

GRÈVES ET CONFLICTUALITÉ SOCIALE EN 2011

Iannis Gracos

CRISP | « [Courrier hebdomadaire du CRISP](#) »

2012/10 n° 2135-2136 | pages 5 à 121

ISSN 0008-9664

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2012-10-page-5.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour CRISP.

© CRISP. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Courrier hebdomadaire
n° 2135-2136 • 2012

Grèves et conflictualité sociale en 2011

Iannis Gracos

CRISP

Courrier hebdomadaire

Rédacteur en chef : Cédric Istasse

Le *Courrier hebdomadaire* répond à un cahier des charges méthodologique défini par le CRISP et est élaboré en étroite association avec le rédacteur en chef. Il bénéficie des remarques et suggestions faites par l'équipe de recherche du CRISP et par des spécialistes bénévoles choisis en fonction des sujets traités.

Le *Courrier hebdomadaire* est soutenu par l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Une version numérique du *Courrier hebdomadaire* est disponible en *pay per view* (au numéro) et en accès gratuit pour les abonnés sur le site portail de CAIRN (<http://www.cairn.info>).

Le numéro simple : 6,90 euros – le numéro double : 12,40 euros

Abonnement : 235,00 euros

Souscription, commandes et informations :

CRISP – Place Quetelet, 1A – 1210 Bruxelles

Tél : 32 (0)2 211 01 80 – Fax : 32 (0)2 219 79 34

<http://www.crisp.be> – info@crisp.be

Banque 310-0271576-62

IBAN BE51 3100 2715 7662 – Swift BBRUBEBB

Éditeur responsable : Vincent de Coorebyter – Place Quetelet, 1A – 1210 Bruxelles

Tous droits de traduction, d'adaptation ou de reproduction par tous procédés, y compris la photographie et le microfilm, réservés pour tous pays.

ISSN 0008 9664

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
1. LA DÉFENSE DU SYSTÈME SOCIAL BELGE : DES CONFLITS CONTRE LE PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL AUX CONFLITS CONTRE L'ACCORD DE GOUVERNEMENT	9
1.1. Tensions et conflits syndicaux suite au rejet du projet d'AIP 2011-2012	10
1.1.1. AIP : chronologie d'un accord avorté	10
1.1.2. Les dossiers de l'AIP : les raisons syndicales du refus	14
1.1.3. Les mobilisations syndicales contre l'AIP et l'intervention du gouvernement	15
1.1.4. La négociation dans les secteurs	18
1.1.5. Les conflits lors des négociations en entreprise	20
1.2. Mouvements d'opposition syndicale au gouvernement Di Rupo	25
1.2.1. Blocage politique	25
1.2.2. Progrès des négociations	26
1.2.3. Meeting en front commun syndical	28
1.2.4. Manifestation nationale	30
1.2.5. Grève générale dans le secteur public	34
1.3. Enjeux des mobilisations, stratégie syndicale, position des autres acteurs	36
2. LA CONFLICTUALITÉ DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN : LA SNCB, LES TEC ET LA STIB	40
2.1. Les conflits dans le groupe SNCB	40
2.1.1. Un groupe à trois composantes et ses problèmes	41
2.1.2. Les conflits à la SNCB	42
2.1.3. La SNCB Logistics	44
2.1.4. Infrabel	45
2.2. Les grèves au sein des TEC	46
2.2.1. Les TEC et le contrat de gestion	47
2.2.2. La conflictualité au sein des TEC	47
2.2.3. La grève au TEC Liège-Verviers	48
2.2.4. Agressions et grèves au TEC Charleroi	50
2.3. Les grèves à la STIB	51
2.3.1. La grève sauvage des 14-15 février	51
2.3.2. Les épisodes du 24 octobre et du 5 décembre	53
2.3.3. L'accord de décembre sur la gestion des arrêts de travail	54
2.4. Conclusion	54
3. LA CONFLICTUALITÉ LIÉE AUX RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES	57
3.1. Quelques chiffres	58
3.2. Le champ du négociable dans le cadre des licenciements collectifs	59
3.3. Deux cas de licenciement collectif : SAPA et AB InBev	62
3.3.1. SAPA	62
3.3.2. AB InBev	65
3.3.3. Conclusion	67

4. LES ÉPREUVES DE LA SIDÉRURGIE EN WALLONIE	69
4.1. ArcelorMittal	70
4.1.1. ArcelorMittal-Liège	71
4.1.2. Aperam	75
4.1.3. Industeel	76
4.1.4. Wiresolutions	77
4.2. Duferco et Novolipetsk Steel	77
4.2.1. Steel Invest and Finance (SIF)	77
4.2.2. Novolipetsk Steel (NLMK)	78
4.2.3. Duferco	78
4.3. Les laminoirs du Ruau et Thy-Marcinelle	79
4.4. Bilan 2011 et perspectives pour 2012	80
5. L'ENSEIGNEMENT FRANCOPHONE : MOUVEMENT D'AMPLEUR POUR MALAISE PROFOND	82
5.1. Une négociation sectorielle tardive et difficile	83
5.2. Une négociation sectorielle peu satisfaisante	86
5.3. Grève et manifestation bien suivies	88
5.4. Reprise des négociations	88
5.5. Enjeux et implications de la grève des enseignants francophones	90
6. LE CONFLIT POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NAVIGANT DE RYANAIR	93
6.1. Ryanair	94
6.2. 2003-2007 : une première tentative de la CNE	96
6.3. Mars 2011 : une conférence pour l'interdiction du droit de grève	98
6.4. Mai 2011 : le témoignage de « Natacha »	98
6.5. La goutte qui fait déborder le vase syndical	100
6.6. Conclusion	104
CONCLUSION	106
ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE DURANT LA PÉRIODE 1991-2011	111

INTRODUCTION

Le présent *Courrier hebdomadaire*, qui a pour auteur un nom collectif¹, a pour objet l'analyse de différents conflits sociaux du travail qui se sont déroulés en Belgique au cours de l'année 2011. L'intention du collectif, qui réunit des chercheuses et des chercheurs issus d'horizons disciplinaires et institutionnels différents, est d'analyser sur une base annuelle les conflits ou groupes de conflits les plus significatifs, qu'ils interviennent dans le secteur privé ou dans le secteur public. À partir de ces analyses, nous espérons, à plus long terme, pouvoir dégager des tendances quant à l'évolution des relations collectives de travail en Belgique à travers la mise en évidence des causes, du déroulement et des résultats des conflits, des stratégies développées par leurs différents acteurs et de leurs rapports de force respectifs, en fonction des sujets abordés.

Pour prendre toute la mesure de la conflictualité sociale intervenue en 2011, il convient, même brièvement, de la remettre en perspective par rapport au contexte général. Un des éléments fondamentaux de ce contexte est incontestablement la situation de crise financière et bancaire qui a dominé l'actualité économique, politique et sociale depuis 2008 et qui a marqué de son empreinte, sous une forme modifiée, l'année 2011. La phase actuelle de cette crise, liée à présent à l'endettement des pays de la zone euro, intervient dans la foulée de l'éclatement de la bulle spéculative des *subprimes* qui a conduit en 2008 l'économie mondiale au bord de l'implosion. Dans cette perspective, l'économie mondiale était à peine sortie de la récession due au choc de 2008 qu'elle se retrouvait à nouveau confrontée à des difficultés économiques majeures. Et, comme en 2008, les gouvernements concernés ont accepté de venir au secours du système financier à coups de milliards d'euros, aggravant ainsi les déficits publics désormais dans l'œil du cyclone. Au niveau européen, après une certaine période de flottement, ces développements ont, sous la pression de la Commission, des instances internationales et aussi des agences de notation, mené à la mise en place de plans d'austérité drastiques qui ont conduit à faire payer l'essentiel de la crise par les classes populaires et moyennes. En revanche, les profits de certaines entreprises, mis à mal par la crise de 2008, sont repartis à la hausse, accentuant le contraste entre les situations et le sentiment d'injustice d'une partie de la population.

¹ GRACOS est un acronyme pour « Groupe d'analyse des conflits sociaux ». Il fonctionne comme un collectif interdisciplinaire de chercheuses et de chercheurs intéressés par l'analyse de la conflictualité sociale en lien avec les questions du travail et de l'emploi comprises dans un sens très large. Dans ce cadre, la conflictualité sociale ne se limite pas à la grève. Cette dernière n'est en effet qu'un de ses modes d'expression, ce qui n'enlève évidemment rien à son importance, notamment au regard de l'histoire sociale. Actuellement, le GRACOS se compose d'Aline Bingen, Michel Capron, Vaia Demertzis, Filip Dorsemont, Anne Dufresne, Jean Faniel, Corinne Gobin, Esteban Martinez, Kurt Vandaele et Jean Vandewattyne. Pour 2011, la coordination est assurée par Jean Vandewattyne.

Cette situation a provoqué de fortes mobilisations sociales. Ainsi, à l'échelle européenne, la Confédération européenne des syndicats (CES) a organisé pas moins de six manifestations syndicales en un an, entre septembre 2010 et septembre 2011, alors qu'en temps ordinaire, une journée européenne annuelle d'action syndicale représente la vitesse de croisière. Parallèlement, cette mobilisation s'est aussi traduite par la naissance en mai 2011 du mouvement des Indignés. Né en Espagne, ce mouvement a rapidement essaimé et a débouché sur la journée mondiale des Indignés en octobre 2011. Le lien commun entre ces différentes mobilisations tient dans le refus des manifestants de payer « leur crise », c'est-à-dire la crise provoquée par le système financier qui a spéculé sur des produits financiers particulièrement « toxiques » et a ensuite réussi à faire éponger ses milliards de pertes par les États et donc par la collectivité.

La Belgique n'a pas été épargnée par la crise mondiale, comme en témoigne le nombre de faillites qui a atteint un record en 2011 : 10 528 entreprises² ont en effet fait faillite, ce qui correspond à une hausse de 18 % par rapport à l'année précédente. Ces faillites se sont traduites par 18 330 pertes d'emploi. Aux trois premiers trimestres de 2011³, le nombre de pertes d'emploi a été plus élevé que durant les trois premiers trimestres de toutes les années précédentes depuis 2007 inclus⁴. Trimestre après trimestre, le taux de croissance du PIB s'est ralenti⁵ et, au quatrième trimestre, la Belgique est entrée en récession. Le 25 novembre, l'agence Standard & Poor's a dégradé d'un cran de la note de la Belgique, la faisant passer de AA+ à AA. Le 16 décembre, Moody's a pris une décision semblable, en abaissant pour sa part la note belge de deux crans. Les taux d'intérêt payés par la Belgique ont par conséquent connu un mouvement à la hausse dans les jours suivants. La situation était d'autant plus délicate que, sur le plan social, les interlocuteurs sociaux devaient, comme ils le font tous les deux ans, négocier un éventuel accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2011-2012. Sur le plan politique, les négociations institutionnelles ont longtemps reporté la mise en place d'un nouveau gouvernement et, par voie de conséquence, celle d'une politique d'austérité annoncée. Ces négociations déboucheront finalement, début décembre, sur la constitution officielle du gouvernement Di Rupo et sur un plan d'austérité de 11,3 milliards d'euros.

Le contexte de 2011 était donc particulièrement propice à la multiplication des conflits sociaux ou à leur amplification et, de fait, les statistiques disponibles montrent une nette augmentation du nombre de jours de grève, ce qui peut traduire un nombre plus élevé de conflits ou des conflits mobilisant davantage de travailleurs. Ainsi, l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) a enregistré 238 881 jours de grève au cours du seul premier semestre de 2011 pour 162 429 pour l'année 2010, 161 844 en 2009 et 263 678 en 2008. Dans le secteur privé, les conflits ont principalement été liés à quatre éléments. Premièrement, aux actions interprofessionnelles menées par la FGTB et la CGSLB contre le projet d'AIP et aux conflits auxquels a donné lieu la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) dans plusieurs secteurs et

² Dont 2 642 entreprises à Bruxelles et 2 999 en Wallonie.

³ Ces données sont les seules actuellement disponibles.

⁴ Seul le deuxième trimestre de 2009 avait connu une situation légèrement pire. Cf. ONEM, *Indicateurs trimestriels du marché du travail. Situation au 30 septembre 2011*, s.d., p. 13.

⁵ BNB-ICN, communiqué, 7 mars 2012.

entreprises. Deuxièmement, aux conflits survenant lors de restructurations et de fermetures d'entreprise. Troisièmement, aux conflits en défense des libertés syndicales (notamment dans les cas de licenciement de délégués syndicaux). Quatrièmement, aux grèves menées dans un certain nombre d'entreprises privées parallèlement à la manifestation nationale organisée en front commun syndical le 2 décembre 2011, en opposition à la politique d'austérité envisagée par le gouvernement Di Rupo. Dans le secteur public et parapublic, plusieurs éléments ont fonctionné comme déclencheurs de conflits sociaux : la montée des agressions contre le personnel des sociétés de transports en commun, des décisions de restructuration, un manque récurrent de personnel et de moyens financiers, les projets ministériels en matière d'enseignement et, enfin, les mesures d'austérité du gouvernement Di Rupo qui ont provoqué en réaction la grève nationale du secteur public le 22 décembre 2011.

Au total, l'année 2011 marque en quelque sorte une recrudescence certaine des conflits sociaux aux niveaux interprofessionnel, sectoriel ou d'entreprise, légèrement plus marquée, pour le secteur privé, dans le secteur industriel que dans les services ou le non-marchand ; quant au secteur public, ce regain de conflits et de tensions s'est davantage manifesté dans les transports en commun, l'enseignement et le secteur pénitentiaire, avant de culminer dans une grève générale le 22 décembre 2011.

Au niveau de leur déroulement, certains conflits témoignent d'une forte nervosité dans les relations collectives de travail. Ainsi, malgré le *gentlemen's agreement* conclu en 2002⁶, certaines grèves ont débuté de manière spontanée, avant d'être reconnues ou non par les organisations syndicales. De leur côté, certaines directions n'ont pas hésité à introduire des recours unilatéraux en référé pour obtenir, sur la base d'astreintes, la levée de piquets de grève. Dans quelques conflits, les travailleurs excédés ont, selon certains, « retenu » et, selon d'autres, « séquestré » des dirigeants d'entreprise afin de forcer la négociation.

Il va de soi que, dans le cadre d'une livraison du *Courrier hebdomadaire*, nous n'avons nullement l'ambition de présenter un tableau exhaustif de tous les conflits sociaux ayant jalonné l'année 2011. Nous en avons sélectionné certains qui nous ont paru particulièrement significatifs, voire incontournables, par rapport à l'actualité sociale de 2011, mais aussi par rapport à l'histoire sociale et aux éventuels enjeux futurs. Cette démarche nous a amenés à privilégier, d'une part, des situations d'affrontement institutionnel propres à la concertation sociale (la conclusion de CCT découlant des dispositions du projet d'AIP appliquées par le gouvernement fédéral) et des mouvements interprofessionnels en opposition à des mesures sociales et budgétaires envisagées puis prises par le nouveau gouvernement fédéral et, d'autre part, des conflits couvrant soit des secteurs (les transports en commun, la sidérurgie, l'enseignement), soit des problèmes de restructuration ou de fermeture d'entreprise, soit des conflits atypiques dans leur forme et leur évolution par rapport à une entreprise précise (le cas de Ryanair). Nous avons malheureusement été amenés à faire l'impasse sur d'autres conflits, notamment ceux liés à la défense de libertés syndicales ou aux conditions de travail dans le secteur privé ou public.

