

## Bref historique



En 1948, la société de production de vannes pneumatiques Mac Valves vit le jour à Detroit aux USA. En 1972, une filiale européenne est implantée à Loncin. L'usine belge fabrique les mêmes produits que sa maison mère : des vannes pneumatiques à destination de fabricants de machines industrielles équipant l'industrie du verre entre autres. Si cette unité de production est la seule existant en Europe, le nombre de distributeurs est plus important. L'entreprise, en pleine croissance, engendre des bénéfices chaque année et emploie actuellement une cinquantaine de travailleurs (environ trente ouvriers et une vingtaine d'employés). Les femmes sont majoritaires. Aujourd'hui, 100% du personnel est affilié à la FGTB. Seules des femmes se présentent aux élections sociales.

## Les droits syndicaux

En 2000, suite à des rapports conflictuels entre les travailleurs et un chef d'atelier despotique, une travailleuse s'apprêtait à faire entrer une délégation syndicale FGTB dans l'entreprise. La direction, ayant eu vent de cette initiative, licencia la personne avant la mise en place du syndicat. Trois jours de grève furent menés en protestation à la décision de la direction. Une délégation syndicale et un CPPT officieux furent instaurés au lendemain de la fin de la grève. Cela est à souligner comme un fait rare, car l'entreprise ne possédait pas 50 travailleurs l'année précédant sa création. Deux mandats effectifs ont été attribués à la délégation syndicale et deux au CPPT. Le nombre de suppléants est identique (ce qui est plus que la loi ne le prévoit).

## Les avancées de 2000 à 2004

- Dès l'installation de la délégation syndicale en 2000, des négociations ont eu lieu et l'application du régime des 37 heures fut effectif. L'entreprise n'est pas remontée 5 ans en arrière au niveau du recalcul des salaires mais a engagé en contre partie 4 intérimaires puis a reconduit leur contrat sous forme de contrat à durée indéterminée
- Les conventions d'entreprise représentent à chaque fois 11% (tous les deux ans), c'est-à-dire que la convention collective représente 11% de la masse salariale (y compris les accords nationaux)
- Grâce au travail de la délégation syndicale ouvrière, les employés ont pu bénéficier des mêmes avantages
- Les jours d'absence sont moins pénalisés
- Les primes de fin d'année ne sont plus tributaires des bénéfices réalisés par l'entreprise et de l'absentéisme des travailleurs
- Des chèques repas sont distribués
- Le nombre d'intérimaires est réduit. Ils obtiennent plus rapidement des contrats à durée déterminée puis des contrats à durée indéterminée le cas échéant
- De jours de congés complémentaires (1 jour par 5 années d'ancienneté) sont octroyés
- Les acomptes en terme de salaire sont justes et payés à terme.

## Les pistes d'actions dans l'avenir

- Le nombre d'intérimaires est encore trop important (à peu près de 5 pour 28 ouvriers). Cela s'explique par le fait que l'entreprise peut engager des intérimaires sans passer par l'accord de la délégation syndicale dans le cas des remplacements maladies
- Continuer à revoir les salaires à la hausse afin de s'aligner sur les salaires et revenus perçus dans les autres entreprises du secteur.