

**Actualité**  
Un conclave  
budgétaire sous  
le signe de l'austérité

**Ça se joue  
en Europe**  
La France  
en résistance

**Infographie**  
La franchise,  
une stratégie  
capitaliste

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

**Delhaize**

**EN TOUTE FRANCHISE  
NON MERCI**

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier Delhaize : en toute franchise, non merci !

Après l'annonce de la franchise des magasins Mestdagh en janvier, le 7 mars dernier, Delhaize a annoncé sa volonté de franchiser ses 128 magasins intégrés. La franchise apparaît comme étant une stratégie capitaliste qui permet d'augmenter la rentabilité des actionnaires sur le dos des travailleurs et des franchisés.

### 6 Actualité Un conclave budgétaire sous le signe de l'austérité

Le 30 mars dernier, le gouvernement fédéral se mettait d'accord sur l'ajustement budgétaire 2023-2024. Pourquoi un conclave budgétaire ? Quelles mesures ont été prises ? Explications.

### 7 Infographie économique La franchise, une stratégie capitaliste

Nul besoin de franchise pour promouvoir le commerce local. On vous montre en quoi la franchise est plutôt une stratégie capitaliste en vue d'augmenter la rentabilité des actionnaires.

### 8 Chronique juridique CCT 32bis- Il y a des trous dans la raquette !

La Convention collective de travail (CCT) n°32bis est actuellement sous le feu des projecteurs. De manière générale, quels en sont les points positifs et négatifs ?



### 10 Ça se joue en Europe La France en résistance

La France connaît une mobilisation historique contre le projet de réforme des retraites. Nous avons interrogé Thomas Alam, maître de conférences en science politique et co-secrétaire du syndicat FSU à l'Université de Lille, pour en comprendre les raisons.

### 11 Culture « Détruire rajeunit »

Un film revient sur la « Grève du siècle » qui paralysa le pays dans les années 60, comme un écho ancien des luttes actuelles, en Belgique ou en France, gilets jaunes, Delhaize ou réforme des retraites. « Il faut oser jouer avec le passé pour le rendre vivant ».



### 12 Non Marchand Révolution dans le paysage hospitalier : les réseaux hospitaliers sont maintenant une réalité

Il n'aura fallu que quelques années pour que nos hôpitaux se forment en réseaux. C'est devenu une obligation suite à la réforme du secteur, initiée déjà par Maggie De Block.

### 13 CPAE Contact Centers - Ne vous laissez pas embobiner !

Nos équipes syndicales des contact centers, de nombreux sous-secteurs de la commission paritaire 200, sont à nouveau mobilisées pour dénoncer les conditions de travail précaires et négocier des améliorations.

### 14 L'équipe à la Une ICI PARIS XL, travailler plus de dimanches ? Oui mais...

L'élargissement des zones touristiques a engendré des modifications significatives dans les horaires des travailleurs du secteur du Commerce (CP311) présents dans celles-ci. L'équipe de ICI PARIS XL a négocié en 2022 une CCT Travail du dimanche. Magali Abbeels, déléguée CNE aux CE-CPPT-DS nous l'explique.

### 15 Info services Appel : refaisons du 8 mai un jour férié officiel

### 16 Edito Est-ce que vous trouvez cela juste ?

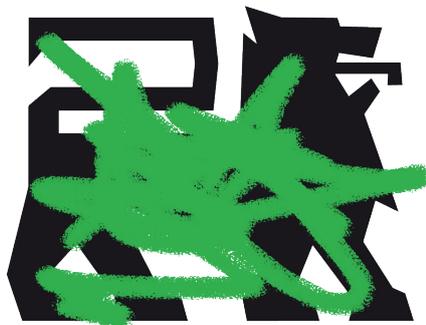
Durant plus de 30 ans elle a travaillé pour Delhaize. Son mari aussi, puis sa fille. Pendant le Covid, sans masque ni protection, méprisée par ses patrons, applaudie par les clients, elle a continué : parce que le commerce alimentaire, c'est essentiel, n'est-ce pas ?

## Le trait de Serge Dehaes...



A découper et afficher

# SOYONS SOLIDAIRES, BOYCOTTONS DELHAIZE



EN SAVOIR PLUS



Toujours plus de profits pour une entreprise qui en fait déjà beaucoup, des magasins plus chers et moins agréables, des travailleurs fatigués et mal payés, la loi des riches appliquée par la force.

Ce n'est pas notre vision d'avenir.

## ET VOUS ?

Soyez solidaires, n'allez pas chez Delhaize tant que le conflit ne sera pas résolu. On sait que ce n'est pas toujours évident, mais bientôt ce sera peut-être votre tour d'être écrasé par l'appétit des actionnaires.

**Tous ensemble, exigeons un monde meilleur pour tous et toutes !**

## United intérim C'est légal ça ?

L'intérim se développe de plus en plus et est présent partout. Malheureusement, la nature du système intérim signifie que peu d'intérimaires connaissent leurs droits et que quand ils les connaissent, ils sont souvent difficiles à faire appliquer.

Intérim United est le « syndicat des intérimaires » de la CSC. Les équipes travaillent pour obtenir de nouveaux droits, informer les intérimaires mais aussi pour construire tous les jours un syndicat qui les défend et que les intérimaires connaissent.

C'est dans ce cadre qu'aura lieu la semaine des intérimaires du 22 au 26 mai 2023. Il y aura des affiches et des brochures, des actions en entreprise (voir article call centers en page 13) et un helpdesk pour répondre à toutes les questions.

Y-t-il des intérimaires autour de vous ? Profitez de l'occasion pour leur parler de leur droits et d'Intérim United.

Plus d'informations très bientôt sur [InterimUnited.be](https://InterimUnited.be)

# EUH, C'EST LÉGAL ÇA?





J.B

# EN TOUTE FRANCHISE NON MERCI

Après l'annonce de la franchise des magasins Mestdagh en janvier, le 7 mars dernier, Delhaize a annoncé sa volonté de franchiser ses 128 magasins intégrés. Dans le Commerce et ailleurs, la franchise apparaît très clairement comme étant une stratégie capitaliste qui permet d'augmenter la rentabilité des actionnaires sur le dos des travailleurs et des franchisés.

## DELHAIZE FAIT DU BÉNÉFICE

Delhaize est une entreprise multinationale qui va très bien. Delhaize Belgique a fait 350 millions de bénéfices entre 2019 et 2021. En 2022, le groupe Ahold-Delhaize a distribué près de 2 milliards d'euros à ses actionnaires. Sur dix ans, ce sont plus de 12 milliards qui sont partis dans leur poche. Cela représente 10.000€ par an par travailleur (en équivalent temps plein) dans le monde. La valeur boursière d'Ahold Delhaize a été multipliée par 2 et demi en 10 ans (elle dépasse aujourd'hui les 25 milliards d'euros).