⁶ P. PALSTERMAN, « L'accord sur le droit de grève », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1755, 2002.

Ce *Courrier hebdomadaire* comprend six chapitres et une annexe statistique. Dans un premier chapitre, M. Capron, J. Faniel, C. Gobin et J. Vandewattyne portent leur regard à la fois sur les conflits auxquels a donné lieu le rejet du projet d'AIP, la conclusion de CCT dans le sillage de celui-ci, et sur les manifestations et grèves nationales ou sectorielles, reflets de l'opposition syndicale aux mesures d'austérité envisagées ou adoptées par le gouvernement Di Rupo au cours de l'année 2011. Le deuxième chapitre a trait aux multiples conflits qui ont surgi au sein des sociétés de transport en commun. M. Capron et J. Vandewattyne ont retracé les conflits au sein des différentes entités de la SNCB, au sein des TEC et de la STIB. Ils mettent notamment en exergue deux caractéristiques : d'une part, la pénibilité des conditions de travail suite à de nombreuses agressions et, d'autre part, le caractère spontané de bon nombre de ces mouvements, outre des questions de restructuration (à la SNCB) ou de relations collectives de travail (TEC et STIB). Le troisième chapitre concerne les restructurations et fermetures d'entreprise qui ont suscité un certain nombre de conflits. A. Bingen et E. Martinez les examinent dans leurs formes et leurs objectifs : opposition sans concession, actions dures, recherche d'un repreneur, obtention d'un plan social ou de modalités de reconversion professionnelle. Dans le quatrième chapitre, M. Capron analyse l'évolution du secteur sidérurgique en Wallonie, le conflit majeur chez ArcelorMittal à Liège, ainsi que les autres conflits dans des entreprises sidérurgiques, toutes contrôlées par des multinationales étrangères, et esquisse quelques pistes d'avenir pour le maintien d'une activité sidérurgique en Wallonie. Le cinquième chapitre traite de la conflictualité dans le secteur de l'enseignement francophone. V. Demertzis et J. Faniel y retracent les étapes difficiles des négociations sectorielles et, face au blocage, la grève et les manifestations des enseignants, avant d'insister sur les enjeux et les implications de cette grève du personnel enseignant francophone. J. Vandewattyne se livre, dans le sixième chapitre, à une analyse minutieuse d'un conflit social chez Ryanair, conflit manifestement atypique et symbolique puisque opposant, d'une part, la Centrale nationale (francophone) des employés de la CSC (la CNE) et, d'autre part, les dirigeants de la société Ryanair qui, bien qu'active à Gosselies, s'en réfère, pour ce qui est des relations collectives de travail, au seul droit social irlandais. Cette opposition met en exergue les implications de cette gestion sur les conditions de travail du personnel. L'annexe statistique due à K. Vandaele fournit un aperçu chiffré du phénomène des grèves en Belgique entre 1991 et le premier semestre 2011. Il relève notamment les problèmes liés aux sources d'information, mais présente des données concernant le nombre de jours de grève, leur répartition par secteur et par commission paritaire, ainsi qu'en fonction de la taille des entreprises, du statut et du sexe des grévistes. Cette étude représente un complément indispensable de l'analyse qualitative des différentes grèves menée dans les six chapitres.

En conclusion, nous reprenons un certain nombre de thématiques qui ont affecté, avec une intensité variable selon les secteurs, la conflictualité dans les relations collectives de travail en 2011. Il s'agit notamment de la remise en cause du droit de grève, des formes adoptées dans les actions syndicales, du caractère sauvage, spontané ou préavisé de ces grèves, de l'existence ou non d'un front commun syndical dans les actions, des réactions patronales notamment via l'intervention sollicitée du pouvoir judiciaire dans les conflits, des questions salariales, ainsi que du service minimum, voire de la réquisition de grévistes, sans oublier le rôle des médias dans ces conflits.

1. LA DÉFENSE DU SYSTÈME SOCIAL BELGE : DES CONFLITS CONTRE LE PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL AUX CONFLITS CONTRE L'ACCORD DE GOUVERNEMENT

À l'échelon interprofessionnel, l'année 2011 est marquée par deux mobilisations syndicales d'envergure qui s'accompagnent notamment de grèves et de manifestations. Ces deux grands épisodes de la conflictualité sociale, se situant l'un en début, l'autre en fin d'année, sont à la mesure des enjeux qu'ils mettent en scène. Le premier survient suite au rejet du projet d'accord interprofessionnel (AIP) 2011-2012 par deux des confédérations syndicales – la FGTB et la CGSLB. Le second, mené en front commun cette fois, se dessine afin de protester contre les mesures, jugées antisociales et inaptes à résoudre la crise socio-économique, contenues dans la note déposée par le formateur Elio Di Rupo en juillet 2011. Ce mouvement se transforme en mobilisation nationale avant même que le gouvernement ne soit formé et son programme précis rendu public. Il s'amplifie ensuite dès que les réformes sociales dans le domaine des pensions sont présentées comme finalisées, faisant ainsi fi de toute procédure de concertation sociale.

Ce chapitre s'attache à retracer ces deux mouvements et à mettre en évidence leur dynamique et les enjeux qui les sous-tendent : tensions parmi les interlocuteurs sociaux puis court-circuitage de ceux-ci par le gouvernement, remise en cause de nombreuses conquêtes sociales, et forte modération salariale, s'accompagnant de pressions croissantes et incessantes contre le dispositif d'indexation automatique des salaires.

Dans une première partie, il détaillera les conflits sociaux à l'échelon interprofessionnel et sectoriel qui découlent du rejet du projet d'AIP. Il synthétisera ensuite les conflits qui éclatent à l'échelon des entreprises afin de tenter de rétablir une négociation salariale. Dans la deuxième partie, il présentera l'accueil réservé par les syndicats au programme du nouveau gouvernement nommé par le roi le 5 décembre 2011.

* Chapitre rédigé par Michel Capron, Jean Faniel, Corinne Gobin et Jean Vandewattyne.

1.1. TENSIONS ET CONFLITS SYNDICAUX SUITE AU REJET DU PROJET D'AIP 2011-2012

Dans une précédente livraison du *Courrier hebdomadaire*⁷, Michel Capron a procédé à une analyse très détaillée du contenu du projet d'AIP 2011-2012, des circonstances de sa négociation, de l'échec de celle-ci et de la reprise de l'initiative par le gouvernement Letermé II (CD&V / MR / PS / Open VLD / CDH) – alors en affaires courantes – qui a fixé la norme salariale par arrêté royal⁸ et a coulé dans la loi du 12 avril 2011⁹ ses décisions concernant l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. Nous ne ferons ici que retracer la chronologie des événements et examiner les raisons syndicales du mécontentement social, avant de passer en revue les actions syndicales de protestation qui ont été déployées dans ce cadre. Pour un examen détaillé du contenu du projet d'accord et des textes légaux ensuite adoptés par le gouvernement, nous renvoyons le lecteur à ce précédent *Courrier hebdomadaire*.

1.1.1. AIP : chronologie d'un accord avorté

Un préalable attendu à la négociation de l'AIP, depuis l'existence du contrôle sur l'évolution des salaires en vue de « préserver la compétitivité du pays » de 1996, est la publication du rapport rédigé par le Conseil central de l'économie (CCE) annonçant les marges de négociation possibles sur les salaires pour les deux ans à venir. C'est le 9 novembre 2010 que le rapport est publié. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) en déduit qu'il n'y aura aucune possibilité d'augmentation salariale et que par ailleurs le système d'indexation devrait être revu. Les deux grands syndicats, CSC et FGTB, pensent qu'une augmentation de 1,1 % des salaires bruts sur deux ans devrait être acquise. En outre, le refus syndical de toucher au mécanisme de l'indexation est clair et net.

Le 15 novembre 2010, le Groupe des dix¹⁰ débute la négociation collective entre interlocuteurs sociaux destinée à aboutir à un nouvel AIP pour les deux années suivantes. Les négociations des AIP précédents ont été difficiles et l'échec du projet pour 2005-2006, dans le contexte tendu de la réforme gouvernementale des prépensions par le « Pacte de solidarité entre les générations », reste vivace dans la mémoire sociale.

Délicat travail de funambule que celui des syndicats, où il faut évaluer sans cesse jusqu'où on peut mettre du plomb dans l'aile de la négociation interprofessionnelle

⁷ M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2101-2102, 2011.

⁸ *Moniteur belge*, 1^{er} avril 2011.

⁹ *Moniteur belge*, 28 avril 2011.

¹⁰ Ce groupe réunit cinq représentants syndicaux et cinq représentants patronaux, auxquels s'ajoute le président de la FEB, qui préside les débats. Sans existence légale, ce groupe se réunit principalement tous les deux ans pour négocier un projet d'AIP. Cf. P. BLAISE, « Le cadre institutionnel de la concertation sociale », in É. ARCQ et al., *Dynamiques de la concertation sociale*, CRISP, Bruxelles, 2010, p. 53.

par le non-aboutissement de celle-ci – ce qui déstabiliserait la légitimité des interlocuteurs sociaux par rapport à l'État et dans le contexte particulier belge, alimenterait en eau le moulin de la discorde nationale – et jusqu'où on peut accepter des compromis dans un domaine social déjà bien malmené – ce qui déstabiliserait la légitimité syndicale auprès du monde du travail, tant syndiqué que non syndiqué.

Cependant, le 18 janvier 2011, malgré toutes les tensions inhérentes tant au climat social qu'à ce type d'exercice, un projet d'accord aboutit, principalement sur trois grands thèmes : la formation des salaires, la liaison au bien-être des allocations sociales, l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. Sur ce dernier point, le compromis n'a pu être élaboré par les interlocuteurs sociaux eux-mêmes : c'est le président du Conseil national du travail (CNT) qui a préparé le texte que le Groupe des dix a approuvé.

Ce projet est analysé et débattu par les affiliés des différentes instances participant à la négociation. Ainsi, les organisations syndicales, avant d'adopter une position confédérale, laissent leurs instances interprofessionnelles régionales et leurs centrales professionnelles débattre et voter sur le texte.

Le 19 janvier, les dirigeants de la FGTB présentent le projet d'accord en bureau fédéral aux responsables des centrales professionnelles et des régionales interprofessionnelles, sans toutefois le défendre, étant donné que le résultat diffère du mandat de négociation initial, mais en présentant les points négatifs tout comme les points positifs¹¹.

Le même jour, le bureau national de la CGSLB présente le projet d'accord en montrant plutôt ses bons côtés¹².

Mais ce 19 janvier aussi, la CNE, centrale francophone des employés de la CSC, présente très froidement ce texte sur son site internet : « Une lecture rapide suffit pour comprendre que ce texte est très loin de nos priorités et des attentes de nos affiliés. » Elle ajoute cependant que seuls les militants décideront.

Le 21 janvier, la CSC présente le projet d'accord détaillé sur son site. Rien dans cette présentation ne laisse suggérer qu'elle puisse rejeter ce texte. Au contraire, elle insiste sur son rôle particulier dans la négociation pour aboutir enfin à une avancée du statut ouvrier et pose cette question : « Quel serait le coût de l'absence d'un accord ? »¹³

Le 22 janvier, la CNE publie un nouveau communiqué sur son site pour ouvrir la consultation de ses instances et de ses affiliés. Le ton est dur et présage d'un refus de ce texte. Le document s'intitule : « AIP : la CNE consulte et mobilise face à un accord très inquiétant » et se clôt sur une évaluation très rude du document : « On voit avec le préaccord 2011 une nouvelle dérive : les pouvoirs publics et la Sécu sont

¹¹ Sur le site de la FGTB, un article mis en ligne le 2 février 2011 poursuit dans cette position de relative neutralité par rapport au texte : « Outre les points problématiques que constituent le statut ouvrier et employé et une marge d'augmentation salariale de 0,3 % pour 2012, le texte prévoit le maintien de l'indexation automatique des salaires, la liaison au bien-être des allocations sociales ainsi que la prolongation des régimes spéciaux de prépensions. »

¹² CGSLB, « Le Bureau national du Syndicat libéral a examiné le projet d'accord interprofessionnel 2011/2012 », communiqué, 19 janvier 2011.

¹³ CSC, « Projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 », communiqué, 21 janvier 2011.

lourdement mis à contribution... mais plus pour financer le progrès social : pour réaliser les revendications patronales ! »¹⁴

Le 26 janvier, le SETCA, la plus grande centrale de la FGTB, directement concerné par le projet d'AIP vu la réforme proposée du statut des employés, réunit son comité fédéral, qui rejette ce texte à l'unanimité. À ce moment, il espère pouvoir compter sur l'ensemble de la FGTB pour mobiliser contre le projet d'accord et sur la constitution d'un front commun avec les syndicats employés de la CSC (la CNE et son homologue flamand, la LBC). Il constate que les lignes de force revendicatives retenues par la FGTB ne sont pas présentes dans le texte du projet d'accord et en impute la faute aux employeurs. Mais ces déclarations peuvent aussi être interprétées comme une critique – au moins voilée – des négociateurs de la FGTB qui auraient été trop loin dans les compromis acceptables¹⁵.

Le lendemain, le 27 janvier, les dirigeants de la CSC publient un communiqué où ils défendent nettement cet accord, insistant sur le mérite qu'il présente de conserver pendant deux ans encore des éléments-clés du système social belge, tels que l'indexation ou les prépensions. Ce plaidoyer, qui intervient avant la fin de la consultation des centrales et des fédérations régionales de la CSC, met en colère le secrétaire général de la LBC, qui estime que les dirigeants nationaux doivent laisser le libre choix, sans pression, à leurs instances¹⁶.

Le 31 janvier, la LBC et la CNE rejettent le projet d'AIP en comité national de façon quasi unanime (par 94 % des voix pour l'une et à l'unanimité pour l'autre). Cependant, le 1^{er} février, l'accord est soutenu par la CSC avec 67,9 % des voix¹⁷. Le 3 février, la Centrale générale de la FGTB rejette l'accord, tout comme les métallurgistes wallons et bruxellois de la FGTB (MWB). L'avis des deux grandes centrales ouvrières rejoint donc la ligne adoptée par le SETCA. Le 4 février, la FGTB suit le mouvement de ses grandes centrales et rejette le projet d'AIP à 74,45 % des votants. Elle annonce dans la foulée qu'elle organisera, si rien ne bouge, une grève le 4 mars¹⁸. Quelques heures avant la FGTB, le même jour, la CGSLB fait de même par 54,96 % des voix. La balle est dès lors dans le camp du gouvernement fédéral en affaires courantes.

