

“RESPECT VOOR DELEGEE’S”

Bij **Procter en Gamble** te Mechelen (320 bedienden en 600 arbeiders) is het onmogelijk geworden om een constructieve dialoog te voeren tussen de directie en de vertegenwoordigers van de werknemers, zeg maar de delegée’s.

Dit gebeurt volledig op verantwoordelijkheid van de directie.

Zij ziet er op toe dat er:

- enkel **individuele afspraken** worden gemaakt
- er **geen enkele collectieve overeenkomst** wordt afgesloten
- dat **sectorale cao’s amper worden toegepast**
- dat **loon- en arbeidsvoorwaarden een individuele invulling** krijgen die niet vergeleken mogen worden met andere collega’s.

Wie hier tegenin gaat is GEEN ‘PROCTERIAAN’ en is dus een ‘VREEMD VOORWERP’.

Delegées die in 2008 verkozen werden zijn zo’n ‘VREEMD VOORWERP’.

Enkele voorbeelden illustreren dit ‘*verdeel en heers*’ principe duidelijk:

- Indienen van een eisenprogramma op bedrijfsvlak – Geen respons
- Verzoeningen in het Paritair Comité – Weigering directie, resultaat = nul
- Bespreking jaarrekening in OR – Directie weigert om een vakbondsexpert toe te laten en trotseert de federale wetgeving.

“DU RESPET POUR LES DELEGUES”

A Malines chez **Procter en Gamble** (320 employés en 600 ouvriers c’est devenu impossible d’avoir un dialogue constructive entre la direction et les représentants des travailleurs, disons les délégués.

Tout cela sur compte de la direction.

Elle veille à ce :

- qu’on peut avoir seulement des **rendez-vous individuels individuels**
- **qu’il n’y a aucune convention collective**
- **que les CCT sectorielles ne sont qu’à peine appliquées**
- que pour la **rémunération et les conditions de travail ils ont un approche individuel et la comparaison avec les collègues est interdite.**

Qui veut accuser ceci n’est pas un ‘PROCTERIAAN’ et est donc un ‘OBJET ETRANGER’.

Les délégués, élus en 2008, sont des ‘OBJETS ETRANGERS’.

Quelques exemples pour illustrer le principe ‘*diviser pour mieux régner*’ :

- Poser un paquet de revendications dans l’entreprise – Aucune réponse
- Rapprochements au niveau du Comité Paritaire – Refus de la direction, résultat = Zéro
- Discussion dans le CE sur la comptabilité – la direction refuse de autoriser un expert des syndicats contre la loi fédérale.

- Geen huishoudelijk reglement van toepassing voor de leden van de OR.
De directie pleegt permanent obstructie en weigert voorstellen van de leden OR te bespreken.
- Leden OR, CPBW en SA mogen geen info geven in de shiften waar zij niet thuishoren.
- Leden OR, CPBW en SA mogen niet aanwezig zijn op afdelingsmeetings met het personeel, ook al vraagt het personeel dat om een tegensprekelijk debat te hebben.
- Belangrijke bedrijfsinformatie wordt eerst aan het personeel “medegedeeld” en dan voorgelegd aan de OR en niet andersom.
- Leden van de EOR kunnen nooit rechtstreeks met elkaar in contact komen. Alle info die men uitwisselt moet via de HRM van de plaatselijke site gebeuren. Externe experts worden geweigerd. Leden van EOR worden geacht om de interzetelvergaderingen tijdens hun vrije tijd bij te wonen.

- Pas de règlement d'ordre interne applicable pour les membres du CE.
La direction refuse de discuter sur les propositions des représentants du CE et fait de l'obstruction permanent.
- Les représentants du CE, CPPT et DS ne peuvent pas informer les travailleurs dans des autres shifts.
- les représentants du CE, CPPT et DS ne peuvent pas être présent aux réunions du service avec les travailleurs, même si eux ils demandent ce genre de débat.
- Des infos importantes sur l'entreprise d'abord sont transmis aux personnel et après au CE.
- Les représentants du CER ne peuvent jamais être en contact direct.
Toutes les informations qu'on échange doivent passer les HRM des sites locales. Des experts externe sont refusés. Les représentants du CER sont obliger de suivre les réunions intersiège pendant leurs temps libre.

De schriftelijke verwittigingen aan het adres van de delegee's :

Er zijn er die er al bijna 10 hebben gehad.

