



L'INFO COMMERCE

COMMISSIONS PARITAIRES FAITES VOTRE MARCHÉ!

COMPAREZ LES CONDITIONS
EXPLICATIONS - REVENDICATIONS - TÉMOIGNAGES

EDITO

En Belgique, les magasins sont répartis en différentes commissions paritaires. C'est là que nous, syndicats, nous mettons à table avec les employeurs pour négocier. Il y en a cinq au total pour le commerce. Comme syndicat, nous tentons toujours de faire appliquer les améliorations dans toutes les commissions paritaires. Nous estimons d'ailleurs depuis longtemps déjà que les cinq CP devraient fusionner pour offrir des conditions de travail et de rémunération maximales.

GRANDS MAGASINS, PETITES CONDITIONS

Peu de clients s'en rendent compte, mais vous, les travailleurs du commerce, vous le savez depuis longtemps. La lutte pour attirer le consommateur cache des conditions de travail que personne n'envie. Bas salaires, polyvalence, horaires flexibles et difficilement conciliables avec une vie privée équilibrée, beaucoup de travail à temps partiel non-volontaire, ...

Certains magasins offrent toutefois de meilleures conditions de travail parce qu'ils relèvent d'une commission paritaire (CP) spécifique plus favorable (voir explications en marge). Nous plaçons depuis longtemps déjà pour que ces conditions s'appliquent à tous les travailleurs du commerce, mais les employeurs font la sourde oreille. Depuis peu, ils mettent en place des stratégies qui visent à fuir les CP les plus favorables 312 et 202 et même 311, où s'appliquent de meilleures conditions, pour se rattacher aux CP 202.01 et 201. Vous remarquerez au travers du présent *L'Info Commerce* qu'il s'agit là d'une sérieuse régression.

Les employeurs utilisent pour ce faire toutes sortes de subterfuges. À chaque fois qu'ils font passer un magasin au statut indépendant, celui-ci atterrit comme par hasard dans la 202.01. Idem avec les nouveaux magasins: ils mettent sur pied toutes sortes de constructions juridiques pour ne pas devoir ressortir à la CP 312, 202 ou 311. Le résultat est clair: ils réalisent des économies sur le dos du personnel.

Par exemple tant Carrefour que Delhaize Le Lion tentent actuellement de le faire avec deux magasins qu'ils vont créer, à Bruges (hypermarché Carrefour De Blauwe Toren) et à Gembloux, via un supermarché. À Bruges, il s'agira d'un Carrefour où les travailleurs **gagneront un quart de moins** que leurs collègues et ce magasin sera en outre ouvert **40 dimanches** sans la moindre compensation. Comme le magasin risque d'atterrir dans la CP 202.01, il n'y aura même pas de délégation du personnel pour défendre les intérêts des travailleurs. Et ceci dans un magasin de 250 travailleurs. 250 travailleurs qui, selon Carrefour, seront apparemment occupés dans une «moyenne entreprise d'alimentation», relevant de la CP 202.01.

Pour le Front commun syndical SETCa, LBC-NVK et CNE, il s'agit là d'une régression inacceptable. Avec ce type d'attitude, ce sont les conditions de tout le secteur qui seront mises à mal, à court et moyen terme. Notre devise à toujours été de faire appliquer les améliorations aux cinq commissions paritaires.

Inutile de dire que nous allons «dire deux mots» aux employeurs à propos de ces dossiers concrets chez Carrefour et Delhaize. **En ce sens, nous remettons sur la table notre revendication en faveur d'une seule commission paritaire pour tous les employés du commerce.** Ainsi, nous serons sûrs qu'aucun employé du commerce ne sera oublié lors des négociations.