Dès le destin du projet d'AIP connu, le 4 février, la FEB appelle le gouvernement à appliquer intégralement le texte négocié, soulignant que celui-ci a été approuvé par une majorité des organisations représentées au Groupe des dix¹⁹. Le gouvernement

¹⁴ CNE, « AIP : la CNE consulte et mobilise face à un pré-accord très inquiétant », communiqué, 22 janvier 2011.

¹⁵ SETCA, « Le comité fédéral du SETCA rejette le projet d'AIP », communiqué, 26 janvier 2011.

¹⁶ M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 34.

¹⁷ Un tel soutien faible est néanmoins chose rare pour les AIP de la part de la CSC : « 82,1 % de voix favorables pour l'AIP 2009-2010 et 92,2 % pour l'AIP 2007-2008. Avec seulement 74,8 % de "oui", le résultat du vote pour l'AIP 2005-2006 avait été perçu comme le signe d'une déception évidente », pointe du doigt *La Libre Belgique*. Cf. « AIP : la CSC approuve l'accord "sans enthousiasme" », www.lalibre.be, 1^{er} février 2011.

¹⁸ *La Dernière Heure*, 4 février 2011.

¹⁹ Notons que ce raisonnement traduit une curieuse conception du paritarisme puisque, si les fédérations patronales ont approuvé le projet, deux des trois confédérations syndicales, représentant ensemble une majorité des travailleurs syndiqués du pays, ont rejeté ce texte. L'idée de considérer la majorité des organisations représentées au Groupe des dix comme la norme décisionnelle semble étrange, voire absurde en matière de concertation sociale telle qu'elle existe en Belgique.

remanie néanmoins le texte et présente aux interlocuteurs sociaux une proposition de médiation le 11 février 2011.

Ces événements se passent dans un contexte européen tendu où, sur fond d'enfoncement de la Grèce dans la crise financière, le président français et la chancelière allemande annoncent la nécessité d'établir un nouveau pacte qui supprimerait notamment tout système d'indexation automatique des salaires. Cela incite le secrétaire général de la CSC, Claude Rolin, à réagir le 11 février : « Le projet d'accord interprofessionnel (AIP) bétonnait ce système d'indexation pour deux ans. Il garantissait le maintien de certaines prépensions. Ce sont autant de raisons pour lesquelles la CSC a approuvé ce projet. Elle se méfiait des attaques contre l'index et les prépensions menées d'une part par les employeurs, d'autre part par une série de propositions de loi de "gouvernance économique européenne" déposées par la Commission européenne et débattues au Parlement européen. Les propositions du pacte franco-allemand tapent sur le même clou, augmentent le danger et montrent que la CSC avait raison. »²⁰

Le 15 février, l'ensemble des organisations syndicales (FGTB, CGSLB, CNE et LBC) ayant rejeté le projet d'AIP, unanimes, elles disent ne pouvoir accepter le gel des salaires (hors indexation) en 2011 et la faible augmentation de 0,3 % pour 2012 imposée comme un maximum, et non comme une marge indicative²¹, et s'engagent dans des actions de mobilisation pour que le gouvernement modifie une copie jugée améliorée mais encore insatisfaisante. Pour sa part, la CSC presse le gouvernement de trancher rapidement afin que les négociations sectorielles puissent s'ouvrir²².

Le 16 février, la Banque nationale de Belgique présente son rapport d'activité 2010, dans lequel elle demande qu'une étude soit effectuée par le CCE en vue de réformer à la baisse le mécanisme d'indexation automatique des salaires²³, ce qui bien sûr fait monter de plusieurs crans la tension sociale du côté syndical.

Le 18 février, le gouvernement fédéral décide d'appliquer lui-même la proposition de médiation inchangée et, dès le 25 février, élabore les projets de loi et arrêtés royaux nécessaires. Des arrêtés royaux sont déjà publiés au *Moniteur belge* le 1^{er} avril, tandis que le projet de loi portant notamment sur l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé est adopté par le Parlement fédéral le 7 avril 2011.

²⁰ CSC, « L'Europe ne peut pas détériorer la stabilité sociale », communiqué, 11 février 2011.

²¹ Ce que la CNE exprime en ces termes, représentatifs de la position de tous les autres contestataires : « Cette norme fermée tue le rôle historique de locomotive des secteurs forts envers les secteurs faibles, paralyse les négociateurs dans les secteurs et ne favorise que les formes anti-sociales de rémunération » (« AIP : Les syndicats ont réitéré leur message », www.lalibre.be, 15 février 2011).

²² Dans un communiqué du 14 février 2011, la CSC montre sa satisfaction à l'égard du texte de médiation et considère que son attitude bienveillante est la plus à même de continuer à engranger des avancées futures auprès du gouvernement : « Ce lundi 14 février, la CSC se rendra chez le gouvernement et lui soumettra 3 questions, 3 positions : 1. La CSC veut que le gouvernement influe sur les augmentations injustifiables des prix de l'énergie et des produits de base. Comment compte-t-il s'y prendre ? 2. La CSC veut un statut commun applicable à tous les travailleurs. Comment procéder ? 3. La CSC veut à présent entamer les négociations sectorielles. Certaines entreprises se portent bien sur le plan économique. Les travailleurs y ont contribué. Ils doivent donc également pouvoir bénéficier des fruits de cette croissance retrouvée » (CSC, « Négocier maintenant dans les secteurs : les 3 questions de la CSC au gouvernement », communiqué, 14 février 2011).

²³ « Indexation des salaires : BNB et FGTB à couteaux tirés », <http://trends.levif.be>, 16 février 2011.

1.1.2. Les dossiers de l'AIP : les raisons syndicales du refus

De façon générale, pour l'ensemble des syndicats qui rejettent l'accord, les principales raisons partagées du refus sont au nombre de trois.

Premièrement, la question du salaire. La négociation collective ne serait effective dans les secteurs et les entreprises que début 2012 (gelant dès lors en 2011 toute augmentation négociée), tout en étant contrainte à une marge d'augmentation extrêmement faible de 0,3 % maximum. La fixation d'un maximum dépasse en outre l'esprit de la loi du 26 juillet 1996, qui fait état de la fixation d'une norme indicative et non obligatoire. Cette limitation bloque toute possibilité de hausse plus forte qu'il serait possible de réaliser dans les secteurs forts. En outre, le salaire minimum interprofessionnel n'est pas augmenté. Si le système d'indexation du salaire est maintenu pour les deux années concernées, il pourrait être menacé au-delà, du fait de la décision que le CCE réalise en 2011 une étude pour voir comment « en réduire la volatilité ».

Deuxièmement, l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé pour les nouveaux contrats de travail. Celle-ci se fait par une amélioration minimaliste du statut ouvrier mais au détriment de celui des employés, qui connaîtra une forte régression. Ainsi, le chômage temporaire pour raisons économiques leur serait désormais applicable, cela sans limite et sans critères restrictifs et à la seule charge de la sécurité sociale. Et là où le bât blesse le plus, c'est dans les facilités accrues pour l'employeur de licencier les employés : est programmée une révision forte, sur plusieurs années, qui détériore dans le temps les délais de préavis et dès lors des indemnités de licenciement des employés, avec l'idée d'arriver à terme à un statut unique entre ouvrier et employé. En outre, l'amélioration des primes de licenciement pour les ouvriers ainsi que la future prime unique de licenciement seraient payées par la sécurité sociale et non plus par l'employeur, tandis que l'indemnité salariale variant suivant l'ancienneté deviendrait nette (sans précompte professionnel et avec un versement à l'ONSS réduit). Ce glissement du coût du licenciement vers la collectivité, qui facilite ainsi la rupture du contrat de travail pour l'employeur, est sévèrement fustigé.

Troisièmement, la liaison des allocations sociales au bien-être. Les syndicats estiment que le rattrapage proposé est bien trop faible – progression de 2 % pour les minima et de 0,7 % pour toutes les autres – eu égard notamment à un niveau de pension belge particulièrement bas en comparaison avec les autres pays de l'Union européenne à standard socio-économique équivalent. De plus, cette liaison n'est acquise que pour 2011²⁴.

Si ces trois raisons sont mobilisées par tous les contestataires, la CGSLB insiste le plus, au nom de la liberté de la négociation, sur le refus d'une norme salariale, qui devient non plus indicative mais impérative²⁵.

²⁴ Cf. SETCA, « Le comité fédéral du SETCA rejette le projet d'AIP », communiqué, 26 janvier 2011 ; CNE, « AIP 2011-2012 : La CNE nationale s'apprête à rejeter le projet d'accord », communiqué, 27 janvier 2011 ; Belga, « La Centrale générale de la FGTB rejette le projet d'AIP », 3 février 2011 ; FGTB, « Projet d'Accord interprofessionnel : la FGTB ne signe pas », communiqué, 4 février 2011.

²⁵ CGSLB, « La CGSLB veut des biscuits avec son café ! », communiqué, 18 février 2011.

Pour la CSC, le vote de soutien de l'AIP a été un vote de raison, et non d'enthousiasme, expliqué notamment par le maintien de l'indexation des salaires, l'indexation des allocations sociales et le début de la réalisation d'un statut unique pour les salariés²⁶.

1.1.3. Les mobilisations syndicales contre l'AIP et l'intervention du gouvernement

Les mobilisations syndicales se déroulent sur plus d'un mois, commençant le 3 février et s'achevant le 4 mars. D'une part, les militants de la FGTB et de la CGSLB se mobilisent pour une série d'actions régionales organisées en tournante dans les différentes régions du pays, avec l'objectif d'aboutir le 4 mars à une journée d'action nationale. La journée du 4 mars est lancée par la FGTB, mais la CGSLB s'y est associée. D'autre part, la CNE et la LBC, qui se trouvent en opposition avec leur confédération nationale, se fixent un rythme distinct d'intervention, quoique différents militants du syndicat chrétien se joindront à l'ensemble des actions syndicales décrétées par les autres syndicats. Le SETCA aurait refusé de fonctionner en front commun avec ses homologues chrétiens, jugeant schizophrène l'attitude d'une centrale qui se bat contre l'avis majoritaire de sa confédération. La CNE et la LBC décident cependant de soutenir toute action de leurs affiliés et militants lors de la journée du 4 mars²⁷.

Dans un premier temps, l'enjeu est de pousser le gouvernement à modifier le texte d'accord dans un sens plus favorable aux travailleurs afin d'aboutir à un projet de médiation acceptable pour le monde syndical ; en cas de refus de la médiation par les interlocuteurs sociaux, il s'agira dans un deuxième temps de faire pression sur le contenu des projets de loi et le processus de vote de celle-ci, en espérant que le gouvernement revoie sa copie ou que des parlementaires amendent les textes qui deviendront des lois.

Le 3 février, la FGTB du Centre passe la première à l'action en bloquant l'accès aux zonings industriels et aux centres commerciaux. Une manifestation paralyse la circulation près de Feluy²⁸. Le 7 février, 300 militants de la FGTB défilent à Courtrai²⁹.

La CNE et la LBC descendent sur le terrain le 10 février et rendent une visite surprise au cabinet de la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet (CDH), avec quelques dizaines de militants. La ministre reçoit une délégation³⁰.

Le matin du 11 février, plus de 1 000 militants de la FGTB et de la CGSLB manifestent devant le siège du MR à Bruxelles ; l'informateur et président sortant du MR, Didier Reynders, et le futur président du MR, Charles Michel, reçoivent une délégation. Près de 6 000 militants de ces deux syndicats manifestent au même

²⁶ CSC, « Le conseil général de la CSC approuve le projet d'AIP », communiqué, 8 février 2011.

²⁷ Cf. « Position officielle de la CNE Brabant pour la grève FGTB de ce vendredi », tract, 2 mars 2011.

²⁸ Cf. « Le Centre bloqué par la FGTB pour dénoncer le projet d'AIP », <http://trends.levif.be>, 3 février 2011.

²⁹ « ABVV betoogt tegen impasse », *De Standaard*, 8 février 2011.

³⁰ CNE, « La CNE rend une visite surprise au cabinet de Joëlle Milquet ! », communiqué, 10 février 2011.

moment à Charleroi, soutenus pour ce qui est de la FGTB Charleroi et Sud Hainaut par un mot d'ordre de grève de vingt-quatre heures déposé à l'échelon interprofessionnel. On trouve épars quelques petits blocs de militants de la CNE, venus prêter renfort. Les TEC sont à l'arrêt ; la Sonaca, Caterpillar, Nexans, Alstom, Thalès Alenia Space Etca, Aperam et AGC sont à l'arrêt ou fonctionnent au ralenti ³¹.

Le 16 février, la CNE Hainaut et la CNE de Liège mobilisent quelques centaines de militants au siège respectivement d'Agoria Hainaut-Namur à Gosselies et d'Agoria Liège-Luxembourg à Liège, où ils sont reçus. Des distributions matinales de tracts sont par ailleurs organisées dans les gares de Charleroi, La Louvière, Mons et Tournai ³².

Le 18 février, des grèves ont lieu sous l'action de la FGTB Liège-Huy-Waremme avec un rassemblement le matin à la place Saint-Paul à Liège. Les transports en commun sont fortement solidaires du mouvement. D'autres grèves sont menées à l'appel de la FGTB Verviers dont les militants bloquent surtout les accès aux zones industrielles. Dans l'ensemble de la région, des entreprises sont en arrêt total pendant vingt-quatre heures : ArcelorMittal à Chertal et la FN d'Herstal. D'autres connaissent plusieurs heures d'arrêt : CMI, Techspace Aero, AB InBev, Spa Monopole, SCA Hygiène et products, Delacre, Polyform, Excel, les Pompes Bertrand, etc. Un piquet de grève réduit l'accès au site de la centrale nucléaire de Tihange. La FGTB d'Anvers fait débrayer fortement le transport en commun. Quelque 2 000 militants du syndicat socialiste, accompagnés de militants libéraux et de quelques militants de la LBC, défilent à Anvers. Le même jour, la CGSLB déploie des actions dans le Brabant wallon, où les bus ne roulent que peu ³³.

Le 25 février, c'est au tour de la FGTB Namur et de la FGTB Limbourg et Flandre orientale de mener des actions. À nouveau, les bus de De Lijn restent au dépôt. Quelque 2 000 personnes manifestent à Gand. L'aile flamande du SETCA organise des actions devant des banques dans plusieurs communes. Environ 500 militants socialistes et libéraux manifestent à Hasselt, tandis que d'autres militants flamands distribuent des tracts à Gand et à Beringen ³⁴.

Le 28 février, la CNE et la LBC organisent leur propre action nationale en réunissant 4 000 militants au Mont des Arts à Bruxelles, avant de se rendre au siège de la Banque nationale ³⁵.