Alors pourquoi Delhaize veut franchiser ses 128 magasins intégrés belges ? Officiellement, c'est pour répondre aux demandes des clients et « être plus agiles ». Dans la réalité, l'inflation, la crise et les prix de l'énergie mettent les marges de l'entreprise et du secteur sous pression. De plus, ces 20 dernières années, le nombre de magasins (franchisés) a explosé en Belgique. Mais, les clients ne dépensent pas plus parce qu'il y a plus de magasins.

Or, les actionnaires du groupe - des fonds spéculatifs - exigent de la rentabilité à tout prix. Le groupe a donc lancé un plan pour rétablir au plus vite ses marges : augmentation de prix pour les clients, mise sous

pression des fournisseurs et un plan d'économies de 4 milliards sur 4 ans. Et où est-ce qu'on peut faire des économies ? Sur le dos des travailleurs ! C'est ce contexte qui explique le passage à la franchise.

## LA MISE SOUS PRESSION DES TRAVAILLEURS

Bien que les patrons de Delhaize répètent que la franchise n'aura pas d'impact négatif sur les travailleurs, nous savons qu'il n'en est rien. Au menu de la franchise : pertes d'emplois, diminution des conditions de travail et des salaires, augmentation des contrats précaires, disparition des droits des travailleurs à s'organiser collectivement.

## Pertes d'emploi

La franchise va entraîner des pertes d'emplois conséquentes. Premièrement, parce que les magasins franchisés emploient moins de travailleurs que les magasins intégrés. Ainsi, un magasin franchisé de 2.000m<sup>2</sup> emploie 25 travailleurs contre 75 dans un magasin intégré. Ils comblent une partie de la différence avec du travail étudiant, moins cher. Ensuite, parce qu'il y a trop de supermarchés en Belgique, il y aura des faillites et donc des pertes d'emplois. Avec la suppression de 280 emplois au siège social, il s'agit en réalité d'un licenciement collectif déguisé. Enfin, de nombreux sous-traitants de Delhaize risquent aussi d'être impactés.

On pense par exemple au sous-traitant qui s'occupe du nettoyage des magasins intégrés et qui emploie, pour ce faire, 600 travailleurs. Ces pertes d'emploi à cause du passage à la franchise, les travailleurs de chez ING en ont fait les frais : depuis 1999, ING franchise petit à petit ses agences bancaires mais la banque a droit de vie ou de mort sur les indépendants franchisés. Depuis 2017, ING a décidé de fermer des agences bancaires et a diminué le nombre d'agences franchisées de 446 à environ 200.

## Diminution des conditions de travail et des salaires

Passer à la franchise - que ce soit dans le secteur du Commerce ou dans le secteur bancaire - c'est changer de commission paritaire. Concrètement cela signifie une perte de salaire de 30% (salaires bruts, sur-salaires pour heures tardives, les chèques repas et autres primes) pour travailler 1h30 en plus, en 6 jours au lieu de 5, en ce compris le dimanche. Les horaires ne sont connus que 5 jours ouvrables à l'avance, les congés d'ancienneté et le droit à 8 week-ends libres par an sont supprimés, etc.

On sait aussi que les franchisés, sans doute parce qu'ils n'ont pas d'autres choix pour être rentables, travaillent avec beaucoup de contrats précaires, comme des jobs d'étudiants et des flexijobs. De nombreux franchisés trichent aussi en ayant par exemple recours au travail au noir ou en ne respectant pas la loi sur les heures d'ouverture des magasins.



## Absence de représentation collective

Enfin, dans les franchisés, les travailleurs n'ont pas le droit de s'organiser collectivement. Sans organisation collective, sans syndicat, les travailleurs sont seuls face au patron pour faire valoir leurs droits. En diminuant le nombre de travailleurs par magasin et en fragmentant les entités juridiques d'un même groupe, Delhaize veut diminuer le pouvoir des travailleurs qui s'organisent grâce à leur syndicat.

## LA FRANCHISE : UNE STRATÉGIE AU PROFIT DU CAPITAL

La franchise (ou l'affiliation) est un système dans lequel Delhaize se débarrasse de ses responsabilités et met le franchisé sous pression. Il ne s'agit pas d'une relation équilibrée. Les franchisés vendent souvent sans connaître leurs marges puisque les prix d'achat des marchandises - fixés par Delhaize - ne leur sont communiqués que plus tard. Les franchisés doivent appliquer les promotions de l'enseigne. Delhaize restera propriétaire des magasins, la multinationale sera donc aussi le bailleur et la banque du franchisé. Ce dernier n'a donc pas d'autre choix que d'accepter les conditions de Delhaize qui se garantit ses marges et exige des indépendants toujours plus de chiffre d'affaires.

Si un indépendant n'atteint pas ses objectifs ou s'il veut sortir de la franchise, il perd tout et Delhaize le remplace par un autre : plus malin, plus gros, plus méchant ou simplement jusqu'à la prochaine faillite. Sans parler de la concurrence des autres franchisés du même groupe qui se multiplient sans limite.

Certains indépendants tirent bien sûr leur épingle du jeu. Il y en a même qui pos-

sèdent jusqu'à 10 ou 15 magasins franchisés différents. Mais pour les 20-30% de franchisés au bord de la faillite<sup>1</sup> et les nombreux autres qui s'en sortent à peine<sup>2</sup>, ce sera la course au chiffre, tricher un peu ou beaucoup et surtout mettre la pression sur les travailleurs.

Et pour Delhaize, c'est zéro responsabilité et zéro risque. Travail au noir ? Travailleurs licenciés ? Faillites ? Ce n'est plus leur problème, seuls comptent les marges et le chiffre d'affaires. Face aux centaines de petits indépendants totalement dépendants d'eux, la multinationale fixe les règles et s'attribue les profits sans en porter les conséquences. Ils organisent un système de tous contre tous avec eux au sommet.

## STOP AU DUMPING SOCIAL

La franchise est donc une énième stratégie du capitalisme pour extraire une partie toujours plus importante de la richesse vers les actionnaires. Elle organise la mise en concurrence des travailleurs entre eux, une course au moins-disant social et met sous pression les indépendants franchisés. A côté de la franchise, cette stratégie capitaliste se présente sous d'autres formes dans tous les secteurs : recours aux faux-indépendants, travailleurs de plateformes, travailleurs intérimaires, organisation de la sous-traitance ou franchise sont autant de méthodes pour augmenter la rentabilité du capital. Face à ce constat, notre seule arme est la solidarité et l'organisation collective des travailleurs pour mettre un holà à cette mise en concurrence. Nous revendiquons un salaire égal pour un travail égal. Dans le secteur du Commerce, cela doit se concrétiser par une harmonisation vers le haut des commissions paritaires : une commission paritaire pour le vrai petit commerce indépendant et une autre pour les grandes entreprises, y compris les franchisés.

