Contributed by Bruno De Wit
zondag, 10 april 2011 -

N.a.v. het sociaal conflict bij het Mechels chemiebedrijf DuPont hadden wij een interview met Danny Absillis van de Algemene Centrale van het ABVV. Danny was vroeger nog vakbondsafgevaardigde bij DuPont en kent het bedrijf als zijn broekzak.

Kan je het bedrijf DuPont even kort schetsen? Wat produceert men daar en hoeveel mensen werken er?

DuPont telt ongeveer 1300 werknemers waarvan een 260 arbeiders.

In Mechelen produceert men autolakken, plastics, teflon en Vespel (geperste onderdelen hoofdzakelijk voor vliegtuigindustrie).

Waar draait het sociaal conflict rond?

Vandaag moeten we vaststellen dat de vragen en bezorgdheden die we in het verleden hadden spijtig genoeg worden bevestigd.

De directie horen we al jaren verkondigen tijdens onderhandelingen, op ondernemingsraden : “we hebben geen glazen bol”.

Wij als vakbonden hebben die ook niet maar we kunnen blijkbaar wel een goede inschatting maken als we onze bezorgdheden en opmerkingen aan de directie overmaken wanneer deze op de proppen komt met het zoveelste besparingsplan op de kap van steeds dezelfde groep werknemers.

In 2005 werd het volgende verklaard op een ondernemingsraad;het ging toen over de conclusies van de competiviteitsstudie EP over het verdwijnen van Hytrel (een polymeerproduct) , dat het verdwijnen van 2 productielijnen als gevolg zou hebben. Wij stelden toen volgende vraag, ik citeer:

“Indien wij enkel in Mechelen compounderen zien wij de toekomst somber in. Hetzelfde kan dan toch ook met Crastin, Zytel gebeuren en dan schiet er uiteindelijk niets meer over in Mechelen?

Het antwoord luidde als volgt:

“….. In deze tijden is het steeds moeilijk om te voorspellen wat de toekomst ons brengt en beslissingen die nu geen zin hebben kunnen over 5 jaar bijv. wel zin hebben….”

Er werd zelfs geen 5 jaar gewacht : op 24/6/2009 bleek dat

- Rynite (een polymeer): verhuist naar Azië, hierdoor kan men produceren waar de grondstoffen

voorradig zijn.
- Crastin (een andere polymeer): verplaatsen van eenvoudige/grote volumes dichtbij de polymer eenheid.

Tijdens deze periode zijn er nog wel enkele plannen ontwikkeld om te besparen en de flexibiliteit te verhogen die ons niet ontgaan zijn:
- Verschuivingen over de shiften heen
- Optimalisatie en consolidatie van het Labo
- Optimalisatie van drie kleinere productielijnen PK&Q

We waren toen te ”duur“ en zijn dit blijkbaar nog... De flexibiliteit moest verbeterd worden.Al deze plannen hadden één gemeenschappelijk kenmerk:

Het was steeds dezelfde groep werknemers die moesten inleveren en flexibeler moesten gaan werken terwijl de rest van de organisatie ongemoeid bleef.We spreken hier over ongeveer 150 werknemers op 350 binnen deze afdeling

Kers op de taart was de economische werkloosheid die werd ingevoerd voor de arbeiders (ongeveer 120 arbeiders) eind 2008 en de eerste helft van 2009, enkel de arbeiders werden zwaar getroffen en moesten hierdoor vele centjes(zeg maar dikke brieven) op hun loon inleveren.

Al deze plannen werden ontwikkeld en ter uitvoering gebracht om zogenaamd competitief te worden. We waren het niet in 2005 en we zijn we nog steeds niet, integendeel we gaan er nog op achteruit.

Om het in simpele woorden te zeggen : “gebuisd over de ganse lijn” en dit ondanks de wetenschap dat er in 2010 bonussen werden uitgekeerd om het goed managen van de crisis en de behaalde resultaten. Uiteraard werden deze bonussen uitgekeerd aan diegene die niets hebben moeten inleveren maar anderen hebben laten inleveren.

Het is dus vandaag niet vreemd dat we ons vragen stellen bij de laatste ontwikkelingen en het plan dat nu op tafel ligt:
- Een glazen bol heeft de directie nog steeds niet, dus kunnen er geen garanties gegeven worden.
- De inlevering en verhoging van de flexibiliteit is weer voor dezelfde groep werknemers
- Het resultaat dat beoogd wordt had enkele jaren geleden nog de stempel “slecht, te duur en niet concurrentieel genoeg.”.

Gelden de plannen van de directie enkel voor én afdeling of is dit een voorbode van wat er kan gebeuren in heel het bedrijf?