Enfin, point d'orgue de l'action, le 4 mars 2011 est décrété journée de grève nationale de vingt-quatre heures par la FGTB et la CGSLB. Les entreprises où la présence syndicale est forte n'ouvrent pas ; devant les autres, de nombreux piquets sont installés qui bloquent toute possibilité de fonctionnement. Des manifestations avec distribution de tracts sont organisées dans les grandes villes (Bruxelles, Louvain,

³¹ « Large mobilisation contre l'AIP à Charleroi », www.lesoir.be, 11 février 2011.

³² « AIP : la CNE Liège également mobilisée mercredi chez Agoria Liège », <http://trends.levif.be>, 16 février 2011.

³³ « AIP : actions de grève dans les entreprises et les transports », www.levif.be, 18 février 2011 ; « Staking? Ik ga niet te voet naar huis », *Gazet van Antwerpen*, 19 février 2011 ; « ABVV belooft warme lente », *De Standaard*, 19 février 2011.

³⁴ « ABVV en ACLVB protesteren tegen loonakkoord », *De Standaard*, 26 février 2011 ; « Vakbond betoogt in Baudelopark », *De Standaard Oost-Vlaanderen*, 26 février 2011.

³⁵ « AIP : rassemblement de militants CNE dans le centre de Bruxelles », www.lavenir.net, 28 février 2011.

Gand, La Louvière), des barrages filtrants sont installés à des points stratégiques d'entrée et de sortie de villes comme la capitale ou aux points d'accès aux zonings industriels, ce qui force dès lors nombre de PME à fermer³⁶. La grève est bien suivie dans le secteur privé en Wallonie et à Bruxelles et est de moindre ampleur en Flandre. À Bruxelles, une manifestation est organisée autour de la Banque nationale à 11 heures, où se regroupent quelques milliers de militants ; des barrages filtrants bloquent l'accès de Bruxelles à quatre nœuds routiers stratégiques. L'usine d'Audi-Forest est fermée. Le service des trams et des bus répond bien à la grève, mais le métro reste globalement fonctionnel. Le secteur industriel est à l'arrêt dans le bassin liégeois ; la grande distribution aussi par l'action des piquets, qui bloquent également l'accès aux banques. De nombreuses administrations communales et écoles publiques ont fermé leurs portes. L'action syndicale consistant à fermer les grandes centrales à béton empêche le secteur de la construction de fonctionner. Une septantaine de vols sont perturbés à l'aéroport de Liège. Dans la région d'Eupen, les grandes entreprises comme la Câblerie, Noël-Marquet, Hydro Aluminium, la chocolaterie Jacques ou encore le Delhaize sont fermées. À Charleroi, l'industrie, la grande distribution, l'administration publique et les TEC sont bloqués. Dans la région du Centre, les zonings industriels, commerces, banques, écoles et gares autoroutières sont inaccessibles. Les carrières du Tournaisis sont bloquées, des piquets de grève bloquent l'accès de la cimenterie CCB de Gaurain. Des piquets contraignent les supermarchés de Lessines de fermer (Delhaize, Lidl et Aldi). L'ensemble du réseau des TEC est fortement impliqué dans la grève. En Flandre, c'est le port d'Anvers qui est particulièrement affecté par les barrages : durant quelques heures, toute activité est arrêtée dans le port. Les activités de De Lijn sont fortement restreintes dans toute la Flandre, ainsi que celles de la grande industrie chimique et métallurgique³⁷. La SNCB, par contre, est très peu touchée par le mouvement à l'échelon national, à part de façon très isolée et limitée dans les régions de Liège et de Charleroi.

Pour le comité fédéral de la CGSP, la FGTB ne fait pas assez de cas de l'austérité qui frappe depuis longtemps le secteur public. Selon la CGSP, des améliorations obtenues pour le secteur privé ont souvent comme effet d'accroître les baisses de ressources du secteur public. Dès lors, elle ne lancera pas un mot d'ordre de grève générale. « L'argent public utilisé de manière indécente au fil des AIP pour compenser le refus du patronat de prendre ses responsabilités aggrave les déficits budgétaires et les autorités publiques vont, comme d'habitude, dégrader le secteur public, considéré pour la circonstance, comme variable d'ajustement budgétaire. »³⁸ Cependant, l'interrégionale de Bruxelles de la CGSP, la CGSP Ministères ou la CGSP des TEC-Charleroi par exemple suivent le mot d'ordre de grève de la FGTB. À plus petite échelle, de nombreuses administrations communales et écoles publiques ferment leur porte. Mais on constate fort peu de grévistes à la poste.

Certains responsables syndicaux en profitent pour faire des déclarations qui replacent leurs actions dans un contexte socio-politique plus large. Ainsi, le président de la FGTB Liège-Huy-Waremme, Marc Goblet, souligne contre quoi cette grève est dirigée : « D'abord par rapport à l'accord interprofessionnel et le projet de médiation

³⁶ « Grève générale de ce vendredi 4 mars », *La Nouvelle Gazette*, 3 mars 2011.

³⁷ « Actiedag kost 30 miljioen », *De Standaard*, 5 mars 2011.

³⁸ « La CGSP ne veut pas d'une grève nationale le 4 mars », *Le Soir*, 14 février 2011.

du gouvernement qui ne nous satisfait pas puisqu'il ne permet pas la liberté de négocier et qu'il ne règle pas le problème du statut ouvrier-employé vers le haut. Deuxièmement, vis-à-vis du gouvernement, en le prévenant très clairement qu'on n'attend pas qu'il y ait une austérité sur la sécurité sociale ou sur le dos des services publics. Et troisièmement, vis-à-vis de l'Europe, en prévision des sommets européens et du plan de compétitivité, on n'acceptera aucune atteinte à notre mécanisme d'indexation ni l'obligation par l'Europe de relever l'âge de la pension. »³⁹

Pour l'ensemble des acteurs patronaux, cette grève est jugée irresponsable économiquement – la presse relaie le chiffre de 30 millions d'euros de coût économique sur la base des déclarations patronales⁴⁰ – et dommageable pour l'image de la Belgique auprès des investisseurs étrangers.

1.1.4. La négociation dans les secteurs

Étant donné les tensions qui ont entouré la conclusion du projet d'AIP et les positions affichées par les acteurs patronaux et syndicaux, les négociations sectorielles s'annoncent particulièrement difficiles, voire très conflictuelles. Ainsi, à l'entame des négociations sectorielles, la Centrale générale de la FGTB tient à préciser qu'elle compte mener des « négociations libres » et qu'elle ne se sent donc pas liée par la norme salariale. De son côté, le SETCA affirme qu'il ne se laissera pas « imposer des carcans dans les secteurs et entreprises qui peuvent faire plus. Et qu'il y a suffisamment d'entreprises prouvant qu'il y a davantage de marge »⁴¹, comme le montrent les bénéfices réalisés en 2010. Des bénéfices qui, précise le syndicat, servent « en grande partie » à rémunérer les actionnaires et à payer de « fabuleux bonus » aux grands managers. Pour le syndicat des employés de la FGTB, « le pouvoir d'achat est une notion qui couvre bien des réalités et que l'on peut traduire de bien des manières. Chaque secteur connaît par ailleurs ses propres sensibilités »⁴². Plus explicitement, dans le même article, la FGTB souligne l'existence d'une « palette d'autres revendications salariales », comme des suppléments pour les ouvertures tardives dans le commerce, qui peuvent être « complétées (...) par d'autres formes de progrès », tels qu'un renforcement du deuxième pilier de pension, la création ou l'augmentation de la prime syndicale, un meilleur remboursement des frais de transport ou encore une augmentation du nombre de jours de congé.

Les négociations sectorielles débutent réellement en avril 2011. Ces négociations s'inscrivent à chaque fois dans des contextes particuliers dans lesquels l'histoire récente, le rapport de force et les habitudes en matière de négociation jouent un rôle fondamental. Il est, par exemple, de tradition dans certains secteurs de conclure assez vite des accords car l'essentiel de la négociation se fait au niveau des entreprises. Autrement dit, on ne peut pas lire et interpréter le déroulement des négociations sectorielles à la seule lumière des événements qui ont marqué le projet d'AIP.

³⁹ « Grève contre l'AIP : de nombreux secteurs touchés à Liège », www.rtb.be, 4 mars 2011.

⁴⁰ « Actiedag kost 30 miljoen », *De Standaard*, 5 mars 2011.

⁴¹ « Départ des négociations sectorielles », *Syndicats*, 8 avril 2011.

⁴² « Négociations sectorielles : miser sur de nombreuses pistes », *Syndicats*, 29 avril 2011.

Les négociations donnent rapidement lieu à la conclusion de conventions collectives de travail dans les secteurs de la transformation du papier et du carton (CP 136), de la céramique (CP 113) ou encore des carrières de sable et de kaolin (SCP 102.05). Parallèlement, des tensions apparaissent dans le secteur du gardiennage (CP 317), de l'industrie graphique (CP 130), des fabriques de ciment (SCP 106.01) et du pétrole (CP 211). Ces tensions se concrétisent par des menaces d'action, mais aussi par des préavis d'action et, là où la menace d'action ne suffit pas, par des actions, comme dans le secteur du gardiennage.

Début mai, faisant le point sur l'état de la négociation, le SETCA relève qu'il est confronté dans presque toutes les commissions paritaires à des « cahiers de revendications agressifs »⁴³, dans le sens où les employeurs veulent s'en tenir à la marge salariale de 0,3 % et que, en outre, ils remettent en question certains acquis sectoriels tels que les mécanismes d'indexation, la réduction de l'accès à la prépension et la « flexibilité » favorable aux travailleurs, comme le crédit-temps ou la semaine de quatre jours.

De mai à juin, des actions aux formes diverses sont menées dans quatre secteurs : deux journées d'action dans le secteur du gardiennage (16 et 23 mai) ; une journée d'action, avec la mise à l'arrêt des raffineries d'Anvers, de Feluy et de Gand, dans le secteur du pétrole (31 mai) ; une manifestation des travailleurs du non-marchand à Bruxelles (9 juin) ; une journée de grève dans le secteur des entreprises wallonnes de travail adapté (20 juin).

Le 1^{er} juillet 2011, dans un communiqué de presse portant sur les sanctions en cas de dépassement de la norme salariale, la FEB souligne que la norme a été jusque-là « bien respectée » au niveau sectoriel⁴⁴. La question du respect de la norme salariale refait parler d'elle vers la mi-août, à la suite du refus de la ministre de l'Emploi de rendre obligatoire par arrêté royal la convention conclue dans la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur (SCP 102.02). La raison invoquée par l'administration du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans son courrier de notification du refus est que la convention ne respecte pas la norme salariale imposée par le gouvernement. La convention, approuvée par les négociateurs patronaux de cette SCP, prévoit en effet une augmentation, hors indexation, de 1 % en 2011 à la place du blocage salarial imposé par le gouvernement, et également de 1 % en 2012 à la place de la norme de 0,3 %. L'attitude de l'administration est vivement dénoncée par le président de la FGTB Liège-Huy-Waremme⁴⁵. Il y voit notamment une invitation adressée aux négociateurs patronaux à refuser toute concession sur le plan des salaires qui dépasserait la norme fixée. Fin août, la CGSLB annonce son intention de contester le gel des salaires décrété par le gouvernement devant l'Organisation internationale du travail (OIT). Son secrétaire général, Bernard Noël, s'en explique en soulignant que

⁴³ « Négociations sectorielles : l'agressivité des employeurs provoque des tensions », *Syndicats*, 27 mai 2011.

⁴⁴ FEB, « Les sanctions en cas de dépassement de la norme salariale restent de pleine application », communiqué, 1^{er} juillet 2011.

⁴⁵ *Le Soir*, 12 août 2011. Marc Goblet est en outre président de la Centrale générale de la FGTB Liège-Huy-Waremme, centrale compétente pour le secteur concerné. Il a lui-même participé à la négociation dans la SCP 102.02.

« pour la première fois, le gouvernement a pris un arrêté royal interdisant de conclure toute augmentation des salaires en 2011. C'est contraire à plusieurs conventions internationales qui prévoient le respect de la liberté syndicale et l'obligation, pour les États, de mettre en place un cadre qui permette la négociation entre patrons et syndicats »⁴⁶.

Finalement, si les tensions sont parfois très fortes, entraînant des sessions de négociation particulièrement longues et la tenue de réunions de conciliation, les négociations sectorielles ne provoquent pas dans l'ensemble d'importants conflits ouverts. En outre, la tonalité du discours syndical par rapport à ces négociations sectorielles est finalement assez positive. Ainsi, faisant en quelque sorte le bilan de ce *round* de négociation, la FGTB souligne que, dans de nombreux secteurs, le pouvoir d'achat a été « amélioré par le biais d'avantages souvent difficiles à quantifier »⁴⁷. Pour sa part, la CSC estime que « la situation est meilleure que prévue, surtout pour les ouvriers », malgré la contrainte de la norme salariale de 0,3 % : « Ces 0,3 % constituent un carcan étroit pour les travailleurs. Mais il ne faut pas non plus la dissocier de la contrainte imposée aux employeurs : le maintien de l'index. »⁴⁸ Et la CSC se réjouit que l'on ait pu éviter la conclusion d'accords « *all in* ». Parmi les exceptions à la règle, figure le secteur pétrolier où, pour la FGTB, les syndicats ont dû se contenter d'un « mini-accord », ce qui, prévient le syndicat, ne pourra pas être répété lors des prochaines négociations sectorielles.

Concernant les futures négociations en entreprise, le syndicat socialiste, dans le numéro de septembre de son périodique *Écho-FGTB*, souligne une augmentation des conventions sectorielles prévoyant une possibilité de négociation au niveau des entreprises. De son côté, la FEB dénonce dès juillet la pression, dont des grèves, que certains employeurs subissent en vue de dépasser la norme salariale. Selon l'organisation patronale, « les employeurs se trouvent ainsi contraints à commettre des actes illicites pour lesquels ils seront les seuls à pouvoir être sanctionnés »⁴⁹, et de rappeler qu'ils s'exposent à une amende administrative de 250 à 5 000 euros par travailleur concerné. Le troisième *round* de négociation s'annonce donc tout aussi difficile et potentiellement conflictuel que le précédent.

1.1.5. Les conflits lors des négociations en entreprise

Malgré un climat social assez tendu, les négociations d'entreprise ne conduisent pas à une démultiplication des actions de grève⁵⁰. Cela s'explique par le fait que les employeurs soit acceptent les revendications syndicales, soit ne peuvent faire autrement que d'y répondre suffisamment favorablement. De source syndicale, il est plusieurs fois souligné que, malgré les appels de la FEB et de certaines fédérations

⁴⁶ *Le Soir*, 24 août 2011.

⁴⁷ *Écho-FGTB*, septembre 2011.

⁴⁸ « L. Cortebecq : "Il y a une vie après la mort de l'AIP" », *Syndicaliste* CSC, n° 742, 10 juin 2011.