/// Thomas Englert  
/// Clarisse Van Tichelen

<sup>1</sup> Chiffres de ALPSIA (Association professionnelle francophone du libre-service en alimentation) la DH, 24/01/2020

<sup>2</sup> UCM, "deux magasins sur trois fonctionnent à perte", 09/03/2022. Libre-service en alimentation - UCM Magazine



Shutterstock

Actualité

## Un conclave budgétaire sous le signe de l'austérité

Le 30 mars dernier, le gouvernement fédéral se mettait d'accord sur l'ajustement budgétaire 2023-2024. Pourquoi un conclave budgétaire ? Quelles mesures ont été prises ? Explications.

Rappelez-vous, en novembre dernier, le gouvernement fédéral se mettait d'accord sur le double budget 2023-2024. Dans ce cadre, nous avons notamment dénoncé la rançon de l'indexation (l'indexation des salaires étant maintenue au prix d'une importante réduction de cotisations sociales pour les patrons en 2023 coûtant près d'un milliard d'euros) et les économies faites dans la Sécu (diminution du financement des soins de santé et réduction des droits aux crédits-temps).

En mars, un nouveau conclave budgétaire a eu lieu. Ce conclave vise à ajuster les budgets 2023-2024 au regard de l'évolution de la situation économique. Les sirènes de l'austérité se sont fait entendre dès le début de l'année : Commission européenne, Banque nationale et autres économistes néolibéraux exigeant du gouvernement qu'il réduise le déficit budgétaire de l'Etat. Ce déficit budgétaire s'était en effet fortement creusé en 2020 (9% du PIB) et rediminue depuis pour atteindre environ 5% ces prochaines années.

Est-ce que le déficit public est un problème ? C'est une vaste question. Si la droite crie à une dette publique qui serait insoutenable, l'indicateur pertinent pour savoir si nous risquons un emballement de la dette n'est pas le montant de la dette

publique mais l'écart entre les taux d'intérêts que l'Etat paie sur sa dette et le taux de croissance du PIB. Or, cet écart, même s'il se réduit, reste favorable. Quand bien même certains partageraient l'objectif de réduire le déficit public, il existe de nombreux moyens de le faire sans le faire payer aux travailleurs : les entreprises sont très gourmandes de subsides publics ; les paradis fiscaux et autres pratiques d'optimisations fiscales font perdre chaque année des milliards d'euros à l'Etat ; le capital ne contribue que très peu au financement de l'Etat.

Ce n'est pourtant pas la voie que le gouvernement a suivie. Il a décidé de réduire le déficit de 0,6% en 2024, soit 1,8 milliard d'euros à trouver. Cet effort est réparti comme suit : 40% de l'effort est supporté par une réduction des dépenses ; 40% vient d'une augmentation des recettes et les 20% restants via des réestimations techniques (des impôts qui, finalement, rapportent plus que prévu ou des dépenses qui, finalement, sont moins importantes que prévues).

La première victime de cette réduction des dépenses, ce sont les travailleurs sans emploi. 357 millions d'économies ont été trouvées en diminuant voire en supprimant les augmentations prévues au 1er janvier

2024 d'une série d'allocations sociales : pension minimum, assistances sociales (RIS et GRAPA), chômage complet, invalidité maladie minimum. D'autres économies sont réalisées dans le budget des soins de santé et dans les services publics. Les travailleurs en chômage temporaire en font aussi les frais : l'augmentation du chômage temporaire à 70% du salaire, qui avait été prise durant la crise du covid, avait déjà été ramenée à 65% depuis un certain temps. Le 1er janvier 2024, le plafond sera réduit à 60%. Les employeurs ou les fonds sectoriels devront compenser partiellement cette perte.

Au niveau de l'augmentation des recettes, c'est principalement l'implémentation de l'impôt minimum sur les multinationales qui y contribue en rapportant 334 millions d'euros supplémentaires. Certaines nouvelles mesures ont aussi été prises par le gouvernement durant ce conclave budgétaire. Il s'agit principalement de l'augmentation de la provision pour l'Ukraine et de la mise en œuvre de l'accord sur l'asile et la migration. Ces mesures sont financées par des recettes plus importantes qu'attendues de l'impôt des sociétés.

Clarisse Van Tichelen

# La franchise, une stratégie capitaliste

Le patronat vante le modèle de franchise qui permettrait de développer le commerce local et de se rapprocher des besoins des clients. Nul besoin de franchise pour promouvoir le commerce local. On vous montre en quoi la franchise est plutôt une stratégie capitaliste en vue d'augmenter la rentabilité des actionnaires.

## Le passage sous franchise met sous pression



## Il y a des trous dans la raquette !

La Convention collective de travail (CCT) n° 32bis règle divers aspects sociaux, en matière de conditions de travail et de rémunération, en cas de transfert des travailleurs d'une société à une autre. Cette CCT est actuellement sous le feu des projecteurs, dans le contexte des décisions de mise en franchise des magasins appartenant aux groupes Delhaize et Intermarché by Mestdagh. De manière générale, quels en sont les points positifs et négatifs ? Voici quelques éléments de réflexion, pour que chacun puisse se faire une opinion en fonction du contexte de chaque entreprise.

La CCT 32bis est une question de faits. Elle s'applique automatiquement à toutes les situations qui en remplissent les conditions.

Le transfert doit tout d'abord porter sur une « entreprise-organisation », c'est-à-dire sur un « ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique ». Il doit s'agir d'une entité suffisamment structurée et autonome pour être exploitée de manière indépendante (par exemple, un magasin doté d'un fonds de commerce ou un restaurant d'entreprise doté de locaux et d'équipements propres). La jurisprudence enseigne qu'il faut examiner, dans leur ensemble, le sort réservé, notamment, aux éléments matériels/corporels (bâtiments, outillages, matériaux, marchandises, etc.), aux éléments immatériels/incorporels (contrat de bail, enseigne, nom commercial, marques, brevets, etc.), au personnel, à la clientèle, à l'activité elle-même (poursuivie de manière similaire ou non). L'analyse ne sera pas la même d'un secteur d'activités à l'autre. En outre, pour que la CCT 32bis s'applique, il faut que ce transfert s'accompagne d'un changement d'employeur et qu'il y ait un « accord » (même tacite ou indirect) entre l'ancien employeur (appelé « cédant ») et le nouvel employeur (appelé « cessionnaire »).

Bref, le constat n'est pas toujours facile à poser.

### PRINCIPES

La CCT 32bis prévoit la continuité automatique de tous les contrats de travail,

le maintien des conditions de travail des travailleurs transférés et une interdiction de licenciement en raison du transfert. En cas d'insolvabilité, cette CCT prévoit également une responsabilité solidaire de l'ancien et du nouvel employeur concernant les dettes liées aux prestations de travail effectuées jusqu'à la date du transfert (par exemple, des arriérés de salaire ou le prorata de la prime de fin d'année). Ce sont des principes importants destinés à protéger les travailleurs si d'aventure leur « entreprise-organisation » était vendue à un autre propriétaire.