Deze concrete plannen gelden enkel voor de Plastics Afdeling.

DuPont is opgedeeld in SBU’s die vrij autonoom zijn.

Maatregelen die genomen worden hebben meestal enkel betrekking op de desbetreffende SBU.

We kunnen ons enkel de vraag stellen : Kunnen de andere SBU’s in Mechelen blijven bestaan indien er een grote SBU zoals Engineering Polymers zou verdwijnen omdat dan misschien de overhead kost te groot wordt?

Dit is echter ook voor ons een vraag waar we vandaag geen duidelijk zicht op hebben en het zou

fout zijn moesten wij ons hierin laten leiden door veronderstellingen.

Wat als een paal boven water staat, is dat wij ernstige bedenkingen hebben bij het zoveelste plan dat nu op tafel ligt voor de plastic afdeling naar de toekomst toe.

De onderhandelingen zitten muurvast blijkbaar. In de media staat dat jullie een 24-urenstaking hebben uitgeroepen op maandag 11 april.

Je bent vrijdag nog de toegang geweigerd op DuPont. Hebben ze schrik van een oud-delegee?

Hier willen wij toch duidelijk zijn. Wij als vakorganisatie hebben geen 24-uren staking uitgeroepen op maandag 11 april.

Wij hebben nadat de directie de onderhandelingstafel had verlaten, een waarschuwing gestuurd naar de directie, omdat het personeel zelf de acties wou uitbreiden en vond dat we een duidelijk signaal naar de directie moesten geven dat het menens is.

Mijn collega, secretaris Willy Van Den Broeck, die normaal de firma DuPont opvolgt, heeft verlof.

Vorige week kreeg mijn collega de vraag van de directie om als secretaris aanwezig te zijn bij de aanvang van de besprekingen op donderdag.

Willy heeft toen gesteld dat wij als organisatie het nodige hadden gedaan om voor vervanging te zorgen en dat ik hem zou vervangen zodat de besprekingen konden doorgaan.

Er werd door de directie dan maar besloten om eerst de besprekingen op te starten met de lokale syndicale delegatie.

Die avond heeft de directie de onderhandelingstafel verlaten en de onderhandelingen éénzijdig stop gezet.

Vrijdag hebben wij moeten vaststellen dat de directie niet wenste verder te onderhandelen. Zezocht hiervoor een uitweg die minstens opmerkelijk kon genoemd worden.

De directie wenste niet te onderhandelen met mij als vervanger van Willy om volgende redenen:
- Ik was niet voorgesteld
- Ik was tot november 2009 nog in dienst bij DuPont en actief syndicaal afgevaardigde toen.

Bijgevolg hoorde het niet volgens hen dat ik aan deze onderhandelingen zou deelnemen als vervangend secretaris voor onze organisatie.

Hoe hier syndikaal op reageren?

Een andere gelijkenis met het vorige conflict, is de manier waarop en de ernst waarmee de directie wil onderhandelen, of beter gezegd, niet wil onderhandelen.

Zo schreven wij tijdens de CAO onderhandelingen van 2005-2006:

“De directie wil geen patronaal voorstel doen dat ter stemming kan voorgelegd worden en heeft de onderhandelingstafel verlaten. Na de informatie- en bemiddelingsvergadering van 27 april 2005 waarop de Voorzitter van het Paritair Comité uitdrukkelijk stelde dat de directie een concreet globaal voorstel moest doen aan de vakbonden op 4 mei, zijn de maskers van de directie volledig afgevallen. De directie verschuilt zich nu achter de ziekte van een secretaris om geen voorstel te moeten doen en ze WEIGEREN vandaag aan tafel te gaan.”

EnBij vorige CAO onderhandelingen konden we vaststellen dat reeds na één ronde van bespreking, de besprekingen op het bedrijfsvlak werden beëindigd door de directie, die dadelijk de verzoening ging aanvragen aan het Paritair Comité van de Scheikundige Nijverheid. Dat de directie ook nu weer de onderhandelingen éénzijdig stopzet en hiervoor een uitleg geeft die kant noch wal raakt is dus niets nieuws.

Maandag zullen de werknemers hun ongenoegen kunnen uiten en nadien gaan alleszins de prik-acties verder.

Hoe is de sfeer en actiebereidheid in het bedrijf?

We kunnen wel stellen dat de woede van de werknemers ten aanzien van hun directie groter en groter wordt. Zoals ik daarnet al heb vermeld: de actiebereid van de werknemers is groot, het waren de werknemers zelf die na het afspringen van de onderhandelingen ons gevraagd hebben om maandag iets meer te doen dan enkel een prikactie te organiseren.

Bedankt voor het interview!