De inhoud van zo'n waarschuwing kon steeds weerlegd worden omdat bleek dat de feiten verdraaid werden en er steeds voldoende getuigen waren die – anoniem – het tegenovergestelde wilden bevestigen.

Enkele voorbeelden:

Uitdelen van pamfletten in de vrije tijd = schriftelijke waarschuwing

Een opmerking over 'rotte kaas' in het kerstpakket = schriftelijke waarschuwing

Les notifications écrites à l'adresse des délégués :

Quelques uns qui vont déjà obtenir leur dixième lettre de notification.

Le contenu de un tel avertissement à toujours été réfuté parce que toujours il y apparu que les faits étaient incorrect et il y avaient toujours des témoins que – de façon anonyme – voulaient confirmer l'opposé.

Quelques exemples :

Diffuser des tracts = notification écrite

Une remarque sur 'fromage pourri' dans le paquet de Noel = notification écrite

Syndicale communicatie met de werknemers = schriftelijke waarschuwing

Toiletbezoek wordt beschouwd als syndicaal werk = schriftelijke waarschuwing

'Het syndicale werk krijgt de nodige tijd' zegt het statuut. Voor de directie is dat 2 dagen per week. Indien meer, schriftelijke waarschuwing

Het niet-veranderen van shift op vraag van de werkgever wegens privé-moeilijkheden = geen loon voor gepresteerde uren + schriftelijke waarschuwing

Aanwezig zijn op personeelsvergaderingen kwartaal info op vraag van de werknemers = schriftelijke waarschuwing + verwijdering door de bewakingsdienst

Communication syndicale au travailleurs = notification écrite

Aller au toilettes est estimé comme travail syndical = notification écrite

'Le temps nécessaire pour le travail syndical' selon le statut (CCT 5). Pour la direction c'est 2 jours par semaine. Si on a besoin de plus = notification écrite

Refuser de changer de shift sur demande du patron à cause des problèmes privés = pas de salaire pour les heures prestées + notification écrite

être présent dans les réunions sur les infos trimestrielles du personnels à la demande des travailleurs : être enlevé par le service de gardiennage + notification écrite

Acties van de werkgever :

Het niet-betalen van gewerkte uren. Reactie werkgever = ga maar naar de Arbeidsrechtbank!

Het boycotten van het syndicaal lokaal. Reactie werkgever = ga maar naar de Arbeidsrechtbank!

0.10% loonmassa voor vorming en opleiding. Werkgever weigert uitleg en wil geen plan maken om dat geld te recupereren via de OR. Hij heeft zelfs een valse handtekening gebruikt.

Als er een verzoeningsvergadering is bv. over de toepassing van het syndicaal statuut dan moet P&G gedwongen worden door hun eigen federatie om het loon van de SA te betalen.

Het niet-correct toepassen van de 11 uren rustregeling zorgt ervoor dat de leden OR en CPBW verstek moeten laten gaan.

Actions du patron :

Ne pas payer les heures prestées. Réaction de l'employeur = va porter plainte devant le Court de Travail!

Boycott contre un locale syndical. Réaction de l'employeur = va porter plainte devant le Court de Travail!

0.10% de la masse salarial pour formation et éducation. Le patron veut donner aucun info et ne veut pas élaborer un plan pour récupérer l'argent via le CE. A même falsifié une signature.

Quand il y à une réunion de rapprochement p.e. sur le statut syndicale sa propre fédération doit obliger P&G de payer les salaires de DS.

Ne pas appliquer correcte le règle de repos de 11heures oblige les membres du CE et CPPT de rester absent aux réunions.

Waarom deze actie?

Het is een preventief optreden omdat de delegees met hun schriftelijke waarschuwingen eigenlijk met één been buiten staan.

Pourquoi cet action?

C'est une action préventive parce que les délégués avec leurs notifications écrites en effet sont presque dehors avec un pie.

Als we wachten tot het ontslag van een beschermde dan is het te laat.

Met deze actie willen we de publieke opinie achter ons krijgen en de directie tot rede brengen.

Een algemene staking lost niets op, dat wapen dient voor andere zaken.

Si nous attendons jusqu'à le licenciement d'un délégué protégé c'est trop tard.

Avec cette action nous voulons gagner l'opinion publique pour notre combat et de mettre cette direction à raison.

Un grève ne menera pas à une solution, nous garderons cet arme pour des autres occasions.