Cela étant, dans certains contextes, il peut arriver que cette protection fasse naître un risque pour les travailleurs. Pour ceux qui seraient déjà occupés par le « nouvel employeur » ou qui seraient embauchés après le transfert, l'employeur peut appliquer d'autres règles et dès lors, ceux-là peuvent avoir un statut moins favorable. Les travailleurs transférés, qui conservent en principe leurs meilleures conditions d'emploi, deviennent généralement des cibles pour l'employeur, qui n'a de cesse de supprimer ces différences, en harmonisant les conditions vers le bas ou en licenciant les travailleurs repris (qui soi-disant « coûteraient trop chers »).

### EFFECTIVITÉ

Lorsque les travailleurs font l'inventaire des droits à reprendre par le nouvel employeur, il arrive que l'ancien et/ou le nouvel employeur se mettent à contester de nombreux droits que les travailleurs pensaient acquis (par exemple, les futures

augmentations salariales annuelles liées à l'ancienneté, pourtant prévues par des CCT, ou des droits acquis en vertu de textes qui semblent perdus). Il arrive également que l'ancien et/ou le nouvel employeur contestent l'application même de la CCT 32bis, arguant que la situation concernée ne remplit pas les critères pour que la CCT 32bis s'applique.

Si l'ancien et/ou le nouvel employeur ne respectent pas les principes évoqués plus haut, la CCT 32bis ne prévoit aucune sanction. Pour faire valoir leur droit, les travailleurs n'ont d'autre choix que de se lancer dans une procédure judiciaire longue et incertaine, ce que très peu d'entre eux sont prêts à faire. Et en cas de licenciement, par exemple, que pourraient-ils espérer d'une telle procédure ? Si le juge décide que l'employeur, malgré l'interdiction, a bel et bien licencié le travailleur pour ne pas devoir le garder, l'employeur ne serait redevable que d'une sanction équivalente à 3 à 17 semaines de salaire (« pour licenciement manifestement déraisonnable » selon les termes de la CCT 109). Bref, la CCT 32bis manque clairement d'efficacité.

### LIMITES

Quand bien même le nouvel employeur respecterait-il à 100% la CCT 32bis (ce dont il faut encore s'assurer), quelles sont les garanties que cette CCT n'offre de toute façon pas ?

Très souvent, des réorganisations de l'entreprise sont opérées avant ou après le transfert et impliquent une réduction du



J.B

personnel occupé. En principe, le nouvel employeur doit reprendre tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ou la partie d'entreprise transférée, mais par dérogation, il peut procéder à des licenciements « pour des raisons techniques ou économiques ou organisationnelles ». Cette notion étant mal définie, la protection contre le licenciement en devient très relative...

Lorsque le transfert entraîne un changement de commission paritaire (CP), on constate bien souvent que les conditions de travail prévues par les CCT de la nouvelle CP sont bien moins avantageuses que celles prévues par les CCT de l'ancienne CP. Selon la position du SPF Emploi (la jurisprudence et la doctrine étant divisées sur la question), le nouvel employeur n'est plus tenu de respecter les dispositions sectorielles obligatoires issues de l'ancienne CP. Tout au plus ces dispositions subsistent-elles comme des droits individuels repris implicitement (« incorporés ») dans les contrats de travail de chaque travailleur, à moins que la CCT concernée n'exclue explicitement une telle « incorporation ». L'employeur peut donc les modifier par simple avenant au contrat de travail (suite à des pressions de type : « acceptez ou vous serez licenciés »), ou les écarter sur la base d'une CCT d'entreprise qui prévoirait d'autres dispositions.

En principe, le nouvel employeur doit respecter les CCT d'entreprise conclues avec l'employeur précédent. Toutefois, la législation lui permet de ne plus appliquer (de « dénoncer ») les CCT qui ne lui conviendraient pas, au terme d'un certain délai (en général, 3 ou 6 mois). Ces droits ne subsistent alors que comme des droits individuels repris implicitement dans les contrats de travail de chaque travailleur (sauf si la CCT prévoit le contraire). De nouveau, l'employeur peut donc supprimer ces droits par simple avenant au contrat de travail, ou les écarter sur la base d'une autre CCT d'entreprise qui prévoirait d'autres dispositions.

La CCT 32bis n'impose pas que le nouvel employeur maintienne les régimes complémentaires de prestations sociales, tels que les assurances-groupe et les assurances-hospitalisation, ni les compléments d'entreprise RCC. Si ces avantages n'ont pas été prévus par une CCT (cf. point précédent), le nouvel employeur est donc libre de les supprimer.

Au-delà du maintien des conditions de travail prévues par la CCT 32bis (dans les limites que nous venons d'évoquer), se pose la question de la continuité (ou non) de la représentation collective des travailleurs, qui conditionne largement la possibilité de construire un rapport de force

syndical dans l'entreprise et à faire pression sur l'employeur pour qu'il respecte, au minimum, la législation sociale. Cette question n'est pas réglée dans la CCT 32bis mais dans les lois respectives relatives au Comité d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ainsi que dans la CCT sectorielle fixant le statut de la délégation syndicale (si une telle CCT existe, ce qui n'est pas toujours le cas).

## LA CCT 32bis, QU'EN PENSER ?

La CCT 32bis contient de nombreux principes protecteurs pour les travailleurs. Malheureusement, ces principes manquent clairement d'effectivité, en particulier lorsqu'on constate que l'ancien et/ou le nouvel employeur, dans les faits, les ignorent ou les contournent. La vigilance reste de mise. La CCT 32bis n'est que le point de départ de la négociation collective, qui reste nécessaire sur de nombreux points, en particulier lorsque le transfert d'entreprise entraîne un changement de CP. Pour ce type de situation comme pour d'autres, il faut bien reconnaître que la CCT 32bis, c'est mieux que rien, mais ce n'est pas la panacée.

**Jean-François Libotte**



## La France en résistance

La France connaît une mobilisation historique contre le projet de réforme des retraites. Nous avons interrogé Thomas Alam, maître de conférences en science politique et co-secrétaire du syndicat FSU à l'Université de Lille, pour en comprendre les raisons.

Quelles sont les principales critiques contre le projet de réforme des retraites ?

Le premier point, c'est qu'il n'y a aucune nécessité de la mettre en place, comme le montre l'organisme officiel, le Conseil d'orientation des retraites, qui souligne que la trajectoire budgétaire est maîtrisée jusqu'en 2070. Ensuite, alors que la réforme actuelle repousse l'âge légal de la retraite à 64 ans, la France est en fait déjà alignée sur l'âge de 67 ans qui existe ailleurs en Europe. En effet, une décote sur le montant de la pension existe si on part avant 67 ans. Et l'âge auquel les gens partent effectivement à la retraite actuellement dépasse déjà en moyenne les 64 ans. Cette réforme va avoir des effets très injustes. L'argument de l'espérance de vie ne tient pas non plus depuis que des études de l'INSEE ont montré que cet âge stagne voire commence à baisser. Dernier point, contrairement aux allégations du gouvernement, ce ne sont pas des millions de personnes qui pourront grâce à la réforme avoir au moins 1.200€ de pension, mais tout au plus quelques dizaines de milliers de personnes.

