

Un dossier réalisé par
le service communication
de la CSC Liège Huy Waremme

Les défis de la CSC Liège Huy Waremme

**Sécurité, pouvoir d'achat, mobilité...
Le programme pour les élections sociales
se construit autour des aspirations des
militantes et militants.**

**La sécurité :
à inscrire dans la culture
d'entreprise !**

La sécurité est un aspect fondamental de la vie d'une entreprise, a fortiori si celle-ci est classée «Seveso». Rodolphe Gilissen, délégué principal CSC, est globalement satisfait de la situation chez Prayon à Engis. « La législation est bien respectée. Nous sommes très vigilants et un bon dialogue avec la direction règne dans l'entreprise. Une autorisation d'ouverture est prescrite avant le début de tout nouveau chantier, on analyse la faisabilité et on identifie toutes les précautions à prendre. Les consignes à respecter sont affichées dans les locaux. Tout manquement grave peut se voir sanctionné mais toujours en concertation avec les syndicats. La situation litigieuse est examinée avec les protagonistes et les sanctions à prendre, évaluées entre délégués syndicaux et direction.»

«A l'insu des travailleurs, des simulations d'accidents sont régulièrement programmées afin d'évaluer leur rapidité de réaction. Des formations sont aussi organisées pour tout le personnel. Le risque zéro n'existe pas, il arrive qu'il y ait de petits incidents mais la sécurité fait partie de la culture d'entreprise, tant chez les travailleurs qu'au niveau de la direction.»





Lutter contre le stress et la pénibilité : une priorité !

Un exemple de pénibilité nous est donné par Eric Prijs, délégué chez Hesbaye-Frost : « La basse température des locaux exigée pour la congélation des produits alimentaires et l'équipement nécessaire pour l'affronter rendent les conditions de travail plus ardues. C'est pourquoi les travailleurs évoluant dans les frigos bénéficient d'une "prime de froid" et d'un temps de pause de 75 minutes/jour au lieu de 40. En saison de récoltes maraîchères, l'entreprise doit fonctionner en continu, 24h sur 24, 7 jours sur 7. Nous avons obtenu qu'une équipe de production "relais week-end" soit constituée, les travailleurs prestent 24h par week-end (2x12h) mais sont payés 38h. »

Pour le stress au travail, l'avis de Ghislain Jacquet, délégué chez TDS, fabriquant de mobilier de bureau de Sclessin, ne manque pas d'intérêt : « Même si le savoir-faire des travailleurs et leur conscience professionnelle sont reconnus par la direction, le stress est omniprésent: situation économique, menace de la concurrence étrangère, délais de livraison toujours plus courts exigés par les clients, retards d'arrivée des matières premières nuisant à la coordination des étapes de fabrication, heures supplémentaires pour les commandes personnalisées, etc. Heureusement, une collaboration efficace entre direction, service commercial, cadres et ouvriers ainsi qu'une information transparente sur le bilan de l'entreprise favorisent le climat de travail. »

DOSSIER(s) mars-avril 2012 Pg 2

La flexibilité érigée en système

Virginie Marchoul offre la particularité d'être déléguée CNE et gérante du magasin LIDL de Burenville. Elle connaît donc bien le problème de la flexibilité : « Dans mon secteur, la flexibilité est vraiment devenue la base du système. La plupart des travailleurs sont engagés à temps partiel pour un horaire de 24h/semaine. Ces horaires varient chaque semaine et sont affichés le samedi de la semaine A pour la semaine C. Pas facile d'organiser sa vie, surtout pour des familles monoparentales. On peut très bien faire 12 heures une semaine puis 36 la suivante. Le comptage se fait tous les trois mois avec, en cas de dépassement, le paiement d'heures supplémentaires. Il est donc quasi impossible de prester un autre temps partiel ailleurs. »

Pour un travailleur qui a presté 3 heures supplémentaires en moyenne par semaine pendant six mois, nous avons obtenu qu'il reçoive un contrat plus élevé, par exemple de 28 heures. Nous essayons aussi de privilégier les semaines de 4 jours au lieu de 5 pour atténuer les effets de la flexibilité. »

Travailler sans sacrifier sa vie privée

Le problème de la conciliation vie privée/vie professionnelle se pose de plus en plus dans notre société: familles fragilisées, monoparentalité,

gardes alternées des enfants d'une part, exigences toujours accrues de l'employeur d'autre part. C'est le cas de Michel Loduca, cadre dans le secteur montage et représentant GNC au conseil d'entreprise de Techspace Aero : « Je suis divorcé et, une semaine sur deux, j'ai la garde de mes deux enfants. Même si je reconnais que mon entreprise est très humaine, cette situation engendre énormément de contraintes et de stress, surtout quand les enfants sont encore jeunes. Les entreprises exigent beaucoup de disponibilité de leurs employés. Monoparentalité ou non, le cadre doit répondre à l'attente. Et ce n'est pas parce qu'on travaille beaucoup à certains moments, par exemple en fin de mois lors de la facturation, qu'on peut travailler moins la semaine suivante ! »

