2023 en raison de périodes de chômage temporaire pour force majeure liée au Coronavirus subies en 2022, les organisations syndicales ont revendiqué - et obtenu - que les périodes de chômage temporaire pour force majeure Covid-19 soient assimilées à des périodes de travail. Même si le texte juridique n'a pas encore été adopté, l'information a été communiquée par le ministre du Travail le 24 février dernier. Cela emporte deux conséquences pour les travailleurs qui ont été placés par leur employeur en chômage temporaire Coronavirus pendant l'année 2022 :

- si vous êtes encore sous contrat de travail avec cet employeur : la période de chômage temporaire compte comme une période de travail effectif pour le calcul de la durée et des pécules de vacances annuelles de 2023.
- si votre contrat de travail s'est terminé avec cet employeur : la période de chômage temporaire compte comme période

de travail effectif pour le calcul et le paiement du pécule de départ anticipé (afférent aux vacances annuelles de 2023). Nous vous conseillons de vérifier que cela a bien été pris en compte dans l'attestation de vacances qui vous a été remise par votre employeur à l'occasion de la fin de votre contrat de travail.

En cas de difficultés ou si vous constatez que vos droits n'ont pas été honorés, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué-e, permanent-e ou conseiller-e CNE. Précisons que le régime de chômage temporaire pour force majeure liée au Coronavirus a pris fin au 30 juin 2022. Depuis le 1er octobre 2022, et jusqu'au 31 mars 2023, un autre régime spécial a été mis en place : le chômage temporaire dit « Energie ». Pour celui-ci, l'assimilation pour le calcul des vacances annuelles est déjà prévue dans la législation, de sorte que les travailleurs sont d'ores et déjà assurés de pas être lésés pour les vacances de 2024 !

Indexation

SCP 303.01 - Production de film

Salaire précédent x 2%

CP 309 - Société de bourse

Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 0,4016%

CP 310 - Banques

Salaire barémique x 0,4%

Pour plus de détails, rendez-vous sur notre page <https://www.lacsc.be/cne/indexation>



Le Droit de l'Employée est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Christine Close - Claire De Pryck
Etienne Lebeau - Linda Léonard - Alice Mazy - David Morelli - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

Le Lion est mort...

Delhaize vend tout et vend bien. Des fruits et légumes, du poisson et du chocolat, des magasins et des humains... Pour complaire aux actionnaires qui se gavent de milliards, le boss du groupe (qui gagne plus de 2.000€ de l'heure) a décidé de vendre ses 128 magasins... avec les 9.000 personnes qui y travaillent. Les vendre à qui ? A qui les voudra. Delhaize restera propriétaire des bâtiments, de la marque, de la centrale d'achat - bref de tout ce qui donne un énorme pouvoir à une enseigne de la grande distribution.

La communication de Delhaize était bien préparée. Pour les clients, ce sera super : ouverture le dimanche, le soir, etc. Et pour le personnel, « ça ne changera rien ».

La direction de Delhaize sait qu'elle ment. Elle sait que le personnel vendu ne sera pas réellement protégé contre le licenciement. Elle refuse d'ailleurs de prendre le moindre engagement pour l'avenir.

Elle sait aussi que les conditions de travail risquent fort de se dégrader brutalement : hyper flexibilité, travail tard le soir, le dimanche, etc. Ils savent aussi que la franchise est à peine rentable, puisqu'ils organisent eux-mêmes ce piège : ils fixent le loyer, le prix d'achat, le prix de vente, les promotions... Le franchisé est totalement dépendant, et Delhaize lui laissera à peine de quoi survivre. Il y a pourtant des franchisés qui gagnent beaucoup d'argent ? Oui. Comme celui du centre de Bruxelles fermé récemment suite à une inspection : une bonne partie du personnel y travaillait en noir. Ou comme cet AD Delhaize qui affiche fièrement en devanture « ouvert toute la journée, 7 jours sur 7 » ... Ce qui est illégal. Ou comme tel autre où les bouchers sont déclarés 30 heures et en prestant 60, pour moitié en black.

En vrai, la recette de la franchise est simple : Delhaize prend tout le bénéfice réalisable dans des conditions légales. Et il ne reste au franchisé, s'il veut s'enrichir, qu'à jouer avec la santé de ses travailleurs. Et les limites de la loi. Ou à les violer franchement, puisque plus personne ne sera là pour le voir ou pour contrôler. Mais Delhaize ne sera plus responsable de rien : techniquement, cela s'appelle : capter la rente. Une activité que les mafias de tout poil affectionnent.

Les patrons du Commerce écrivent « *dans ce conflit, les syndicats cherchent surtout à conserver des délégués* ». Ils croient nous insulter, ils nous honorent. Oui, nous voulons des délégué-es, partout. Oui, le personnel de Delhaize a confiance en ces collègues élu-es pour les protéger et les organiser. Oui cela change tout, un magasin avec des délégués. Davantage de droits, de salaires, de sécurité, de respect humain. Car ni les lois, ni les promesses des capitalistes, n'ont jamais protégé personne... s'il n'y a pas les moyens de les faire respecter. Le seul moyen de garantir les droits, c'est de permettre à tous les collègues de Delhaize (et d'ailleurs) de se défendre ensemble contre les abus. C'est en cela que la suppression du syndicalisme dans les magasins est bien l'objectif principal de Delhaize.

C'est pourquoi notre position est claire : la franchise, c'est NON. Il ne s'agit de rien d'autre que de l'organisation du dumping social, d'une sorte de « délocalisation sur place ». Tout en appartenant de facto à une multinationale, les Delhaize franchisés seraient mis sur un pied d'égalité avec les petits magasins vraiment indépendants (votre boulanger, votre épicier du coin de la rue...). Ça doit changer : nous devons imposer une concurrence loyale, qui ne se fasse pas sur le dos des travailleurs !

La vente de ces 128 magasins ferait peser une menace sur tout le secteur: le transformer en jungle. Une jungle (terrible jungle...) où les petits patrons honnêtes seront asphyxiés par une concurrence dégoûtante ; où les mafieux seront encouragés, et où la défense de nos droits sera impossible.

Comment la petite épicerie créée à Ransart il y a 155 ans est-elle devenue un géant mondial avec des milliers de millions d'euros de capital ? En accumulant, année après année, des profits. Mais qui a produit ces profits ? Les travailleuses et travailleurs ! Les aïeux et aïeules de celles et ceux qui sont aujourd'hui vendu-es. Cela ne peut plus durer. Les entreprises n'appartiennent pas aux actionnaires. Elles ne peuvent pas être à vendre, ni elles ni leur personnel. Parce que nous ne sommes pas des marchandises !

/// Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général