Comment expliquez-vous l'ampleur historique de cette mobilisation ?

Même les chiffres de la police constatent des manifestations extrêmement énormes. On a eu régulièrement des pics à plus de 3,5 millions de manifestants. Pour arriver à



cela, il y a eu très tôt un travail soutenu de décortiquage des enjeux de la réforme. Non seulement par les organisations syndicales, mais aussi par certains économistes, qui ont fait un travail remarquable de vulgarisation de leurs analyses dans les médias. Par rapport à des mobilisations précédentes contre des projets de réformes des retraites, il y a eu aussi une forte unité syndicale. Le passage en force du gouvernement en utilisant l'article 49.3, puis les violences policières, ont aussi fait rebondir la mobilisation, notamment chez les lycéens et les étudiants. Enfin, il y a une colère un peu sourde qui reste du mouvement des Gilets jaunes. La critique faite à l'époque de la dérive autoritaire de la présidence Macron ressurgit maintenant.

Certains leaders syndicaux parlent d'une crise démocratique. Pouvez-vous expliquer en quoi ?

On a d'abord un mépris de la démocratie parlementaire, puisque le véhicule législatif choisi et certains instruments constitutionnels n'ont pas permis un débat serein. L'Assemblée nationale n'a jamais voté ce projet de réforme des retraites. Le gouvernement a anticipé le fait que ce texte allait être rejeté, c'est pourquoi il

a recouru à l'article 49.3. Le gouvernement n'a évité qu'à 9 voix de tomber à la suite de la motion de censure de l'Assemblée. Ensuite, un mépris de la démocratie sociale, la Première ministre n'invitant les organisations syndicales qu'au bout de trois mois de mobilisation, mais pour parler de tout sauf du retrait de la réforme des retraites. Un mépris de la rue, avec Emmanuel Macron qui évoque « la foule » - sous-entendu irraisonnée - en osant comparer les manifestants aux partisans de Trump qui ont occupé le Capitole. Un mépris pour la démocratie d'opinion, puisque les sondages montrent une opposition très farouche à cette réforme, 2 Français sur 3, et 9 sur 10 chez les actifs. On est d'autant plus à court d'arguments pour comprendre cet entêtement du président Macron, que les marchés financiers, l'agence Moody's, Bloomberg, le Financial Times, s'inquiètent du passage en force du gouvernement français et estiment que le président a créé lui-même une crise politique qui risque de désinciter les investisseurs étrangers à investir en France. Cette séquence va laisser des traces très importantes. Avec des répercussions positives pour les organisations syndicales. Un sondage montre un bond de 11 points d'opinions positives pour les syndicats - de 29% à 40%, 24% des sondés déclarant leur envie de se syndiquer. Grâce à Emmanuel Macron, le syndicalisme est remis à l'honneur !

Etienne Lebeau

# « Détruire rajeunit »

Un film revient sur la « Grève du siècle » qui paralysa le pays dans les années 60, comme un écho ancien des luttes actuelles, en Belgique ou en France, gilets jaunes, Delhaize ou réforme des retraites. « Il faut oser jouer avec le passé pour le rendre vivant ».



Le réalisateur Benjamin Hennot commence par planter le contexte historique : juste après l'Indépendance du Congo, le gouvernement belge, invoquant une dette publique élevée, prend une série de mesures de restrictions budgétaires, dites « d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier » aussi appelée « La loi unique ». Les jeunes s'insurgent, les travailleurs partent en grève. Partout la lutte s'organise, dans les usines et les écoles, dans les rues et les amphithéâtres. Le pays sera paralysé pendant deux mois. Ce sont ces 60 jours que nous raconte ce film avec les mots de ceux qui les ont vécus. Les mots, mais pas la voix, ni

les visages. C'est là toute l'originalité de ce film : les acteurs de l'époque sont remplacés par de jeunes comédiens qui s'approprient les paroles et les émotions des anciens.

« *Le principe du film* », explique le réalisateur, « *le remplacement des anciens par les jeunes, est assumé pour faire exister la grève au présent. Cette réincarnation a aussi pour effet d'émanciper la parole historique de ses locuteurs d'origine, pour mieux la faire circuler, pour la libérer de ses anciens propriétaires. Leur vécu est transmis, mais rajeuni et exprimé au présent. Les jeunes comédiens ne sont pas seulement des porte-paroles transportant*

*des récits historiques. Leur interprétation dans le film les pousse à dépasser cet héritage de façon créative. Leurs sensibilités respectives apparaissent. Tout un spectre de personnalités, avec leur style, leur manière de s'exprimer oralement ou par gestes, leur conviction à tenir des propos politiques, souvent très élaborés.* »

« *Mon intention* », ajoute-t-il, « *est toujours de célébrer l'intelligence des mouvements populaires, tout ce qui surgit comme par magie quand des gens de toutes catégories sociales se liguent dans une juste lutte. Je poursuis toujours la même démarche : capter les expériences et la subjectivité du combattant, célébrer son ingéniosité, capter l'énergie collective qui traverse les êtres qui participent à une lutte intense.* »

Les sensibilités se croisent, anciennes et actuelles. Les moyens d'actions aussi, les ordures qui s'accumulent, le ciment dans les rails de tram, les rues dépaillées. Les mots volent bas, « terrorisme » déjà, mais aussi « saccage nécessaire », le droit de grève et celui de travailler, les alliances nécessaires et les trahisons, les assauts et les ripostes. La violence nous laisse parfois pantois : des billes lancées sous les sabots des chevaux, la gendarmerie à cheval qui charge, sabre au clair. Et puis se détachent des lectures de l'époque qui nous feront peut-être sourire aujourd'hui : la grève aurait été un moyen d'empêcher le mariage du jeune Roi Baudouin avec Fabiola, « l'Espagnole qui espionnait pour Franco » ; ou les épouses conservatrices qui font « la grève du sexe », pour démotiver leur mari de prendre part à la grève.

Les vrais protagonistes de cette histoire apparaissent à la fin, et c'est tant mieux. Il nous tardait de voir les vrais visages, creusés par l'expérience, les corps affaiblis de ceux qui, il y a plus de 60 ans, ont mené cette lutte. Une lutte sociale inouïe, surnommée « la Grève du siècle », qui suscita une solidarité internationale mais qui ne jouit pratiquement d'aucune place dans la mémoire collective.

**Linda Léonard**

*Détruire rajeunit. Un film de Benjamin Hennot, en salle depuis le 5 janvier et sur Auvvio, dans l'offre Sooner.*

## Révolution dans le paysage hospitalier

# Les réseaux hospitaliers sont maintenant une réalité

Il n'aura fallu que quelques années pour que nos hôpitaux se forment en réseaux. C'est devenu une obligation suite à la réforme du secteur, initiée déjà par Maggie De Block.