« De nombreux cadres n'hésitent pas à prester beaucoup quand c'est nécessaire. Il est vrai qu'un cadre n'est pas payé pour un horaire mais pour une fonction. Mais il ne faudrait pas que la flexibilité soit toujours à sens unique. »

Augmenter le pouvoir d'achat : c'est possible !

Augmenter les salaires en pleine crise économique, ce défi a été relevé ! Eric Guillaume, délégué chez Dumont-Wauthier à La Mallieue, est heureux d'annoncer, après négociations, l'octroi d'une prime de 300€ en 2011 et de 450€ en 2012, à ajouter à la prime classique de fin d'année : « Cet accord





est lié à des objectifs à atteindre comme réduire à zéro le nombre de plaintes de riverains en matière d'environnement. Nous avons aussi obtenu une hausse moyenne de 1€ de l'heure afin d'harmoniser les salaires sur les trois sites d'exploitation. Un fond d'entraide alimenté à part égale par le personnel (6€ par mois) et la direction est aussi constitué pour les travailleurs en difficulté. »

Chez BENE0-Orafti à Oreye, dans le secteur de l'alimentation, les salaires ne sont pas mauvais et les travailleurs bénéficient de primes diverses, comme l'expliquent Pierre Jenery et Jean-François Foulon, délégués CSC: «la prime mazout, devenue CCT 90, est passée de 600 à 750 €. La prime de fin d'année est agrémentée de chèques cadeaux en augmentation. Il faut y ajouter la prime de pause, les primes de garde et de gsm et une prime « boissons » pour compenser la suppression des distributeurs automatiques. »

Fin de carrière : vigilance maximale !

Les mesures budgétaires de 2012 mettent à mal les régimes de fin de carrière. "On fait marche arrière, constate Marie-Christine Falzone, déléguée CNE, puéricultrice dans une crèche privée. Le recul progressif de l'âge de la prépension à 55 ans en 2018 et la réforme des pensions anticipées constituent un recul social préoccupant."

Dans le secteur non-marchand, les répercussions sont grandes pour le plan tandem, une formule intéressante pour les fins de carrière

par la mise en place du crédit temps/ mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans.

«Il faudra maintenant 55 ans et des d'années d'ancienneté supplémentaires. Cela touchera directement le bien-être du travailleur: les maux de dos sont fréquents chez les puéricultrices, une maladie qui n'est pas encore reconnue comme maladie professionnelle. La possibilité de réduire la charge de travail en fin de carrière est justifiée pour préserver la santé et le confort physique.

L'augmentation d'années d'ancienneté pour accéder au crédit temps/ mi-temps est une difficulté majeure pour nombre de puéricultrices car les horaires flexibles ne permettent pas souvent de concilier deux mi-temps. On sera des mamies qu'on travaillera encore ! »

La discrimination est encore bien réelle !

Nicolas Cahay, délégué CNE chez Delhaize à Aywaille et membre du conseil d'entreprise national, explique les différentes formes de discrimination dans son entreprise de distribution : « Il y a d'abord la discrimination de fonction contre laquelle nous avons lutté et obtenu une convention signée en 2006 exécutée... fin 2010 ! Les femmes occupaient les emplois les moins rémunérés de caissières et

réassortisseuses. Les hommes étaient, au minimum, manutentionnaires et mieux payés. A présent, ces trois fonctions sont reprises sous le vocable « vendeur » avec égalité de salaire. C'est une avancée avec un effet pervers : dans cette catégorie, tout le monde peut être engagé à temps partiel et plus seulement les femmes... »

"Il reste hélas d'autres discriminations. Au niveau de la rémunération, entre les CDI et les jeunes en plan Activa qui, en outre, perçoivent souvent leur allocation de chômage avec retard. Nous avons obtenu que l'entreprise leur verse une avance. En outre, il existe une différence de revenus et de statut entre les travailleurs de chez Delhaize et ceux des AD ou Proxi qui sont gérés par des indépendants avec une autre commission paritaire."

"Enfin, il y a une autre discrimination, moins visible mais réelle, à l'embauche, ce qui peut surprendre dans une entreprise qui a reçu, dans ce cadre, le prix de la diversité. Dans certaines zones plus ou moins rurales, les travailleurs allochtones ou les personnes handicapées sont rarement en contact avec le public; ils sont surtout occupés dans les dépôts."