⁴⁹ FEB, « Les sanctions en cas de dépassement de la norme salariale restent de pleine application », *op. cit.*

⁵⁰ Précisons que nous ne disposons pas de données quantitatives sur le sujet. Les sources qui nous ont conduits à ce constat sont principalement les médias en général et la presse syndicale en particulier.

sectorielles à s'en tenir strictement à la norme salariale, celle-ci connaît néanmoins des dépassements dans les négociations en entreprise. Au total, cinq conflits font l'objet, pour des raisons diverses, d'une forte médiatisation. Ils ont pour cadre GlaxoSmithKline Biologicals à Rixensart, Wavre et Gembloux, H&M Logistics à Ghlin, Ineos Oligomers à Feluy, Kraft Foods à Rhisnes et Mc Bride à Estaimpus. Trois de ces conflits sont développés ci-dessous.

GlaxoSmithKline Biologicals (GSK)

L'intérêt de ce conflit tient dans le fait qu'il se déroule dans une entreprise en forte croissance – notamment de l'emploi –, active dans un secteur prospère et qui pratique une politique de rémunération attractive par rapport au marché de l'emploi. En outre, GSK est active dans une région sans longue tradition de lutte sociale et elle n'est pas habituée à défrayer la chronique sociale pour des raisons de conflictualité sociale. La grève qui s'y déroule est même une grande première dans l'histoire de l'entreprise.

Le conflit social chez GSK débute le 26 septembre par un arrêt de travail spontané des ouvriers de l'équipe du matin des sites de Rixensart et de Wavre. Il fait suite au constat de désaccord par rapport aux propositions faites par la direction de GSK en ce qui concerne la rémunération. Selon un permanent de la CSC, le personnel ouvrier estime « anormal que dans une société qui fait de tels bénéfices, on ne puisse pas faire un effort »⁵¹. Le mouvement entamé par les équipes du matin est finalement suivi par les autres pauses. Au total, c'est 2 200 ouvriers qui arrêteront le travail.

Tant du côté syndical que patronal, les acteurs témoignent d'une volonté de reprendre au plus vite la négociation. Toutefois, la direction de GSK soumet la reprise de celle-ci à un préalable : la reprise du travail. Cette exigence a l'effet inverse de celui souhaité par la direction. Au lieu de mettre fin à la grève, elle provoque en effet sa radicalisation : l'arrêt de travail se mue en une grève de plusieurs jours.

Face à la radicalisation du mouvement, la direction retire son préalable et invite les syndicats à reprendre la négociation. Celle-ci a lieu le 27 septembre en début de soirée, sans aboutir à un accord. Une seconde réunion est nécessaire pour qu'un préaccord soit élaboré et que les syndicats acceptent de le défendre auprès des ouvriers. Celui-ci est finalement approuvé par une large majorité des ouvriers. Ils sont en effet 88,7 % à se prononcer en sa faveur.

La grève des ouvriers de GSK aura donc duré trois jours. Si, du côté syndical, la satisfaction est de mise – l'accord est jugé « équilibré » et on parle d'« avancées intéressantes en matière de pouvoir d'achat, de mobilité et de rapprochement des statuts ouvriers et employés » –, la direction est, selon *Le Soir*, « amère » d'avoir « été mise devant le fait accompli d'une grève déclenchée sans préavis par 2 200 ouvriers qui ont mis l'outil de travail en péril »⁵².

⁵¹ *Le Soir*, 27 septembre 2011.

⁵² *Le Soir*, 29 septembre 2011. *Le Soir* reprend en partie les propos du directeur des relations extérieures de GSK.

Ineos Oligomers

L'intérêt pour le conflit à l'usine de Feluy, appartenant au groupe britannique Ineos Oligomers, tient principalement à la réquisition dont font l'objet près de cinquante ouvriers pour assurer la sécurité de ce site classé Seveso 2.

Le vendredi 14 octobre, suite à un préavis déposé quelques jours auparavant, le personnel d'Ineos se met en grève afin de protester contre le blocage des négociations portant sur une revalorisation des salaires et du statut d'ouvrier. C'est dans ce contexte tendu que la direction et la délégation syndicale s'opposent sur la composition des équipes devant assumer la sécurité du site. Selon la direction, la délégation veut désigner elle-même les ouvriers chargés de la sécurité, ce qu'elle ne peut accepter. La direction veut, au contraire, garder la maîtrise du choix des personnes de manière, selon elle, à pouvoir s'assurer de la présence des « compétences requises ». Pour la Centrale générale de la FGTB, la référence à des compétences particulières relève plus de la mauvaise foi que d'une réelle nécessité, du fait que les installations ont été mises à l'arrêt dans la perspective de la grève et que, en conséquence, les chefs opérateurs et les cadres peuvent sans aucun problème faire face à la situation. En fait, pour la FGTB, les installations ne présentent plus aucun danger. Du moins, elles ne nécessitent pas la présence d'ouvriers.

Ne parvenant pas à obtenir gain de cause, la direction contacte la cellule Seveso du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et, mandaté par le ministre de l'Intérieur (Annemie Turtelboom, Open VLD), le gouverneur de la province de Hainaut, Claude Durieux (PS), ordonne la réquisition de 46 ouvriers pour assurer la sécurité du site, de son personnel et des riverains. Les ouvriers réquisitionnés reçoivent alors la visite de la police à leur domicile, tandis que les absents ont l'injonction de retirer leur convocation au commissariat.

La réquisition opérée par le gouverneur de la province de Hainaut se base sur la loi du 19 août 1948 portant sur les prestations d'intérêt public en temps de paix. Cette loi prévoit des peines de prison et des amendes en cas de refus. Précisons que la réquisition est une procédure qui n'est presque jamais utilisée en cas de conflit social. En outre, lorsqu'elle est intervenue par le passé, elle n'a concerné, si l'on en croit la mémoire syndicale, que les seuls secteurs des hôpitaux et de la distribution d'électricité. C'est donc là une mesure tout à fait exceptionnelle. Cela donne évidemment une dimension toute particulière à la réquisition décidée en octobre 2011. Dès lors, du côté syndical, on y voit surtout une atteinte au droit de grève et, comme le souligne *Le Soir*, le conflit entre dans « une autre dimension, celle de la lutte pour le droit de grève »⁵³.

Cette lutte pour le droit de grève prend la forme d'un recours en extrême urgence au Conseil d'État introduit par neuf ouvriers réquisitionnés. Selon Jean-François Neven (UCL), l'introduction d'un tel recours implique que « la légalité de la décision puisse

⁵³ « À Feluy, le bras de fer continue chez Ineos », *Le Soir*, 20 octobre 2011.

être sérieusement contestée » et que « l'exécution de cette décision est susceptible de causer un préjudice grave difficilement réparable »⁵⁴.

Le 18 octobre, le Conseil d'État donne raison aux ouvriers réquisitionnés. D'une part, il estime que « l'ordre du gouverneur n'était pas adéquatement motivé car il n'indiquait pas en quoi la présence de chacun des travailleurs concernés par la réquisition "était indispensable" »⁵⁵. D'autre part, il estime que « face à un ordre de réquisition manquant de justification, les travailleurs devaient être considérés comme subissant une restriction irrégulière à l'exercice du droit de grève »⁵⁶. En d'autres termes, il y avait donc, selon le Conseil d'État, un risque de préjudice grave. Pour Marianne Pétré, du conseil des ouvriers, il s'agit d'une « victoire syndicale », la direction ayant « utilisé des moyens détournés pour briser une grève »⁵⁷.

Finalement, dans la nuit du 20 au 21 octobre, les parties en présence se mettent d'accord sur le contenu de la convention collective. Celle-ci prévoit une légère augmentation salariale et l'octroi d'un montant de 100 euros d'éco-chèques par an. Cet accord est approuvé par 69 % des ouvriers. En conséquence, le travail reprend le vendredi 21, après une semaine de grève.

Mc Bride

Mc Bride, multinationale active dans le secteur des détergents et des produits de soins corporels, occupe à Estaimpuis près de 260 ouvriers travaillant en quatre pauses. Par rapport aux deux conflits précédents, le conflit qui s'y déroule tranche principalement par sa longueur. Il dure en effet un peu plus d'un mois, ce qui en fait le conflit ouvert le plus long dans le cadre de la négociation en entreprise pour 2011-2012.

Le conflit entre dans sa phase ouverte le 28 septembre, à la suite de l'échec d'une première tentative de négociation. Pour les ouvriers et leurs délégués, les propositions de la direction ne rencontrent pas du tout leurs principales revendications : une augmentation de la rémunération via l'octroi d'une augmentation horaire des salaires, l'octroi d'un quart d'heure de pause journalière payé et l'augmentation de la prime de fin d'année. En conséquence, les ouvriers arrêtent le travail. La direction fait alors de nouvelles propositions, qui sont rejetées par 78 % des ouvriers. Le montant global des propositions est jugé beaucoup trop faible par les travailleurs, qui refusent également les formes que prendrait l'augmentation du « pouvoir d'achat ». Alors que les organisations syndicales privilégient des « avancées » participant au financement de la sécurité sociale, qui ont un impact dans le calcul des pensions, la direction table surtout sur des formules telles que les éco-chèques et des chèques-cadeaux.

Si le travail reprend, la négociation est, quant à elle, totalement à l'arrêt. Seule une réunion de conciliation est prévue à Bruxelles le 19 octobre. Cette réunion se solde par

⁵⁴ J.-F. NEVEN, « La grève chez INEOS : le Conseil d'État suspend l'ordre de réquisition de travailleurs grévistes », *Justice en ligne*, 26 octobre 2011.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ *Le Soir*, 20 octobre 2011.

un nouvel échec. La négociation est alors totalement dans l'impasse. Pour le front commun CSC-FGTB, la direction ne propose rien de nouveau sur le fond. S'exprimant dans un journal régional, un permanent syndical souligne que les travailleurs ne demandent qu'« un juste retour » et « pas une aumône comme celle qui est proposée. Cela fait des années qu'ils font des bénéfices, même si l'usine fait un passage à vide ici, avec toujours les mêmes arguments : l'augmentation du prix des matières premières ou encore la difficulté actuelle du marché. Pourtant, ailleurs, ils ont accepté de revoir les salaires avec ces mêmes cas de figure »⁵⁸. Le permanent met également l'accent sur la politique du deux poids deux mesures qui serait pratiquée par la direction en matière de politique salariale. Alors que celle-ci se montre inflexible par rapport aux ouvriers, certains cadres et employés auraient reçu « des voitures de fonction alors qu'ils n'en ont pas besoin pour leurs fonctions au sein de l'entreprise »⁵⁹.

Le lendemain, les ouvriers décident du principe d'une grève, tout en laissant la date de son déclenchement à l'appréciation des délégués syndicaux. C'est dans ce contexte que, le 25 octobre, les ouvriers de la pause du matin arrêtent le travail. Initialement prévue pour vingt-quatre heures, la grève est finalement reconduite lors des diverses assemblées d'ouvriers. Parallèlement, la direction introduit une requête auprès du tribunal de première instance de Tournai, qui se prononce pour une interdiction du blocage du site accompagnée d'astreintes de 1 000 euros par jour et par travailleur empêchant l'accès au site et ce sur une période de soixante jours. Ce jugement a de grandes conséquences. D'une part, le piquet laisse entrer quelques camions et quelques employés. D'autre part, la FGTB introduit un recours contre la décision du tribunal.

Les 28 et 29 octobre, 74 % des ouvriers se prononcent contre les dernières propositions faites par la direction. Un protocole d'accord intervient finalement dans la soirée du 30 octobre, après une journée de négociation. Il prévoit notamment une augmentation de dix centimes de l'heure au 1^{er} septembre 2011, une augmentation d'un euro des chèques-repas à partir du 1^{er} janvier 2012 et une prime *one shot* de 150 euros payée en décembre 2011. À partir de là, la sortie de grève prend forme : lors du vote, organisé le 31 octobre et le 1^{er} novembre, les ouvriers se prononcent à une très large majorité en faveur du préaccord et le travail reprend progressivement.

Le 2 novembre, alors que le conflit a pris fin, le président du tribunal de première instance de Tournai confirme la décision prise le 26 octobre, tout en réduisant les astreintes à 250 euros par manquement constaté et en ramenant la durée à trente jours – une décision qui est très loin de satisfaire l'acteur syndical, qui annonce son intention d'aller en appel.

Au final, on observe donc que, comme c'est le cas tous les deux ans, les conflits survenus dans le sillage de la négociation du projet d'AIP se sont étalés sur une longue période.

⁵⁸ www.lavenir.net, 26 octobre 2011.

⁵⁹ *Ibidem*.

1.2. MOUVEMENTS D'OPPOSITION SYNDICALE AU GOUVERNEMENT DI RUPO

Les conflits intervenus à la fin de l'année 2011 sont liés à un autre contexte, celui de la préparation puis de la mise en œuvre de la politique d'austérité et de profondes réformes du nouveau gouvernement fédéral. Une importante grève touche l'ensemble du secteur public le 22 décembre 2011 (voire les jours précédents dans certaines branches spécifiques). Cette journée nationale d'action menée en front commun syndical vise à dénoncer certaines mesures adoptées par le gouvernement fédéral Di Rupo, mis sur pied le 5 décembre. De manière quelque peu précipitée, elle vient s'insérer dans le long processus de mobilisation graduelle mis en œuvre par les trois confédérations syndicales qui a démarré durant la très longue période des affaires courantes et qui connaîtra un point d'orgue dans la grève générale nationale touchant les secteurs public et privé le 30 janvier 2012.

La présente étude ayant pour objet la conflictualité sociale en 2011, nous n'abordons pas les mobilisations de 2012. Nous analysons par contre le contexte dans lequel se situe le mouvement de décembre et les mobilisations qui l'ont précédé.

1.2.1. Blocage politique

La campagne des élections fédérales anticipées tenues le 13 juin 2010 est marquée par les questions communautaires et institutionnelles, le gouvernement Leterme II étant tombé en avril sur ces thématiques. Le résultat du scrutin s'avère aussi clair que contrasté, le PS sortant largement vainqueur en Wallonie et la N-VA devenant de manière éclatante le premier parti flamand. À partir du mois de juillet 2010, sept partis (N-VA, PS, SP.A, CDH, CD&V, Écolo et Groen) entament des négociations pour aboutir à une sixième réforme institutionnelle, préalable exigé par les formations flamandes avant de négocier un programme de gouvernement. Rapidement, certaines des revendications institutionnelles mises sur la table par les partis politiques flamands suscitent l'inquiétude des organisations syndicales en raison de leurs répercussions sur la concertation sociale, sur l'unité de la sécurité sociale, sur les finances publiques des différentes entités et, par conséquent, sur leurs agents et sur leurs citoyens, ainsi qu'en raison du fait que, selon plusieurs dirigeants syndicaux, la focalisation sur les questions institutionnelles risque de faire passer au second plan les enjeux socio-économiques à affronter par le futur gouvernement. Néanmoins, on peut considérer que la composition du groupe de partis associés à la négociation à cette époque est susceptible de rassurer les organisations syndicales puisque, hormis la N-VA, ces formations sont toutes de centre ou de centre-gauche et considérées comme proches de la CSC ou de la FGTB.