Une CP unique avec des conditions de travail correctes pour tous! ■

COMPAREZ LES CONDITIONS

La création du Carrefour De Blauwe Toren illustre bien ce qu'il advient lorsque les employeurs commencent à jouer avec les CP. Voici quelques-unes des différences, à vous de comparer:

BLAUWE TOREN (CP 202.01)	HYPERMARCHÉ CARREFOUR NORMAL (CP 312)
€1609,44 bruts	€1705,48 bruts
Semaine de travail de 36h30	Semaine de travail de 35h
40 dimanches de travail sans sursalaire	Maximum 3 dimanches à 300%
Heures tardives (à partir de 19h) 25%	Heures tardives (à partir de 18h) 50% (semaine) ou 100% (samedi)
Pas de délégation syndicale (250 travailleurs!)	Délégation syndicale
Pas de prime syndicale	Prime syndicale €128
Semaine de travail: jusqu'à 6 jours possibles	Semaine de travail: limitée à 4,5 jours
Heures supplémentaires évitées par des exigences élevées en termes de flexibilité	Heures supplémentaires compensées à 50 ou 100%
Pas de samedi libre sur l'année	Au moins 8 samedis libres par an

Le Carrefour Blauwe Toren ne peut pas ouvrir aux conditions posées par Carrefour. Nous avons demandé, en front commun syndical, la conciliation à propos de ce dossier. Nous demandons aussi à rencontrer la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet. Mais ceci uniquement ne suffira pas pour empêcher l'ouverture de ce nouveau magasin Carrefour à ces conditions. L'action syndicale est inévitable. ■

EXPLICATIONS - REVENDICATIONS

POUR UN MIEUX POUR TOUS!

QUELLES COMMISSIONS PARITAIRES DANS LE COMMERCE?

- ▶ 202: commerce de détail alimentaire. 2 groupes: supermarchés d'alimentation (Delhaize, Aldi, Colruyt, Lidl...) et commerces spécialisés en alimentation (Renmans, Delfrais...).
- ▶ 311: grandes entreprises de vente au détail, non-alimentaires (Brico, Blokker, C&A, FNAC, Ikea, etc.).
- ▶ 312: grands magasins qui ont au moins 3 branches de commerce. Ex.: un rayon alimentation, un rayon vêtements et un rayon multimédia (Cora).
- ▶ 201: commerce de détail indépendant (AD Delhaize), moins de 20 travailleurs.
- ▶ 202.01: moyennes entreprises d'alimentation qui vendent essentiellement des produits alimentaires. Supermarchés de petite taille (AD Delhaize), plus de 20 travailleurs.

QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE LES COMMISSIONS?

Importantes! Comparé à une collègue d'un magasin appartenant à la maison-mère d'une enseigne, le pouvoir d'achat annuel d'une employée d'un franchisé peut aller jusqu'à 25% en moins. Cela se ressent dans les salaires, les primes, les chèques-repas... Ses conditions de travail diffèrent également: flexibilité maximale, durée de travail plus grande, horaires beaucoup plus flexibles, moins de possibilité de crédit-temps, pas de défense par une délégation syndicale...

POURQUOI DES CONDITIONS DIFFÉRENTES POUR DES BOULOTS SIMILAIRES?

Les 5 commissions paritaires actuelles viennent d'une situation historique, faite de transformations du secteur, de spécialisation, de fusions, mises en franchises etc.

UNE SEULE COMMISSION?

Les organisations syndicales y sont favorables, uniquement si l'on aligne vers le haut le pouvoir d'achat et les conditions

de travail. Pas question de ne retenir que le moins-disant et de mettre les travailleurs au tapis! Il faut améliorer la situation de tous les travailleurs.

DIMINUER LES SALAIRES, UNE GARANTIE POUR L'EMPLOI?

C'est faux! La meilleure garantie pour l'emploi, ce sont des magasins aux stratégies commerciales bien pensées, un personnel motivé, correctement traité et régulièrement formé. ■

QUE VOULONS-NOUS?

- ▶ Une seule commission paritaire pour tout le commerce, avec une amélioration pour tous les travailleurs. Un alignement vers le haut du pouvoir d'achat, des conditions de travail.
- ▶ Le maintien d'un emploi de qualité, c'est-à-dire ne pas voir la franchise se généraliser. Qu'il s'agisse de transformation de magasins existants ou de nouveaux magasins.
- ▶ Une limitation de la flexibilité, une meilleure rémunération des horaires atypiques (heures tardives) afin de laisser la possibilité aux travailleurs d'organiser leur vie et de vivre mieux...
- ▶ Des délégations syndicales partout pour défendre vos droits, dans toutes les entreprises de 20 travailleurs et plus.
- ▶ La limitation des externalisations.
- ▶ Une formation permanente du personnel.
- ▶ Une stratégie commerciale claire et cohérente pour chaque enseigne.
- ▶ Adapter les CP aux nouvelles réalités du paysage du commerce, par exemple l'arrivée grandissante des hard discounters. ■

