

Un accord social a été conclu chez Inbev... C'est maintenant que le vrai travail commence!

Toute restructuration crée beaucoup d'inquiétudes, d'incertitude, de tensions... bref, énormément de souffrance humaine.

Lorsqu'une entreprise annonce très fréquemment de nouvelles restructurations, cela cause non seulement une souffrance humaine mais surtout... des CATASTROPHES humaines !!!!

Au cours du deuxième semestre de 2005, Inbev a jugé nécessaire que non moins de 45 travailleurs du bâtiment Corporate fassent l'expérience de ce phénomène.

Le 30 novembre 2005, 232 travailleurs ont eu l'occasion de faire la même expérience: la fermeture des activités de brasserie à Hoegaarden, la fermeture définitive du remplissage chez Bellevue, le déricotage de nombreuses activités à Louvain et Liège.

Mais ce n'était pas fini: fin février 2006, 149 travailleurs (tous employés et principalement occupés à Jupille) ont été remerciés pour leurs bons et loyaux services pendant de nombreuses années. Finies les plaisanteries...

D'ailleurs, la facturation et la comptabilité peuvent aussi bien se faire en Hongrie. Conséquence: l'externalisation pour 51 travailleurs supplémentaires, qui ne font donc plus partie du personnel Inbev.

Cerise sur le gâteau: encore une externalisation, cette fois-ci de 37 personnes vers la Russie (après tout, les voyages forment la jeunesse, n'est-ce pas?)

MAIS COMMENT REAGIR EN TANT QUE SYNDICAT?

IL N'EXISTE PAS DE REPONSE TOUTE FAITE !!!

Donc... vous écoutez les travailleurs et essayez de fournir une réponse syndicale à cette soif insatiable du gain propre à Inbev.

Très rapidement, vous remarquez que malgré la loi Renault, une entreprise comme Inbev n'a qu'un

seul but: faire des économies pour REALISER ENCORE PLUS DE BENEFICE !

Car l'année dernière, l'entreprise a bel et bien fait des bénéfices: plus d'1 milliard d'euros (essayez seulement, à l'aide de votre petite calculatrice bon-marché, de calculer combien ça fait en bon vieux francs belges... vous n'y réussirez pas!)

Réaction: une grève immédiate de 3 jours... mais une entreprise du calibre d'Inbev a déjà «prévu» tout cela, c'est déjà compris dans leur budget !

Dans une phase suivante, vous visez l'opinion publique: grâce à l'appui des médias, vous vous débattez. Grande manifestation à Hoegaarden, avec la participation du village tout entier, occupation du bâtiment du Corporate, grande manifestation à Liège, grande manifestation à Louvain, alternées d'arrêts de travail répétitifs, épuisement de tous les moyens disponibles pendant la phase de consultation, mise sous pression des politiciens (une utopie cf. Jean-Luc Dehaene!), contacts avec les bureaux d'avocats concernant la protection du nom commercial, action internet sur le thème de «maproposition.be», points de vue des employeurs du secteur Horeca...

Mais depuis belle lurette, notre groupe belgo-brésilien Inbev n'est plus un brasseur, mais un banquier et dans son optique, ce qui compte c'est le profit: la bière n'est qu'un moyen...

Conclusion: après 6 mois de révolte et de lutte, vous vous mettez autour de la table pour conclure un plan social pour les travailleurs. En tant que syndicat, vous réitérez votre revendication principale: LA SAUVEGARDE D'UN MAXIMUM D'EMPLOIS !

Les syndicats ont-ils réussi cet objectif? Nous pensons que oui!

Après de très lourdes négociations en front commun syndical, où ouvriers et employés se sont battus

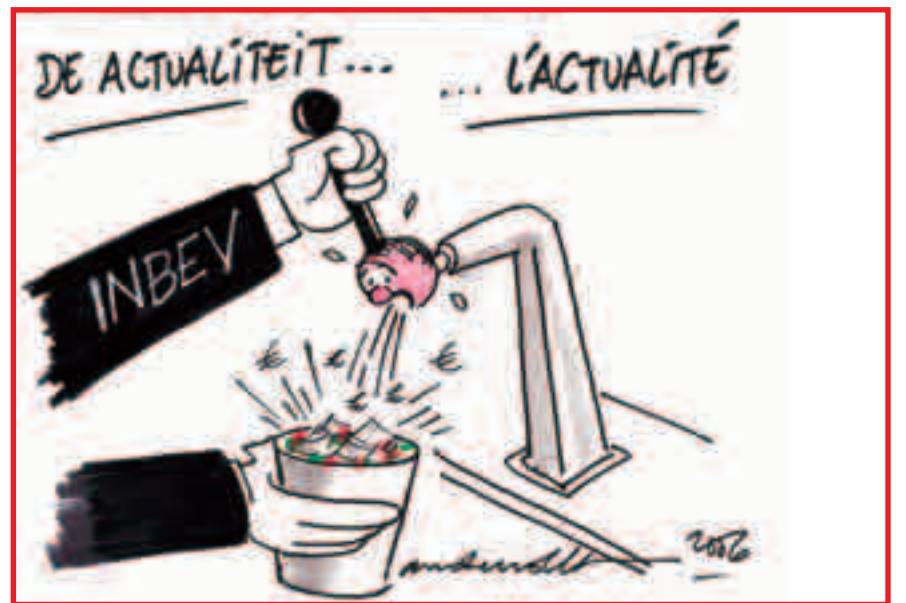
ensemble pour défendre les droits de TOUS LES TRAVAILLEURS, une CCT au niveau national a été signée le mardi 13 juin 2006.