Ces négociations échouent cependant et le processus de formation du gouvernement s'enlise. Progressivement, la configuration des négociations se modifie, de même que le contexte dans lequel elles se déroulent. En décembre 2010, l'agence Standard & Poor's annonce qu'elle pourrait dégrader la note de la Belgique si, endéans six mois, la situation politique et les perspectives de politique économique ne sont pas clarifiées.

Le mois suivant, le Groupe des dix ne parvient que très difficilement à rédiger un projet d'AIP et, quelques jours plus tard, ce texte est rejeté par la FGTB et la CGSLB, ouvrant la voie à une longue période de tension et de conflictualité sociale (cf. *supra*). En février 2011, les partis libéraux (MR et Open VLD) rejoignent les partis impliqués dans le processus de formation d'un nouveau gouvernement fédéral, en dépit du souhait de certains dirigeants syndicaux de les voir rejoindre l'opposition⁶⁰. Enfin, huit partis (les neuf mentionnés ci-dessus moins la N-VA) choisissent en juillet 2011 de reprendre des négociations en vue de s'accorder sur un projet de réforme institutionnelle, ouvrant ainsi la voie à la négociation, dans un second temps, d'un programme de gouvernement. Cet accord implique l'acceptation de baser les négociations à venir sur la note déposée par le formateur E. Di Rupo (PS) le 4 juillet 2011.

1.2.2. Progrès des négociations

Cette note comporte des chapitres consacrés aux réformes institutionnelles et des chapitres balisant la politique socio-économique et sociétale de la future coalition. Y figurent dès lors déjà une série de propositions de réforme touchant directement des enjeux traditionnellement considérés comme très sensibles par les syndicats, tels que la politique de l'emploi, le financement des soins de santé, la réforme du système des pensions et des prépensions, celle des allocations de chômage ou encore le dispositif du crédit-temps. Le 1^{er} juillet, les trois organisations syndicales ont fait part en front commun au formateur de leurs inquiétudes à propos de la tournure prise par les négociations, en lui demandant de ne pas reprendre les « recettes néolibérales qui sont à l'origine » de la crise financière et de ne pas démanteler « les filets de sécurité sociale » ni d'accentuer « les injustices sociales ». Les trois syndicats ont avancé leurs pistes et demandé que soit mise en œuvre, « sur le plan européen comme sur le plan belge (...) une politique axée sur la régulation financière, des investissements durables, la justice fiscale, des services publics forts et un emploi de qualité ». Elles ont conclu leur missive par la nécessité de garantir « une concertation sociale forte et [de] respecter l'autonomie des partenaires sociaux »⁶¹.

Dès le 5 juillet, la CGSLB, la CSC et la FGTB publient un communiqué commun critiquant clairement la note d'E. Di Rupo : « Le front commun syndical ne peut accepter la note déposée par le formateur comme base de programme gouvernemental et refuse de soutenir un document aussi déséquilibré où les mesures sont claires pour les travailleurs, pourtant victimes de la crise, mais beaucoup moins pour les responsables de celle-ci »⁶². Pas moins de onze dispositions sont jugées « inacceptables » ; s'ajoutent en outre à cela de vives inquiétudes quant aux conséquences des réformes institutionnelles proposées. Le communiqué s'achève sur une mise en garde claire : « Il est important que les différents partis démocratiques

⁶⁰ Cf. l'interview de Thierry Bodson, secrétaire général de l'interrégionale wallonne de la FGTB, dans *La Libre Belgique*, 11 septembre 2010.

⁶¹ CGSLB-CSC-FGTB, « Lettre ouverte envoyée par le front commun au formateur », 1^{er} juillet 2011.

⁶² CGSLB-CSC-FGTB, « Note du formateur : déséquilibrée et ne constitue pas une base acceptable de programme gouvernemental », communiqué, 5 juillet 2011.

de ce pays entendent les syndicats, qui continueront à faire leur travail : veiller sur les intérêts et les droits des travailleurs. Ils ne manqueront pas de se mobiliser et, le cas échéant, de remettre en cause la paix sociale si ceux-ci étaient, une nouvelles fois, bafoués ».

Conformément à l'accord conclu en juillet, et en dépit des soubresauts de l'économie mondiale liés à la dégradation de la note des États-Unis par Standard & Poor's le 6 août, les huit partis reprennent les négociations à la mi-août, en débutant par le volet institutionnel. Un accord sur ce volet n'intervient que deux mois plus tard et est officiellement présenté le 11 octobre 2011. Dans l'intervalle, la CSC et la FGTB, séparément, critiquent vivement l'adoption par le Parlement européen de la réglementation relative à la gouvernance économique connue sous le nom de « *six pack* ». Toutes deux considèrent que les nouvelles dispositions favorisent le *dumping* social et la modération salariale. La FGTB met en outre l'accent sur les attaques futures contre le système belge d'indexation des salaires et contre le régime des pensions que ces nouvelles lois européennes peuvent induire, et elle avance ses pistes pour sortir l'Union européenne de la crise qu'elle traverse⁶³. La CSC insiste sur l'abandon de pouvoir par les États que représentent les dispositions nouvellement adoptées et sur le manque de légitimité démocratique des institutions européennes appelées à jouer un rôle accru en matière de politique économique et sociale⁶⁴. Les inquiétudes syndicales continuent donc à dépasser le cadre national, en intégrant les évolutions en cours au niveau européen.

Une fois conclu l'accord institutionnel, chacune des trois organisations syndicales redit son inquiétude quant aux mesures que les négociateurs pourraient adopter dans le volet socio-économique du futur accord de gouvernement, en rappelant que les travailleurs et les allocataires sociaux ne sont pas les responsables de la crise économique en cours. La FGTB puis la CSC rappellent également leurs pistes afin de rétablir les finances publiques et de relancer l'économie de manière socialement juste⁶⁵. Parallèlement, la composition du futur gouvernement se précise⁶⁶. Des huit formations parties prenantes à l'accord présenté le 11 octobre⁶⁷, six seulement sont invitées à poursuivre les discussions pour négocier le programme du gouvernement fédéral et former celui-ci, les deux partis écologistes étant laissés de côté. Il apparaît que le futur gouvernement, composé des partis incarnant les trois familles politiques traditionnelles, penchera nettement plus à droite que ce que le résultat des urnes pouvait laisser espérer aux organisations syndicales un an plus tôt.

⁶³ FGTB, « Vote sur la “gouvernance économique” : vers plus d'austérité », communiqué, 29 septembre 2011.

⁶⁴ CSC, « Approbation du “Six-pack” par le Parlement européen : la CSC déplore une évolution dangereuse, un abandon de pouvoir », communiqué, 29 septembre 2011.

⁶⁵ FGTB, « Nous ne voulons pas payer pour les erreurs des banquiers ! », communiqué, 11 octobre 2011 ; CSC, « Aux négociateurs chargés de former le gouvernement : “Engagez-vous pour la solidarité et un avenir social”. Les sept pistes à suivre », communiqué, 17 octobre 2011 ; CGSLB, « Gouvernance économique, sauvetage de l'euro et des institutions financières, austérité... », communiqué, 21 octobre 2011.

⁶⁶ Le formateur E. Di Rupo fait savoir par communiqué le 13 octobre 2011 que les négociations pour la formation du gouvernement fédéral associeront le PS, le CD&V, le MR, le SP.A, l'Open VLD et le CDH. Ces négociations débutent le 17 octobre par la confection du projet de budget 2012.

⁶⁷ Desquelles il convient de retirer les FDF, qui ont décidé en septembre 2011 de quitter le MR au vu de la tournure prise par les négociations institutionnelles.

1.2.3. Meeting en front commun syndical

À ce stade-ci, les discours syndicaux n'ont pas encore pris la forme de mobilisations. Il faut attendre la fin du mois d'octobre pour que soit annoncée la tenue d'un meeting à Bruxelles, le 15 novembre, pour dénoncer la politique d'austérité que les négociateurs s'approprieraient à adopter, notamment sous la pression des organisations patronales, des partis de droite et de la Commission européenne⁶⁸. Alors que le positionnement par rapport au projet d'AIP avait significativement divisé les organisations syndicales, ce meeting marque le retour à une action en front commun de la CSC et de la FGTB, auquel se joint ensuite la CGSLB⁶⁹. Les syndicats proposent alors une « plate-forme commune »⁷⁰ qui comprend un ensemble de revendications : une politique de relance économique ; le maintien de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales et donc celui du pouvoir d'achat ; le maintien du système de prépension, du crédit-temps et du système actuel des allocations de chômage ; l'obligation, pour le patronat, d'offrir à tous les travailleurs disponibles la possibilité d'un accès à l'emploi ; le renforcement des services publics ; une régulation efficace du secteur financier et la levée du secret bancaire ; une fiscalité socialement juste et la suppression de la déduction fiscale pour les intérêts notionnels ; une taxe sur les transactions financières ; l'émission effective d'euro-obligations pour mettre fin à la spéculation financière et permettre aux États de relancer l'économie.

Le 9 novembre, une centaine de militants de la CNE nettoient symboliquement le bâtiment historique de la Bourse de Bruxelles et distribuent des tracts réclamant « un programme de gouvernement qui fasse payer la crise à ceux qui l'ont provoquée et en profitent, pas aux chômeurs, aux travailleurs et aux pensionnés »⁷¹. Le 14 novembre, un millier d'affiliés de la FGTB venus du Hainaut défilent à Bruxelles pour mettre en garde les trois partis francophones impliqués dans les négociations⁷².

Le premier temps fort de cette stratégie de mobilisation graduelle se situe le 15 novembre, lorsque la concentration organisée en front commun par les trois syndicats réunit quelque 6 à 7 000 personnes au Heysel⁷³. Les cinq leaders syndicaux se succédant à la tribune s'opposent aux tendances qu'ils observent dans le chef des négociateurs Open VLD et MR : des attaques contre les allocations de chômage, les prépensions et les pensions, le crédit-temps et l'indexation des salaires.

⁶⁸ « Le débat budgétaire rabiboche FGTB et CSC, du nord au sud », www.lalibre.be, 26 octobre 2011. Quelques jours avant le meeting, le chiffre de 4 500 militants attendus à cette occasion est évoqué. Cf. *La Dernière Heure*, 9 novembre 2011.

⁶⁹ *La Dernière Heure*, 9 novembre 2011.

⁷⁰ CSC-CGSLB-FGTB, « Plate-forme commune. Propositions pour sortir de l'impasse ». Notons que le logo du syndicat libéral apparaît sur la version néerlandaise du texte disponible sur internet, datée du 15 novembre 2011, mais pas sur sa version française, non datée mais manifestement publiée plus tôt puisque lalibre.be y fait référence dès le 26 octobre. Cela tend à confirmer l'hypothèse d'une remise sur pied du front commun entre la CSC et la FGTB d'abord, ensuite élargie au syndicat libéral.

⁷¹ *L'Écho*, 10 novembre 2011.

⁷² *La Libre Belgique* et *La Province*, 15 novembre 2011.

⁷³ *Le Soir*, 16 novembre 2011.

La secrétaire générale de la FGTB, Anne Demelenne, clame : « L'austérité n'est pas la solution, mais le problème ! ». Son homologue de la CSC, Claude Rolin, attaque les politiques d'austérité menées par différents gouvernements européens et cible notamment le « modèle allemand » qui appauvrit massivement les travailleurs. Le futur président du syndicat chrétien, Marc Leemans⁷⁴, élargit la critique à l'ensemble des partis politiques impliqués dans la formation du gouvernement : « En négociations, les partis libéraux font le *forcing*, c'est normal, mais que font les autres, pourquoi sont-ils si conciliants ? C'est révoltant ! »⁷⁵.

À l'occasion de ce meeting, les syndicats confirment l'organisation, le 2 décembre, d'une grande manifestation à Bruxelles contre les mesures d'austérité du futur gouvernement. Elle doit précéder celle organisée à Liège le 7 décembre, en réplique à l'annonce par ArcelorMittal de la fermeture de la phase à chaud de la sidérurgie liégeoise (cf. *infra*, chapitre 4). L'idée d'une possible grève générale est mise sur la table et la date du 19 décembre est déjà avancée⁷⁶. Du côté patronal, la réaction syndicale est jugée prématurée, rien n'étant encore officiellement décidé, et inutile⁷⁷. *Le Soir* se demande au contraire si la mobilisation syndicale ne vient pas un peu tard, soupçonnant le sommet des organisations syndicales d'avoir voulu ménager les partis frères durant les négociations. A. Demelenne et C. Rolin s'en défendent et expliquent le délai de réaction après les critiques adressées à la note du formateur du 4 juillet par leur souci d'informer, de sensibiliser puis de mobiliser d'abord délégués et militants, et ensuite tous les affiliés. Ils prônent une stratégie de mobilisation graduelle qui devrait connaître un premier point d'orgue avec la manifestation nationale à Bruxelles le 2 décembre. Selon eux, le meeting du 15 novembre sert à lancer un premier avertissement aux négociateurs qui planchent sur le futur budget 2012, ainsi que, indirectement, au patronat. Les avis d'autres responsables syndicaux indiquent toutefois que les organisations syndicales sont partagées à l'égard de la réaction à adopter face aux négociations, certains secteurs et certaines sections régionales (en particulier en Wallonie) voulant une réaction plus rapide et plus marquée, d'autres semblant plus timorés⁷⁸. Ces opinions attestent en tout cas de l'existence de divergences de vue au sein des confédérations syndicales et entre celles-ci, ainsi que du caractère inconfortable de la position des syndicats, pris entre, d'une part, la crainte de plus en plus fondée de voir adoptées par les négociateurs des mesures particulièrement dures à l'égard des travailleurs et des allocataires sociaux et légères envers ceux tenus pour responsables de la crise et, d'autre part, l'absence, à ce moment-là, d'un gouvernement de plein exercice prenant déjà effectivement ces mesures d'austérité jugées socialement injustes. Il semble donc être soit trop tôt, soit trop tard pour organiser la riposte.

⁷⁴ Marc Leemans est alors secrétaire national de la CSC. Il a été élu président de la CSC le 24 mai 2011 et entrera officiellement en fonction le 1^{er} janvier 2012, mais le passage de flambeau s'opère progressivement avant cette date.

⁷⁵ *Le Soir*, 16 novembre 2011.

⁷⁶ *La Libre Belgique* et *Le Soir*, 16 novembre 2011.

⁷⁷ *La Libre Belgique*, 16 novembre 2011.

⁷⁸ *Le Soir*, 16 novembre 2011.