Ce n'était pourtant pas gagné d'avance quand on sait que pendant des décennies, les hôpitaux (parfois distants de quelques centaines de mètres), proposant des spécialités identiques se sont livrés à une concurrence effrénée, sur une base du statut (public/privé), ou de pilier (catholique/socialiste).

Ces réseaux sont maintenant créés<sup>1</sup>, soit uniquement sous statut d'ASBL, soit uniquement sous statut public, soit mixte. Pour certains, cela va plus loin qu'une simple « association ». Que ce soit à Namur ou dans le Hainaut, la décision a été prise d'aller vers une fusion. C'est le cas pour une partie du réseau HELORA : le groupe Jolimont (6 sites) et Ambroise Paré. Pour l'instant, Tivoli, l'autre partenaire du réseau HELORA, n'a pas souhaité fusionner.

Cela faisait des années que les autorités cherchaient à dépasser les clivages pour mieux répartir l'offre de soins et disposer d'une taille des services capables d'atteindre une activité suffisante pour justifier des équipements et une expertise de pointe. Les autorités cherchaient aussi à réduire les coûts. On parlait alors de « bassins de soins », dont la seule concrétisation a été le CHWAPI en Wallonie picarde.

### ENJEUX MULTIPLES

La mise en place de réseaux poursuit les mêmes objectifs : rationaliser l'offre de soins en évitant la duplication des services et en concentrant les ressources sur des structures plus grandes et mieux équipées. Cela devait permettre de mieux répondre aux besoins des patients en termes de qualité et de sécurité des soins. De plus, les économies d'échelle réalisées pourraient permettre de réduire les coûts de fonc-

tionnement et d'investir dans de nouveaux équipements médicaux.

Syndicalement, nous avons très vite identifié les risques de réduction de l'accessibilité géographique, mais aussi de perte d'emplois (surtout logistiques et administratifs), de détérioration des statuts, et d'externalisation (les services sortant de la loi sur les hôpitaux ne bénéficiant plus du statut, et rejoignant donc d'autres commissions paritaires moins favorables).

La constitution des réseaux soulève aussi des questions quant à l'organisation du travail, à la mobilité géographique ou professionnelle du personnel, et à la participation des travailleurs aux processus décisionnels. Des licenciements et des restructurations sont probables, alors même que la pénurie de personnel met en péril l'offre de soins. Il est donc indispensable que les représentants des travailleurs soient impliqués dans les processus décisionnels relatifs à la mise en réseau des hôpitaux et que leurs droits soient protégés. Depuis 5 ans maintenant, la CNE tente d'obtenir des décideurs politiques des garanties en matière de concertation préalable, et de réaffectation des moyens économisés dans l'amélioration de l'encadrement et des conditions de travail. Dans le cas précis d'HELORA, les directions des différents partenaires (Jolimont et Ambroise Paré) ont décidé de créer 2 pôles : un pôle hospitalier regroupant 7 sites qui seront tous sous statut d'ASBL et un pôle logistique pour les missions de support (buanderie, cuisine, etc.) qui sera public. Depuis un peu plus d'un an, les négociations ont démarré entre les organisations syndicales (privé/public) et la direction.

Lorsque deux entités fusionnent, il existe une législation qui est sensée garantir les

droits des travailleurs. Il s'agit de la CCT 32bis. Une photographie des acquis sociaux des travailleurs est réalisée à la veille de la fusion (ancienneté, salaire, primes, congés, avantages divers...). La concertation sociale vise à ce que ce « sac à dos » soit garanti dans la durée pour les travailleurs des entités fusionnées. Par contre, les nouveaux collaborateurs engagés par la nouvelle société créée (HELORA Santé et HELORA Logipôle), auront leur propre statut. Dans le cas d'une fusion entre structure publique et structure privée, la particularité est le maintien du statut public des travailleurs statutaires. Ces derniers ne seront pas transférés comme tel, mais bien « mis à disposition » par l'intercommunale à la société HELORA.

Nul doute que dans ce contexte de « révolution » du paysage hospitalier, plus que jamais, le syndicalisme du secteur sera le meilleur garant de la qualité de l'offre de soins à la population.

Eric Caudron

<sup>1</sup> Phare : en Hainaut occidental ; Héliora : surtout sur Mons- La Louvière ; Humani Santé Charleroi Thiérache : hôpitaux publics en Hainaut oriental ; Charleroi Métropole : GHDC+ Gosselies ; Move : CHC Liège + hôpitaux germanophones ; Réseau public Liège : CHU, Citadelle, Huy, Verviers... ; Réseau namurois : tous les hôpitaux de la province de Namur Vivalia : tous les hôpitaux du Luxembourg ; Chorus : hôpitaux publics BXL+ Erasme et Chirec ; H.uni : St Luc, Europe, St Pierre Ottignies

## Contact Centers

# Ne vous laissez pas embobiner !

/// Nos équipes syndicales des contact centers, un des nombreux sous-secteurs de la commission paritaire 200, sont à nouveau mobilisées pour dénoncer les conditions de travail précaires et négocier des améliorations.

Ce secteur est champion en matière d'utilisation de travailleurs intérimaires et de contrats à durée déterminée, auxquels s'ajoutent dans certaines entreprises des contrats étudiants. Dans le top 10 des entreprises utilisatrices d'heures de travailleurs intérimaires en 2021, il y a 3 contact centers : voir tableau ci-contre.

Ce thème des contrats précaires sera mis en exergue durant la semaine du 22 mai, les délégués organiseront des actions de sensibilisation auprès de leurs collègues pour mettre en évidence la nécessité de contrats plus stables et d'un accueil correct des intérimaires dès qu'ils passent la porte de l'entreprise. Chez Connexio par exemple, filiale d'ORES, l'équipe syndicale a dû demander une conciliation pour faire respecter les conventions d'embauches d'intérimaires en vigueur dans l'entreprise, dès que l'ancienneté requise est atteinte. Heureusement, celle-ci a eu une issue favorable, mais comme dans la plupart des entreprises, rien n'est jamais acquis. La vigilance reste de mise pour faire respecter les droits.

Cette semaine de sensibilisation sera justement combinée avec la campagne nationale d'action CSC sur le travail intérimaire. « Un intérimaire sur 3 n'est pas syndiqué. Souvent jeune, il ne connaît pas le syndicat ni ce que nous pouvons faire pour lui. » Toute la semaine, un helpdesk CSC sera joignable



par téléphone, courriel ou WhatsApp. (Toutes les infos sont disponibles sur le site [www.interimuned.be](http://www.interimuned.be)), et des actions seront organisées un peu partout dans les entreprises et les zonings. L'objectif est de renseigner les intérimaires sur leurs droits en matière de rémunération par

5ème place	Ikanbi - Province de Liège	75% du total des heures prestées dans l'entreprise
8ème place	IPG Contact Solution - plusieurs sièges BXL/Flandre/Wallonie	55% du total des heures prestées dans l'entreprise
9ème place	N-Allo - plusieurs sites en Belgique	60% du total des heures prestées dans l'entreprise

exemple, ou en cas de maladie, d'accident de travail...