Est-ce une bonne CCT?

Jugez-en par vous-même:

- prépensions à partir de 52 ans pour les unités techniques d'exploitation de Jupille, Hoegaarden et Bellevue. Louvain n'atteint pas les 20% de licenciements requis et, par conséquent, la règle des 55 ans avec 38 ans de service/56 ans avec 20 ans de travail en équipes/de nuit et 58 ans est d'application.
- les primes de départ reprises dans la précédente CCT Inbev ont été majorées de 25 %.
- les indemnités de déplacement ont été sensiblement augmentées, avec une prime de départ unique de 1500 €, un montant mensuel forfaitaire de 100 € et la reprise d'une prime d'absence (temps de déplacement = temps de travail suivant un horaire déterminé).
- des garanties pour les travailleurs concernés par l'externalisation qui, dans le cas où le nouvel employeur ne remplit pas ses obligations, peuvent s'appuyer sur la CCT Inbev.
- garantie en matière de maintien du plan médical, du plan de prévention...
- tentative de supprimer les différences entre ouvriers et employés: une revendication qui n'a pas été entièrement réalisée, mais qui marque quand-même un premier pas en ce qui concerne la prépension
- l'instauration d'une cellule d'emploi ou d'accompagnement (et chez Inbev, ce n'est pas une vaine promesse; souvenez-vous de la fermeture des malteries et du dépôt de Boortmeerbeek. Pour chaque travailleur, des possibilités de mutation interne ou des solutions externes ont été recherchées.

Certains points de moindre envergure, mais non moins importants,



ont été élaborés dans les détails. Bon nombre de points devront certainement faire l'objet d'un suivi au cours des deux années à venir.

Est-ce une bonne CCT, oui ou non?

Pour certains, elle ne va pas assez loin et ces travailleurs auront probablement raison.

Pour d'autres (la grande majorité), il s'agit d'une CCT acceptable. Par rapport à tant d'autres entreprises – et non seulement du secteur de l'Industrie Alimentaire – il faut oser le dire.

Mais en tant que syndicats, nous essayons de protéger les intérêts des travailleurs et de sauvegarder en tout cas un maximum d'emplois: dans cette optique, notre travail chez Inbev ne s'achève pas par la signature de cet accord. Conjointement avec nos délégués, nous allons nous efforcer de trouver une solution optimale pour chaque emploi vacant, de permettre aux travailleurs de suivre des formations afin de répondre aux exigences de leur nouvel emploi, de prévoir des indemnités complémentaires pour les chômeurs de longue durée etc.

Par le biais de cet article, nous tenons à remercier tous les militants

qui ont donné le meilleur d'eux-mêmes pendant de longs mois et dans des circonstances souvent difficiles, pour tout leur travail et leur soutien. Sans ces militants, une telle CCT n'aurait jamais existé.

Quant aux forts en gueule qui restent à l'écart et estiment qu'ils n'ont rien reçu, ils n'ont probablement pas compris que l'organisation syndicale essaie de trouver des solutions pour tout un chacun et non seulement pour des individus.

Les «véritables» militants ont aidé à réaliser cet accord et il est un fait certain que les travailleurs concernés leur sont très reconnaissants. A présent, espérons que le calme reviendra chez Inbev.

En tout cas, nous venons d'écrire un chapitre supplémentaire de l'histoire sociale, qui évoquera encore souvent le souvenir de l'année 1989, lorsque 1100 travailleurs ont perdu leur emploi et 5 brasseries ont été fermées.

Hugo Coosemans
et Serge Demeuse
Coordinateurs Fédéraux FGTB
Alimentation-Horeca-Services

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS!



Augmentations salariales en exécution des accords sectoriels 2005-2006

Commerce Alimentaire (CP 119)

Entreprises de moins de 50 travailleurs : les salaires minimums sectoriels et les salaires réellement payés sont augmentés de 0,07% au 1.6.2006

Entreprises de 50 travailleurs ou plus: les salaires minimums sectoriels et les salaires réellement payés sont augmentés de 0,29% au 1.6.2006

Industrie Alimentaire (CP 118)

Tous les sous-secteurs de l'industrie alimentaire, à l'exception des boulangeries: augmentation de 0,08% au 1^{er} juillet 2006.

L'augmentation salariale au 1^{er} juillet 2006 s'applique uniquement aux salaires réellement payés et aux salaires minimums sectoriels après 6 mois de service.