1.2.4. Manifestation nationale

Le vendredi 25 novembre 2011, l'agence Standard & Poor's dégrade la note de la Belgique d'un cran, la faisant passer à AA près d'un an après sa première mise en garde. Le lendemain, sous la pression des possibles réactions des marchés financiers le lundi, les six partis scellent un accord sur le budget 2012 et sur la politique socio-économique à mener par le futur gouvernement fédéral. Cet accord est officiellement présenté le dimanche 27 novembre. L'accord complet de gouvernement, intégrant l'accord institutionnel d'octobre, celui sur le volet socio-économique ainsi que d'autres aspects, tels que la politique d'immigration et d'asile, la sécurité ou la justice négociés dans la foulée, est conclu le 1^{er} décembre et le gouvernement Di Rupo est officiellement nommé par le roi le 5 décembre.

La manifestation du 2 décembre 2011 intervient donc alors que le gouvernement n'est pas encore officiellement formé mais que l'essentiel de son programme est déjà connu, notamment une nouvelle remise en cause des prépensions (ce que les syndicats avaient pensé évité par une évaluation correcte du Pacte de solidarité entre les générations⁷⁹). Cette situation étrange pèse sur la mobilisation et en rend l'ampleur difficilement prévisible par les organisations syndicales, qui espèrent que la participation sera de 40 à 50 000 personnes⁸⁰. D'une part, certaines mesures redoutées ont finalement été exclues *in extremis* de l'accord de gouvernement, par exemple celles susceptibles de raboter sensiblement les allocations versées au titre de complément de chômage aux travailleurs à temps partiel effectuant un horaire assez réduit. Les négociateurs socialistes soulignent en outre qu'ils ont obtenu le maintien de l'indexation des salaires et le maintien de l'âge de départ à la retraite à 65 ans⁸¹. D'autre part, les syndicats dénoncent de très nombreuses mesures contenues dans l'accord et critiquent l'absence de contribution suffisante de la part des entreprises et des gros patrimoines, de même que l'absence de régulation du secteur financier. Certains points de l'accord concentrent le mécontentement syndical.

Les principales mesures visées concernent en premier lieu le chômage. Le stage d'attente pour les jeunes devient un « stage d'insertion professionnelle »⁸² et passe à 12 mois (au lieu de 6 ou 9 mois). Les allocations d'insertion professionnelle (soit celles versées aux jeunes en attente d'un emploi et aux personnes n'ayant pas travaillé un nombre de jours suffisant afin d'ouvrir un droit aux allocations de chômage à proprement parler) ne sont attribuées que si la personne en attente démontre une démarche active pour décrocher un emploi, confirmée par trois évaluations positives.

⁷⁹ Cette évaluation a cependant révélé de vives tensions entre syndicats et représentants patronaux. Cf. É. ARCO, « Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations », *Les analyses du CRISP en ligne*, 22 décembre 2011, www.crisp.be.

⁸⁰ *La Dernière Heure*, 2 décembre 2011.

⁸¹ Notons que le débat autour d'un possible relèvement de l'âge légal du départ à la retraite est arrivé assez récemment à l'avant-plan car, en général, c'est surtout sur le relèvement de l'âge moyen du départ à la retraite que les gouvernements belges se sont concentrés, notamment par le biais des restrictions apportées aux possibilités de départ à la prépension. Ce qui est présenté comme une victoire doit donc probablement être quelque peu relativisé.

⁸² Arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant les articles 27, 36, 36ter, 36quater, 36sexies, 40, 59quinquies, 59sexies, 63, 79, 92, 93, 94, 97, 124 et 131septies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *Moniteur belge*, 30 décembre 2011.

La durée de versement de ces allocations est limitée à trois ans pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans, ainsi que pour certaines catégories de cohabitants sans critère d'âge. Selon les calculs de la FGTB wallonne, ces mesures mèneraient à l'exclusion du chômage, dès avril 2012, de quelque 24 000 chômeurs (dont 17 000 en Wallonie), et de 30 000 chômeurs supplémentaires (dont 21 000 en Wallonie) à partir de 2015⁸³. Par ailleurs, même si, à partir de 2013, les allocations de chômage passent de 60 % à 65 % durant la première période d'indemnisation, la durée des périodes successives de paiement (en fonction des années de travail) raccourcit dès 2012, accélérant nettement la dégressivité du système : après un an, l'allocataire tombe dans la deuxième période, durant laquelle les allocations diminuent progressivement jusqu'à un forfait, inférieur au seuil de pauvreté pour chacune des trois catégories de chômeur (chef de ménage, isolé et cohabitant). Enfin, le contrôle de la disponibilité des chômeurs, critiqué depuis 2004 pour son caractère de « chasse aux chômeurs »⁸⁴, est étendu par étapes aux chômeurs jusqu'à 58 ans, alors que les plus de 50 ans étaient jusque-là maintenus en dehors de ce dispositif.

En ce qui concerne les prépensions (rebaptisées « régime de chômage avec complément d'entreprise »⁸⁵), plusieurs mesures sont prévues en renforcement des dispositions du Pacte de solidarité entre les générations imposé en 2005 par le gouvernement contre l'avis des syndicats⁸⁶ : l'accès à la prépension conventionnelle est relevé à 60 ans (au lieu de 58) après une carrière de 40 ans (au lieu de 38), une mesure qui entre progressivement en application dès 2012 dans les entreprises sans convention de prépension et en 2015 pour les autres ; en cas de restructuration dans les entreprises sans difficultés économiques, l'âge est relevé de 50 à 55 ans dès 2013, sauf en cas de licenciement collectif ; pour les entreprises en difficulté, on passe de 50 à 55 ans d'ici 2018 mais déjà à 52 ans dès 2012 ; la prépension à mi-temps est supprimée ; par ailleurs, les employeurs qui licencient sans respecter la pyramide des âges seront soumis à une sanction financière.

Pour les pensions, l'âge légal reste fixé à 65 ans, mais l'âge d'accès à une pension anticipée passe de 60 à 62 ans (après 40 ans de travail dès 2015)⁸⁷. Certains régimes privilégiés pour des groupes spécifiques (pilotes, stewards, marins, mineurs) ne donnent plus droit à une pension complète qu'à partir de 45 ans de carrière (au lieu de 30). Pour les journalistes de moins de 55 ans, disparaît la perspective d'une pension

⁸³ *Le Soir*, 10 décembre 2011. Quelques jours plus tard, il ressort des textes légaux déposés par le gouvernement que le décompte de la période de trois ans après laquelle les chômeurs cohabitants en stage d'insertion professionnelle se verront exclus du droit aux allocations ne débutera qu'au 1^{er} janvier 2012, ce qui confirme la mesure mais reporte ces exclusions à 2015 au plus tôt, en même temps que pour les isolés et les chefs de ménage. Il n'est pas illusoire de penser que la sortie médiatique de la FGTB wallonne a pesé sur la rédaction finale de ces textes.

⁸⁴ J. FANIEL, « Réactions syndicales et associatives face au "contrôle de la disponibilité des chômeurs" », *L'année sociale 2004*, 2005, p. 133-148.

⁸⁵ Article 1^{er} de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *Moniteur belge*, 30 décembre 2011.

⁸⁶ Or les syndicats s'étaient précisément opposés à ce durcissement quelques mois plus tôt, dans le cadre de l'évaluation du Pacte qui devait être menée avec les représentants patronaux au CNT. Cf. É. ARCQ, « Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*

⁸⁷ Par ailleurs, l'intention gouvernementale serait de ne plus tenir compte, pour les personnes de moins de 60 ans (chômeurs, prépensionnés, bénéficiaires de crédit-temps), des périodes assimilées, ce qui reviendrait à diminuer le montant de leur pension. Cf. *De Morgen*, 17 décembre 2011.

d'un montant accru ; professeurs d'université et magistrats voient portée à 36 ans (au lieu de 20) la durée requise de carrière pour prétendre à une pension complète. Les pensions des fonctionnaires sont calculées sur le salaire moyen des dix dernières années (au lieu de cinq). Ces différents changements, *a priori* mineurs pour certains d'entre eux, auront un impact significatif sur l'âge à partir duquel les travailleurs pourront accéder à la retraite, mais aussi sur le montant de la pension (les pensions belges étant déjà parmi les plus basses d'Europe, comme le rappellent régulièrement les syndicats).

En outre, les syndicats dénoncent vigoureusement le fait que le futur gouvernement entend maintenir plus longtemps les travailleurs au travail, tout en réduisant les possibilités de flexibilité individuelle permettant d'alléger la (fin de) carrière. Ainsi, le crédit-temps à quatre cinquièmes temps avec compensation partielle de la perte de salaire par la sécurité sociale (et plus largement les aménagements de fin de carrière) ne sera plus accessible qu'à partir de 55 ans (au lieu de 50). Les autres possibilités d'accès à un crédit-temps ou à une interruption de carrière sont également restreintes et l'assimilation de ces périodes pour le calcul du montant de la pension doit être revue à la baisse, avec des conséquences importantes sur les revenus des futurs pensionnés. Ces mesures s'appliquent en outre avec effet rétroactif aux personnes déjà engagées dans des formules de crédit-temps à renouveler chaque année et qui n'ont pas encore demandé ce renouvellement pour 2012. Les syndicats dénoncent par conséquent une rupture de contrat en la matière.

Le patronat tente de décourager la mobilisation du 2 décembre. Le 27 novembre, la FEB appelle les syndicats à la responsabilité et donc à renoncer à la manifestation. Plus explicitement, l'Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO, Union des entrepreneurs indépendants flamands) rappelle que les négociateurs ont veillé à préserver le pouvoir d'achat des travailleurs et que, si les employeurs ont eux aussi des problèmes avec certaines mesures du budget proposé, ils réagissent en travaillant davantage, alors que les travailleurs vont manifester et faire grève. Dans la foulée, l'UNIZO ouvre le site internet www.wijstakenniet.be (littéralement : nous ne faisons pas grève) ciblant la manifestation et les grèves qui l'accompagneront. Cette prise de position sera appuyée par 49 608 internautes.

Malgré ces annonces des fédérations d'employeurs, et en dépit de l'hostilité manifeste et très largement partagée par toute la presse quotidienne, la manifestation rassemble 50 à 80 000 personnes à Bruxelles et est accompagnée de mouvements de grève dans des grandes entreprises, la grande distribution et des grèves (avec préavis) dans les TEC, à la STIB et chez De Lijn. La manifestation a pour motifs principaux que les alternatives syndicales, notamment en matière de relance économique, n'ont pas été entendues, que les négociateurs n'ont pas consulté les interlocuteurs sociaux et qu'une forte injustice sociale est ressentie par les travailleurs par rapport aux mesures de ce budget fédéral. En clôture, les leaders syndicaux martèlent leurs revendications. C. Rolin insiste : « Cette crise n'est pas la nôtre, c'est celle d'un capitalisme financier dérégulé. Pourtant, c'est aux salariés, aux allocataires sociaux que l'on présente l'addition ». A. Demelenne souligne : « Au lieu de rendre les allocations de chômage

dégressives, il faudrait dégraisser les bonus des traders et les dividendes aux actionnaires »⁸⁸.

À l'issue de la manifestation, les dirigeants syndicaux sont reçus par le formateur, E. Di Rupo, qui dit comprendre leur inquiétude mais ne pas pouvoir se prononcer au nom d'un gouvernement qui n'est pas encore formé, tout en soulignant la nécessité de la concertation sociale. De leur côté, Open VLD et MR disent également comprendre les inquiétudes mais soulignent que ce budget est équilibré, que les décisions prises visent à sauver la sécurité sociale, même si toutes les catégories de la population sont touchées. Quant aux médias, ils restent très critiques par rapport à cette mobilisation syndicale, malgré son ampleur. Ainsi, B. Delvaux, s'interroge dans son éditorial du *Soir* : « Quelle drôle de date ! À part pour dire sa peur, formuler des exigences, exprimer des interdits, quel est le sens d'une manifestation de cette ampleur alors qu'il n'y a plus rien à demander à des négociateurs qui ont bouclé leur budget ? »⁸⁹ Si l'on met ces propos en parallèle avec la réaction précitée du patronat jugeant le meeting du 15 novembre prématuré, on doit bien constater que le droit à la manifestation, comme c'était déjà le cas pour le droit de grève, n'est pas remis frontalement en question, mais que cette forme d'action collective est ici considérée comme inutile, inappropriée, irresponsable et intervenant à un moment inadéquat⁹⁰.

Cinq jours plus tard se déroule à Liège une manifestation de soutien aux sidérurgistes d'ArcelorMittal (dans le cadre d'une journée d'action européenne des syndicalistes de cette multinationale) en protestation contre la décision du groupe de fermer la phase à chaud à Liège. Cette manifestation rassemble entre 15 000 et 40 000 personnes selon les estimations, sous le slogan « La sidérurgie est à nous ». Elle rappelle les principales revendications syndicales et notamment le maintien de la phase à chaud et la consolidation de la phase à froid de la sidérurgie liégeoise. Elle constitue aussi un appel aux pouvoirs politiques afin qu'ils soutiennent ces revendications, éventuellement par la mise sous statut public de la sidérurgie liégeoise. Quoiqu'elle ne représente pas à proprement parler une étape dans la mobilisation syndicale graduelle contre les mesures du gouvernement, elle s'insère dans la chronologie de celle-ci et traduit une nouvelle fois le ressentiment des travailleurs à l'égard de la crise, de ses conséquences et de ses responsables supposés, ainsi que leur volonté de voir les pouvoirs publics intervenir activement pour soutenir et pour protéger les travailleurs et les allocataires sociaux, et non pour mener une politique d'austérité frappant ceux-ci et épargnant les grandes entreprises.

Malgré ces mobilisations, le gouvernement nouvellement mis en place – le nouveau Premier ministre prononce à la Chambre des représentants sa déclaration de politique générale le 7 décembre, soit le jour même de la manifestation à Liège –, se montre inflexible. Le 6 décembre, le bureau fédéral de la FGTB a approuvé l'idée d'appeler à une grève générale dans les prochaines semaines, si possible avec les autres organisations syndicales⁹¹. Le 14 décembre, le front commun syndical (CSC, FGTB, CGSLB) dépose un préavis de grève « conduisant à une grève générale et/ou des grèves

⁸⁸ *L'Écho*, 3 décembre 2011.

⁸⁹ « Éditorial », *Le Soir*, 2 décembre 2011.

⁹⁰ A. DECOENE *et al.*, « Le droit de grève au 21^e siècle : d'un droit consacré à un droit décrié ? », in R. CUSSÓ *et al.*, *Le conflit social éludé*, Academia-Bruylant, Louvain-la-Neuve, 2008, p. 215-219.