Un cadre de vie agréable : un droit légitime

Un environnement agréable améliore les conditions de vie et a un impact sur la qualité et l'efficacité du travail. Jean-Louis Baudon, délégué permanent au TEC, nous parle de difficultés liées au cadre de vie et des solutions qui y sont ou non apportées: « A Liège, le réseau est très dense et beaucoup de terminus ne sont pas équipés de sanitaires pour les chauffeurs ! Depuis 1999, la CSC fait régulièrement des demandes en ce sens mais les avancées obtenues se font au compte-goutte. »

Le manque de concertation entraîne des situations parfois inconfortables : «le dernier modèle de bus acheté par le TEC n'est pas satisfaisant pour le chauffeur, la cabine est trop petite, il n'y a pas même la place pour déposer un sac. C'est à l'usage qu'on s'aperçoit



des inconvénients mais alors il est trop tard, les bus ont été achetés.» Mais il n'est pas question que d'inconfort au TEC, la CSC a obtenu des améliorations telles la réfection de certains réfectoires ou le réaménagement de bureaux. «Si les améliorations du cadre de vie engendrent des longueurs administratives effrayantes, la CSC fait tout pour accélérer le mouvement.»

Stop aux emplois précaires !

Fabrice Guilmot est délégué chez AMTB à Sclessin, filiale d'Arcelor spécialisée dans le découpage de tôles, qui emploie 45 ouvriers. «Après la crise de 2008 où nous étions descendus à 17.000 T découpées, nous sommes remontés à 40.000 cette année, mais il n'empêche que cela fait quatre ans que la direction n'a plus signé un CDI ! L'entreprise a recours aux intérimaires car pendant les périodes de fermeture ou d'entretien, ceux-ci ne sont pas payés... On pourrait engager trois CDI mais la direction se retranche derrière la fermeture annoncée de la sidérurgie à chaud et la nécessité de reclasser des travailleurs de la maison-mère. Ce qui m'amène à parler de la précarité de l'emploi en général. Il y a 30 ans, on entrait à Cockerill-Sambre pour la vie. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.»

On n'arrête pas une équipe qui avance

Délégué CSC chez Knauf à Ehein-Engis, Frédéric Castronovo et son suppléant, Daniel Quiven, se sont trouvés face à une technique patronale bien connue : l'engagement, par des sociétés sous-traitantes, de travailleurs employés sur le même site pour une même



tâche mais sous des statuts différents. «Nous avons mené le combat pendant deux ans. Notre objectif était de ramener tout le monde sous une même entité, avec le même contrat de travail, pour pouvoir parler d'une même voix. Dans une petite société, les travailleurs, a fortiori les intérimaires, n'osent pas s'exprimer. Depuis janvier 2011, 15 travailleurs sont transférés chaque trimestre vers la société Knauf et le processus se prolongera jusqu'au début 2012. En outre, après une année, un intérimaire obtient automatiquement un engagement. Tout cela a permis d'atténuer les rivalités entre les travailleurs et de renforcer l'état d'esprit syndical.» Chez Inbev, c'est aussi l'esprit d'équipe qui a permis aux travailleurs de mener le combat lors de la restructuration de 2010. Gaëtan Barracato : «Malgré les mentalités différentes au Nord et au Sud du pays, les délégations sont restées unies

pendant le blocus de 17 jours, ce qui a permis d'obtenir des conditions très avantageuses pour les ouvriers qui perdaient leur emploi.»

Se rendre au boulot dans de bonnes conditions, c'est le pied !

Rejoindre son lieu de travail dans de bonnes conditions permet d'être plus détendu. Sur les 230 travailleurs que compte «l'Entreprise de travail adapté» Jean Delcour, 50 % travaillent « en enclave ». Chaque matin, ils quittent l'entreprise pour un autre site.

«Jusqu'en 2009, explique Armand Gaetano, délégué CSC, les déplacements étaient règlementés par une convention interne. Les travailleurs bénéficiaient d'un défraiement de 0,25 € au km ou pouvaient emprunter une navette mise à leur disposition. En 2009-2010, nous avons obtenu que la direction souscrive une assurance omnium pour les voitures des travailleurs partant « en enclave », une augmentation du défraiement à 0,28 € au km ainsi que le maintien de la navette pour les 20 à 30 % du personnel ne possédant pas de véhicule personnel. Forts de cette expérience, nous avons négocié, en front commun, afin qu'au 1er avril 2010, les conditions acceptées par la direction de notre entreprise soient reprises dans une convention collective pour toutes les entreprises wallonnes du secteur ETA.»