Cette semaine de sensibilisation sera aussi l'occasion d'expliquer aux employés, l'intérêt des négociations sectorielles en cours dans la CP 200. Tous les deux ans, les fédérations patronales du secteur et les syndicats cherchent à se mettre d'accord sur de nouvelles conventions. Là aussi les attentes sont importantes : obtenir une prime pour l'achat, améliorer le remboursement des frais de déplacement, obtenir plus de droits individuels de formation, améliorer le cadre du télétravail...

Les négociations se déroulent durant les mois de mai et juin et nous espérons signer des conventions qui pourraient entrer en vigueur dès le 1er juillet, restez attentifs. Nous constatons que souvent les employés ne connaissent pas tous leurs droits. Le site du fonds social [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be) permet de vérifier si vos conditions de travail sont respectées.

/// Claude Lambrechts

## Travail plus prévisible ?

Pour rappel, depuis la loi du 7 octobre 2022, si vous avez 6 mois d'ancienneté, vous avez le droit de demander à votre employeur une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. La demande doit être formulée par écrit et l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse, deux mois si l'entreprise compte moins de 20 travailleurs. En cas de refus, il doit motiver celui-ci.



Si votre entreprise relève de la commission paritaire 200, n'oubliez pas de demander, à votre employeur, vos jours de formation pour 2022-2023 : 6 jours dans les entreprises de plus de 20 travailleurs, 4,5 jours de 10 à 20 travailleurs, 4 jours si moins de 10 travailleurs. L'employeur a jusqu'au 30 juin 2023 pour vous répondre et les jours de formation doivent être programmés d'ici le 31 décembre 2023. L'offre de formations gratuites du secteur est disponible sur [www.cefora.be](http://www.cefora.be).





## ICI PARIS XL, travailler plus de dimanches ?

### Oui mais...

/// L'élargissement des zones touristiques a engendré des modifications significatives dans les horaires des travailleurs du secteur du Commerce (CP311) présents dans celles-ci. L'équipe de ICI PARIS XL a négocié en 2022 une CCT Travail du dimanche. Magali Abbeels, déléguée CNE aux CE-CPPT-DS nous l'explique.

/// **Qu'est-ce que cela a changé concrètement pour le personnel d'ICI PARIS XL ?**

Dans ces zones touristiques, nous sommes passés d'une possibilité de travailler 6 dimanches par an, à 39 dimanches par an. Les conditions de compensation prévues jusqu'alors pour ces jours de travail devaient être adaptées. Au début de cet élargissement, on octroyait uniquement 2 jours de roulement dans la semaine à partir du 7e dimanche travaillé. Mais cela ne convenait pas pour l'organisation générale du travail dans les magasins. Nous devons renégocier.

/// **Comment cela s'est-il déroulé ?**

Nous étions alors en pleine renégociation des avantages non-récurrents liés aux résultats (CCT90). Et la direction intégrait le travail du dimanche dans cette même CCT. Ils avaient décidé de diminuer les avantages octroyés mais aussi de séparer ceux-ci sur base de la date d'entrée en service. Cela a mis beaucoup de tension dans les discussions car nous n'étions évidemment pas d'accord avec ces décisions. Nous avons donc bataillé durant 2 ans pour finalement arriver à séparer ces dossiers en 2 CCT distinctes : la CCT90 (que la CNE n'a

finallement pas signé) et la CCT Travail du dimanche.

/// **Que dit donc ce nouvel accord ?**

Il prévoit qu'au-delà des 6 premiers dimanches prestés (=récupération à 300%), nous pouvons récupérer à 200% un dimanche travaillé. Concrètement, nous sommes payés à 100% et nous avons le choix entre récupérer à 100% cette journée ou être payés à 100%. La récupération doit se faire dans l'année (hors période rouge), et pour les dimanches prestés de décembre, la récupération doit se faire avant fin avril.

/// **Que sont ces périodes « rouges » ?**

Ce sont des périodes prédéfinies où il n'est pas possible de prendre des récupérations. La direction imaginait que les moments les plus chargés (et donc « rouges ») étaient la St Valentin, les fêtes des mères et pères, etc. Il a également fallu ici négocier pour les diminuer, sinon cela devenait trop compliqué. Les récupérations seraient devenues trop limitées et ingérables. La seule période rouge sur laquelle nous avons marqué notre accord est donc durant les fêtes de fin d'année. Par contre, il est déjà

acquis dans la CCT que si les 25 décembre et le 1er janvier tombent des dimanches, les magasins n'ouvriront pas.

/// **Au-delà de cette CCT, il semblerait que le taux d'affiliation augmente fortement dans l'entreprise. Comment l'expliques-tu ?**

Nous subissons une grande pénurie de personnel depuis un moment, un manque d'heures, beaucoup d'administratif à gérer, l'e-commerce aussi qui a explosé. Le personnel est à bout et revient de plus en plus vers nous pour tenter d'améliorer les conditions de travail. Par exemple, lors de la grande manifestation du 9 novembre dernier, nous avons pour la 1ère fois fermé 16 magasins ! Les travailleurs ont voulu marquer le coup pour montrer leurs désaccords. La direction a été très surprise. Nous voyons que nos collègues nous font confiance. Ils s'affilient de plus en plus auprès de la CNE. Nous attendons donc des prochaines élections sociales de pouvoir enfin passer majoritaires chez ICI PARIS XL.

/// *Propos recueillis par Florence Boisart*

# Refaisons du 8 mai un jour férié officiel

**1933** Les syndicalistes, les militants de gauche et les démocrates sont déportés dans les premiers camps de concentration nazis. Sur tout le continent, des gens décident d'agir, dans l'unité contre le fascisme. En Belgique, ils se mobilisent lorsque le Vlaams Nationaal Verbond (VNV) et REX sèment la haine et lorsque le port de l'étoile jaune est imposé aux juifs. Quand l'occupant nazi inflige une dure répression, ils organisent la résistance. Douze ans plus tard, ils réalisent l'impossible : avec les alliés, ils emportent la victoire contre le fascisme.

8 mai 1945, jour de la Victoire : l'Allemagne nazie capitule. Le nouveau vent de liberté conduit à la Déclaration universelle des droits de l'homme et donne du souffle à la lutte pour la Sécurité sociale et au mouvement de décolonisation. Pour beaucoup, le racisme, l'antisémitisme et le négationnisme sont désormais des crimes, même s'il faudra encore attendre des décennies pour que cela soit coulé dans des textes légaux. Aujourd'hui, le 8 mai est un jour férié dans de nombreux pays européens, comme en France par exemple. Aux Pays-Bas, on célèbre le jour de la libération le 5 mai. Jusqu'en 1974, les écoliers ont bénéficié en Belgique d'un jour de congé le 8 mai, mais le ministère de l'Éducation nationale de l'époque l'a supprimé. Aujourd'hui, la mémoire du 8 mai s'est estompée.