TÉMOIGNAGES EN CP201

50 HEURES PAR SEMAINE... SANS RÉCUP'

Je travaille dans un magasin avec peu de personnel. Payée temps plein, je preste en fait plusieurs heures supplémentaires, jamais récupérables. Les horaires atteignent souvent 45 voire 50 h/semaine. On travaille 6 ou 7 jours sur 7. Le patron n'applique ni les augmentations salariales sectorielles ni les sursalaires après 19h. Les horaires varient sans cesse. On travaille régulièrement jusque 21 heures. La pression est constante. Le patron répète à l'envi «je vire qui je veux quand je veux». J'ai fini par obtenir un jour de roulement. Je ne travaille donc habituellement «que» 5 jours par semaine. L'hiver approche. Il n'y a plus de chauffage dans certaines parties du magasin. Avec mes collègues, on s'apprête à enfiler nos moufles...

Françoise
Magasin de jouets, Louvain-la-Neuve

DES CONGÉS SANS SOLDE... IMPOSÉS!

Malgré un contrat à horaire fixe, l'employeur me fait prester les heures selon sa convenance et ne paye que les heures prestées, souvent moins nombreuses que prévu. Engagée pour 24h/semaine, je ne peux logiquement pas être payée moins de 24h. Mais mon employeur indique sur les fiches de paye «absence contractuelle» pour les heures manquantes... Des congés sans solde imposés! 5 jours, 4 jours, 10 jours, parfois même 19 jours non payés par mois. Au mieux, je perçois un peu plus de €760 nets par mois, au pire, seulement €330 nets. C'est la précarité permanente.

Sabrina
Magasin de bricolage, Wijnegem

«ADIEU MA PRIME DE FIN D'ANNÉE»

J'avais été embauché en 2006 comme «chef boucher» dans un GB Partner à raison de 38 heures semaine pour €2018 bruts. Mon contrat était de 5 mois. J'aurai dû percevoir l'équivalent de 5/12 de ma prime annuelle (environ €500). Ils ne me l'ont pas versée. De plus, je n'avais jamais reçu de règlement de travail. Pour l'employeur, il n'y a pas de petits profits.

Chris
Supermarché franchisé, Jette

AVOIR UNE DÉLÉGATION? ÇA DOIT ÊTRE GÉNIAL!

Chez un franchisé, les conditions de travail ne dépendent souvent que du gérant. Faire valoir ses droits, c'est souvent être dans le collimateur. Avec les collègues, on parlait d'une intervention du syndicat mais on a peur des conséquences. Je me suis finalement décidée à téléphoner au syndicat pour demander si nous pouvions récupérer les jours fériés travaillés. Maintenant je reçois des infos et des explications. Franchement, j'envie les filles qui travaillent dans des magasins ou il y a des délégués (ne fut-ce que un). Ça doit être génial.

Valérie
Supermarché franchisé, Gent

AUCUNE COMPARAISON...

J'ai travaillé chez plusieurs franchisés. Pour rien au monde je n'y retournerais. Ça a été la période la plus douloureuse de ma vie. Chaque matin (6jours/7) je me levais avec les pieds de plomb sans savoir ce qui m'attendait. Je faisais parfois 4 dimanches sur 5 et souvent 45 h par semaine sans un euro de plus, sans même un merci... Un chantage permanent... une file de chômeurs attendait notre place... Plus de repos, plus de vie de famille, pas de loisirs. Quand le patron m'a envoyé travailler à Wavre, je mettais parfois plus d'une heure pour y aller. Je partais très tôt, je rentrais très tard. Ma santé en a pris un coup. Pour un salaire de misère, c'était vraiment exagéré. Licenciée après avoir fait valoir mes droits, j'ai été engagée à Gilly. Question salaire... il n'y avait pas de comparaison. On a nos ¼ d'heure de pause et si on fait ½ heure en plus, on récupère. Entre-temps, le GB de Gilly a été franchisé...

Martine
**Supermarchés franchisés,
Charleroi, Wavre puis Gilly**