



MESTDAGH et SIXTEEN

Quand le bateau tangue les frères quittent le navire !

Fin de semaine dernière, à l'occasion de la réception de Saint-Nicolas, à Gosselies, au siège social, une « petite annonce » a été faite, entre la poire et le fromage serait-on tenté de dire ! Pas une annonce au Conseil d'entreprise la veille... rien : nouveau mépris de la concertation sociale ! Les frères Mestdagh quittent l'opérationnel... ils ne seront plus là que comme actionnaires. Un directeur général, un CEO est nommé, M. Beuscart, qui prendra la barre dans les mois qui viennent, selon le communiqué.

Est-ce anodin ?

Il y a quelques années, un directeur général avait déjà été nommé mais cela ne changeait en rien la place des deux frères Mestdagh dans la structure. Pas de chance, mauvaise pioche, ce directeur a vu sa carrière réorientée en vue de nouveaux défis...

Ici, la situation est différente et les patrons quittent l'opérationnel !

Un timing choisi au hasard ?

Nous ne le pensons pas vraiment.

Petit rétroacte : cela fait plus de deux ans que l'entreprise discute avec les organisations syndicales d'un projet de relance des magasins appelé Rome. Un test mitigé que certains travailleurs ont subi, une vision peu claire de l'avenir, des réunions souvent surréalistes et peu professionnelles ne garantissant rien pour les travailleurs, des propositions d'aménagement de fin de carrière qui ne ressemblent à rien, et qui seront inaccessibles pour la majorité. Rien qui nous permet un début d'accord, mais sur le terrain des choses se mettent en place "ni vu ni connu". Parallèlement, les organisations syndicales ont mis sur table différents dossiers : rendre légale et encadrée la flexibilité imposée à certains travailleurs, respect des règles en matière de temps de travail, d'heures complémentaires et supplémentaires, d'affichage de l'horaire... Une classification de fonctions doit être établie depuis janvier et on en est nulle part ! L'entreprise doit évoluer mais des solutions win-win doivent pouvoir être trouvées.

Il y a quinze jours, faute de pouvoir avancer dans le dossier, les organisations syndicales en front commun, ont déposé un préavis de grève en disant : « stop, on en a marre d'avoir des conditions de travail très difficiles et régulièrement illégales, et d'avoir une direction en face de nous qui s'en fout ! »

Le préavis expire le 07/12. Dans ces cas-là, toute direction normalement constituée planche très rapidement sur des propositions enfin acceptables, viables, en vue de reprendre le dialogue social. Chez Mestdagh, on reçoit un nouveau projet le 5 décembre, qui émet des propositions temporaires pour éviter toute action durant cette période compliquée des fêtes !

Chez Mestdagh, en effet, la direction crée l'effet de surprise! Elle tente, in extremis, des propositions et demande à reprendre le dialogue social à la veille des fêtes... pour ne pas devoir subir d'éventuelles actions... Dans une entreprise familiale telle que Mestdagh, la direction paternaliste espère que le doute vous fera oublier que vos/nos revendications sont légitimes !

Pour nous la coupe est pleine, tantôt la direction joue les pleureuses, tantôt elle serre la vis à outrance pour organiser le travail, notamment les dimanches 24 et 31/12. On fixe paritairement des règles et avant même un début de satisfaction d'avoir enfin un accord sur un sujet, l'application des règles sur le terrain part à la dérive.

Entretemps, c'est vous qui trinquez tant la volumétrie est étriquée, tant les malades sont nombreux.

Si pour les travailleurs les fêtes seront placées sous le stress de cette annonce, pour la direction, ce ne sera pas nécessairement plus cool, ils doivent s'attendre à des actions.

Il est minuit moins 5 chez Mestdagh... dans 5 minutes, ce ne sera pas « Bonne année » mais « tous ensemble, tous ensemble,... pour des meilleures conditions de travail! ! ».

Restez à l'écoute de vos délégués, mobilisés !

Editeurs responsables :

Evelyne Zabus (CNE) – Danny Dubois (CNE)
Catherine Roisin (SETCa) – Myriam Delmee (SETCa)