Les syndicats ont formé leurs militants aux droits fondamentaux, aux droits syndicaux et à la menace de l'extrême droite. Les

organisations sociales et citoyennes se sont dressées contre l'exclusion et le racisme. Des membres de la résistance et des survivants des camps nazis ont témoigné dans les écoles. Nous voulons garder vivante leur résistance. Car qui n'a pas de mémoire n'a pas d'avenir.

Il est temps de redonner au 8 mai la place que ce jour mérite comme jour férié supplémentaire en Belgique. Comme le dit un ancien résistant : « Les mouvements d'extrême droite reviennent, d'abord en pantoufles, mais on entendra bientôt de nouveau le bruit des bottes. » Dans différents pays européens, ils ravivent leurs vieilles idées et bouleversent la politique traditionnelle. En Flandre, ils menacent d'arriver au pouvoir en 2024, au moins au niveau local. Leur image faussement sociale dissimule leur programme de diviser pour régner.

Dans le même temps, l'espace démocratique se réduit, les droits humains, les syndicats et la société civile sont menacés et la séparation des pouvoirs s'effrite. Le racisme, la discrimination, le négationnisme, le sexisme, l'extrême nationalisme, l'islamophobie et l'homophobie montent.

Tout ceci se joue dans un contexte où des choses évidentes comme la science, la raison et des conquêtes comme la Sécurité sociale, les droits démocratiques et les services publics sont remis en question par les décideurs politiques. Tout cela nourrit l'extrême droite. La société du « chacun

pour soi » et du « eigen volk eerst (notre propre peuple d'abord) » s'amplifie, tout comme l'inégalité et la division. Le fossé profond entre riches et pauvres se creuse encore plus. C'est pourquoi célébrer le 8 mai inclut la défense des droits sociaux pour tout le monde.

Il est temps. Le 8 mai, jour de la libération, doit être de nouveau un jour férié. Pour se souvenir, pour mettre en garde, pour défendre. En tant que moment de cohésion sociale et d'expression collective d'une volonté de paix et de solidarité. En tant qu'appel à l'action. Pour que jeunes et moins jeunes puissent voir où peut mener la haine et quelle bête immonde est le fascisme. Car ce n'est qu'en connaissant son passé et en restant vigilant quant à nos libertés constitutionnelles que l'on pourra effectuer les bons choix aujourd'hui et dans le futur, afin que cette horreur de l'histoire ne se répète jamais ! Car celui qui continue à se taire aujourd'hui a tout à craindre.

Plus d'infos  
sur le site  
[coalition8mai.be](https://coalition8mai.be)



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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Eric Caudron - Thomas Englert - Etienne Lebeau -  
Claude Lambrechts - Linda Léonard - Jean-François Libotte - Alice Mazy  
Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Photo couverture : J.B

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)

# Est-ce que vous trouvez cela juste ?

**D**urant plus de 30 ans elle a travaillé pour Delhaize. Son mari aussi, puis sa fille. Pendant le Covid, sans masque ni protection, méprisée par ses patrons, applaudie par les clients, elle a continué : parce que le commerce alimentaire, c'est essentiel, n'est-ce pas ?

Delhaize a fait des bénéfices énormes, les dividendes aux actionnaires ont quasi doublé, mais son salaire à elle est bloqué depuis des années, sur ordre d'un gouvernement couché devant les grands patrons.

*Est-ce que vous trouvez cela juste ?*

Et puis, il y a deux mois, elle a appris qu'elle n'était pas seulement vendeuse ; elle était désormais **vendue**. Comme 9.300 autres. Dont environ 5 à 6.000 verront leur emploi disparaître. A surface de vente égale, en effet, un magasin franchisé emploie (en CDI) environ un tiers du personnel d'un magasin normal. Le restant du boulot ? Il sera compensé par la cravache (des journées plus longues et moins bien payées), des étudiants, des intérimaires... voire du travail en noir comme on l'a vu dans plusieurs cas.

En Belgique, la loi impose à une entreprise qui vire plus de 30 personnes de passer par une procédure « Renault ». Mais Delhaize a trouvé un truc : il se débarrasse de 9.200 personnes... mais ne les licenciera pas lui-même : chacun des 128 « indépendants » (pieds et poings liés) choisira qui il garde et qui il jette. Il n'y aura ni procédure *Renault*, ni concertation : « mes conditions, ou le chômage ». Et si une partie de ces franchisés tombent en faillite ? Tant pis, Delhaize ne sera responsable de rien : les milliards sont partis aux Pays-Bas, le personnel a été vendu et peut rester sur le carreau...

*Est-ce que vous trouvez cela juste ?*

Vous aurez, peu ou prou, la même histoire si vous remplacez « Delhaize » par « Mestdagh » ou par « Total shops » : les magasins des stations d'auto-route sont menacés de disparition par le recul des moteurs thermiques... la multinationale Total, qui vient d'offrir 5.000 millions € à ses actionnaires, n'imagine pas assumer la moindre responsabilité :

shops et personnel sont à vendre, et « après nous les mouches ! ».

Dans tous ces cas, ces multinationales veulent utiliser pour leurs magasins les règles et conventions prévues pour les vrais petits indépendants. Qui paiera la facture ? Les clients moins bien servis, le personnel écrabouillé, et la société (le travail digne disparaît) Mais aussi les vrais indépendants : l'épicer du coin sera mis en situation de concurrence déloyale très violente avec un franchisé qui a une force d'achat et de promotion un million de fois plus grande que lui. Mais le gouvernement laisse faire : il paraît que c'est « légal »

*Est-ce que vous trouvez cela juste ?*

**Nous, non.**

Nous sommes toutes et tous *Delhaiziens*. Triplement. D'abord par **solidarité** : nous n'accepterions pas qu'on fasse ça à notre frère ou à notre fille : nous ne le tolérerons pas non plus pour nos collègues. Ensuite par **réalisme** : la violence de Mestdagh, Delhaize et compagnie, c'est aussi celle qui nous est réservée, à presque tous, demain. Si eux sont à vendre, alors nous sommes toutes à vendre ! Enfin, par **fierté**. Nous sommes *Delhaiziens* dans le combat digne et courageux ; nous sommes fiers de faire partie de cette classe qui ne se laisse pas écraser. Ils ont les milliards, mais nous sommes les millions : et nous allons gagner. Avec vous

**Chaque samedi, venez nous aider près de chez vous. N'entrez plus dans un Delhaize tant que le conflit dure**

**Tous à Bruxelles le lundi 22 mai**

Scannez ici ou suivez le lien <https://www.lacsc.be/cne/campagnes/delhaize-en-toute-franchise-non-merci> et voyez comment vous pouvez, concrètement aider les collègues de Delhaize (et de Mestdagh etc.)



**/// Felipe Van Keirsbilck**  
Secrétaire général