⁹¹ *Le Soir*, 7 décembre 2011.

sectorielles, le lundi 30 janvier 2012 au plus tard »⁹². La formulation même laisse entrevoir que les syndicats sont traversés par des positions différentes, ce que confirme le délai qu'il leur a fallu avant de prendre cette décision⁹³. Le front commun syndical réclame une nouvelle fois une concertation avec le gouvernement, qu'il n'a toujours pas obtenue, et dépose un cahier de revendications, adressé au nouveau gouvernement fédéral et aux employeurs⁹⁴. Ce document comporte sept chapitres : une critique de certaines mesures d'assainissement (qui touchent particulièrement les jeunes, les chômeurs de longue durée, les travailleurs âgés et les femmes) ; la demande d'un plan de relance de l'emploi pour les jeunes et les moins jeunes ; de vives critiques des projets gouvernementaux en matière de fins de carrière et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle ; l'exigence d'une fiscalité plus juste et d'une régulation forte de la finance ; des revendications afin de rétablir le pouvoir d'achat ; la dénonciation des mesures prévues à l'égard des services publics ; un plaidoyer en faveur d'une Europe sociale et d'une croissance durable. Outre le contenu des demandes figurant dans le cahier de revendications, les syndicats mettent fortement en avant la rupture de la concertation sociale de la part du gouvernement et les modifications affectant des travailleurs se trouvant déjà dans certains dispositifs (crédit-temps, par exemple), ce que les syndicats considèrent comme des « ruptures de contrat ». Les syndicats se ménagent donc une position de repli⁹⁵ en indiquant que la grève pourra être évitée si la concertation débouche sur des résultats concrets. Cette initiative a, sans surprise, le don d'énervier la FEB, selon laquelle la stratégie des syndicats « frappe les entreprises en tant que moteur de l'emploi et de la prospérité, complique encore la reprise de notre économie, menace de mettre le feu aux poudres, au risque de placer à nouveau notre pays sur le radar des marchés financiers, et attise le risque de récession »⁹⁶.

1.2.5. Grève générale dans le secteur public

De concertation sociale, il n'est toutefois toujours pas question. Au contraire, par maladresse ou par volonté de provocation, le vice-Premier ministre et ministre des Pensions, Vincent Van Quickenborne (Open VLD), déclare le 16 décembre 2011 qu'il entend faire adopter la réforme du système des pensions et prépensions par le Parlement fédéral avant la fin de l'année afin de ne pas perdre une année supplémentaire dans l'application des nouvelles mesures⁹⁷. À ses yeux, la concertation aura lieu, à travers une réunion du comité de gestion de l'Office national des pensions (où siègent les interlocuteurs sociaux et qui est compétent pour les pensions du

⁹² CGSLB-CSC-FGTB, communiqué, 14 décembre 2011.

⁹³ *De Tijd*, 15 décembre 2011.

⁹⁴ CGSLB-CSC-FGTB, « Cahier de revendications adressé par les organisations syndicales au nouveau gouvernement fédéral et aux employeurs », 14 décembre 2011. On peut en consulter le texte sur le site www.csc-en-ligne.be.

⁹⁵ *De Tijd*, 15 décembre 2011.

⁹⁶ FEB, « Actions syndicales : néfastes pour notre pays et son image », communiqué, 14 décembre 2011.

⁹⁷ *De Tijd* et *L'Écho*, 16 décembre 2011.

secteur privé)⁹⁸ et au Comité A (pour évoquer les pensions des fonctionnaires). Néanmoins, il réaffirme que l'accord de gouvernement devra être mis en œuvre, ce qui semble exclure quelque modification que ce soit. Sans ambiguïté, le ministre veut, à terme, aboutir à un seul régime de pensions, secteurs privé et public confondus. Pour accélérer le calendrier, le volet « pensions » de la loi de dispositions diverses prend la forme d'amendements au texte de base, rédigés soit par le gouvernement, soit par la majorité parlementaire, ce qui permet d'éviter de devoir solliciter l'avis du Conseil d'État. Jugée peu démocratique, cette manœuvre est vivement critiquée par l'opposition.

La réaction syndicale ne se fait pas attendre. Le jour même de la publication de ces propos, les centrales syndicales des services publics réagissent. La secrétaire générale de la CGSP, Chris Reniers, annonce : « Si Van Quickenborne veut de l'action, il va avoir de l'action. »⁹⁹ Le 19 décembre, 300 militants de la FGTV se réunissent devant la Tour des finances à Bruxelles, tandis que les représentants syndicaux rencontrent E. Di Rupo et constatent que sa marge de manœuvre est limitée. La position syndicale s'avère délicate : d'une part, la réforme des pensions ne leur plaît pas du tout ; d'autre part, les instances syndicales tentent de ne pas compliquer la tâche du Premier ministre au sein d'une coalition qu'ils considèrent de centre-droit. Néanmoins, les centrales syndicales des services publics décident, le même jour, de répliquer par le dépôt d'un préavis de grève générale des services publics (administrations, entreprises publiques – SNCB et BPost –, enseignement, sociétés régionales de transport en commun) pour le 22 décembre, date à laquelle le Parlement fédéral est censé adopter la réforme des pensions. Que la grève puisse toucher autant de branches du secteur public semble surprendre certains responsables politiques¹⁰⁰.

La grève générale des services publics est précédée, dès le 20 décembre, par des arrêts de travail spontanés des cheminots dans le Hainaut, action qui est amplifiée le 21 décembre au matin. S'ils anticipent ainsi le mouvement, c'est parce qu'ils sont dans l'ignorance de ce que le gouvernement leur réserve en matière de pension. La grève du 22 décembre 2011 est suivie de manière variable. L'ensemble des transports en commun est à l'arrêt dans tout le pays, qu'il s'agisse du rail ou des bus, métros et trams. L'action affecte les services postaux ou l'enseignement de manière assez différente selon les régions du pays, la Wallonie semblant davantage concernée. Il en va de même dans les administrations locales et régionales, moins touchées en Flandre. Certaines entreprises privées débraient également et des barrages filtrants paralysent certains axes et carrefours routiers. En résultent des difficultés de mobilité qui amplifient l'impact du mouvement et font réagir des internautes, visant en particulier la grève à la SNCB. De leur côté, les médias ne se privent pas de dénoncer cette grève, reprenant et amplifiant les critiques déjà adressées aux syndicats à l'occasion de la manifestation du 2 décembre¹⁰¹.

⁹⁸ Quelques jours plus tard, la CSC souligne que cette réunion était déjà prévue et ne peut être considérée comme la mise en place par le gouvernement d'une véritable concertation : CSC, « Se concerter est un verbe d'action ! Pour le gouvernement aussi ! », communiqué, 20 décembre 2011.

⁹⁹ *De Tijd*, 17 décembre 2011.

¹⁰⁰ *De Tijd*, 21 décembre 2011.

¹⁰¹ Une critique fouillée de l'attitude négative d'un certain nombre de médias francophones par rapport à la grève du 22 décembre est proposée par D. ZAMORA, « Grève en Belgique : Haro sur les grévistes et

Le Premier ministre indique son souci de voir restaurée la concertation sociale, à laquelle il se dit attaché¹⁰². Ces déclarations et l'ampleur du mouvement n'empêchent cependant pas le vote au Parlement fédéral des dispositions, inchangées, sur la réforme des pensions. Les arrêtés d'application de cette réforme devant être adoptés pour le 30 avril 2012 au plus tard, un (petit) espace semble cependant demeurer pour la concertation et pour l'insertion de quelques mesures correctrices à la marge. Les syndicats maintiennent dès lors leur préavis de grève pour le 30 janvier 2012, ce qui constitue une manière d'exercer une pression pour que puisse enfin démarrer une concertation sociale digne de ce nom. La FGTB juge cette grève générale inévitable, de même que d'autres actions en prélude à celle-ci. La CSC semble cependant plus indécise.

1.3. ENJEUX DES MOBILISATIONS, STRATÉGIE SYNDICALE, POSITION DES AUTRES ACTEURS

Les épisodes de mobilisation syndicale que nous venons de décrire correspondent à l'identification par les syndicats d'un enjeu fondamental : la défense des principes de base et, dès lors, de l'existence même du système social belge, caractérisé notamment par une série de droits sociaux et de protections, par l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales, et par un système bien établi de relations collectives du travail. Ce modèle a été entamé par à-coups depuis plusieurs décennies, et en particulier à partir de la formation du gouvernement Martens-Gol en 1981. Les mesures prises après la crise financière de 2008 ont marqué un approfondissement des politiques néolibérales, alors même que celles-ci sont considérées par beaucoup d'acteurs comme étant précisément responsables du chaos actuel. Loin de se limiter à la Belgique, cette tendance peut être observée dans toute l'Union européenne, tant au niveau communautaire qu'à celui des orientations suivies par les États membres, de leur propre initiative ou sous la pression des institutions de l'Union.

Les bouleversements actuels sont d'une ampleur telle que l'on peut estimer que les principes de base du modèle belge s'en trouvent menacés ou remis sévèrement en cause. La menace sur le système belge d'indexation automatique des salaires, visant son arrêt ou du moins sa réforme sévère, se durcit et est portée maintenant par un nombre croissant d'instances politiques nationales, européennes ou internationales. La liberté de négociation des salaires a été fortement ébranlée par l'imposition par le gouvernement d'une norme salariale qui est désormais pensée comme impérative, alors que la Belgique s'est par ailleurs engagée à respecter ce droit fondamental en ratifiant la convention n° 87 de l'OIT. Dans le cas d'Ineos, on a pu constater une convergence d'approche entre les dirigeants d'une entreprise et des décideurs politiques pour imposer la réquisition de travailleurs, finalement invalidée par le Conseil d'État. La pratique du dépôt de requêtes unilatérales en référé contre les

les syndicats », *Acrimed*, 3 janvier 2012. Texte disponible à l'adresse www.acrimed.org. Appliqué aux médias flamands, un même exercice ferait probablement apparaître une virulence plus forte encore dans la dénonciation de la grève.

¹⁰² *De Tijd*, 23 et 24 décembre 2011.

piquets de grève, qui limite drastiquement le droit de grève lui-même, semble entrée dans les habitudes. Le tarissement du financement de la sécurité sociale se poursuit à travers des mesures politiques qui réduisent sérieusement la part patronale de la cotisation sociale et transfèrent une part croissante du financement à la charge des pouvoirs publics. Les droits sociaux fondamentaux de la sécurité sociale se restreignent, tels le droit d'un réel revenu de remplacement pour les travailleurs en situation de chômage ou de retraite, et les taux de remplacement s'amenuisent car la liaison des allocations sociales au bien-être n'est appliquée que de façon extrêmement sporadique. Cet appauvrissement du salariat, qui se traduit par la poursuite d'une baisse nette de la masse salariale en pourcentage du PIB, est d'autant plus difficilement acceptable pour le mouvement syndical que les profits des entreprises et la rémunération des dirigeants industriels ou bancaires ne cessent d'atteindre chaque année des montants spectaculaires aux yeux de personnes acculées quotidiennement à la précarité et à la faiblesse de leurs moyens de subsistance.

Si les trois organisations syndicales belges peuvent se retrouver sur un certain nombre d'analyses et de constats à propos des thématiques évoquées ci-dessus, on constate qu'en matière de stratégie, leurs positions peuvent diverger de manière sensible. Ainsi, au cours de la longue période de formation du nouveau gouvernement fédéral, les syndicats se sont d'abord divisés face au projet d'AIP, puis se sont progressivement rapprochés. Les divergences survenues à propos du contenu du projet d'AIP en janvier et février 2011 ont débouché sur de vives tensions au sein de chacune des trois confédérations. Ainsi, la CSC s'est retrouvée ébranlée par le désaccord assumé de ses centrales d'employés. Les négociateurs de la FGTB se sont pour leur part trouvés en porte-à-faux avec les centrales professionnelles, en ayant été jusqu'au bout de la négociation d'un préaccord qui a été vivement rejeté par leurs instances, de la base au sommet. La CGSP nationale s'est sentie marginalisée au sein de la FGTB dans la défense syndicale des droits des travailleurs du secteur public, subodorant la perte d'une volonté d'arbitrage interne pour que la défense des travailleurs du secteur privé ne se fasse pas à l'encontre de ceux du secteur public. À l'inverse, sa mise en retrait a été perçue comme un manque de solidarité par les dirigeants d'autres centrales. Enfin, le comité national de la CGSLB n'a pas suivi la position défendue par la direction du syndicat libéral et a rejeté le projet d'AIP.

Des tensions se sont également marquées entre les trois confédérations. Ainsi, lors de la journée d'action européenne organisée le 24 mars 2011 à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES), chacun des trois syndicats a mené une action d'un type et en un lieu différents des deux autres, rendant éclatante la rupture du front commun. Après plusieurs jours de vives dissensions, il a fallu une réunion entre les présidents de la CSC et de la FGTB pour amorcer une reprise de la collaboration¹⁰³. Sur le terrain, il a fallu attendre le mois de novembre pour voir à nouveau menées des actions en front commun syndical. Celles-ci ont culminé, pour se limiter à 2011, dans la grève générale du secteur public organisée le 22 décembre. La stratégie poursuivie par les syndicats a été de construire une mobilisation graduelle, recourant *in fine* à la grève, faute d'avoir été entendus par les responsables politiques – négociateurs puis membres du nouveau gouvernement.

¹⁰³ « CSC-FGTB : une réunion au sommet pour enterrer la hache de guerre », <http://trends.levif.be>, 4 avril 2011.

Bien que le front commun ait été restauré, des différences d'interprétation et de stratégie sont restées perceptibles entre les confédérations syndicales, la FGTB semblant à chaque étape plus prompte et plus encline à la mobilisation que la CSC et la CGSLB. Au sein même de chaque syndicat, des attitudes différentes continuent à coexister et des points de vue parfois sensiblement éloignés se sont exprimés. On a également souligné le caractère manifestement inconfortable des directions syndicales, partagées entre la nécessité de prendre en compte les volontés exprimées à différents niveaux du mouvement syndical de durcir la mobilisation et la crainte de participer au blocage politique en mettant en péril les négociations gouvernementales ou le nouvel exécutif – et au sein de celui-ci, en particulier les partis frères.

Plus largement, ces épisodes posent la question de l'efficacité de la stratégie et de la mobilisation syndicales. Si le mouvement syndical demeure manifestement en mesure d'organiser des mobilisations relativement bien suivies, sa capacité à traduire ces démonstrations dans le rapport de force et à peser concrètement sur la prise de décision politique semble nettement moins évidente. Par le passé, la contestation contre le Plan global en 1993 et celle contre le Pacte de solidarité entre les générations en 2005 avaient déjà posé question de ce point de vue. Cette impuissance du mouvement syndical belge à influencer le monde politique lors de grands conflits semble donc devenir un phénomène répétitif, aux conséquences dommageables pour les travailleurs et les allocataires sociaux, et probablement aussi, à terme, pour la solidité du mouvement syndical lui-même¹⁰⁴.

Face à ces mobilisations, les partis politiques associés au gouvernement et, auparavant, à sa formation, ont adopté des attitudes partiellement différentes. Les partis de droite (Open VLD et MR, sans compter la N-VA) ont jugé grèves et manifestations inutiles et irresponsables, voire néfastes pour la santé économique (déjà précaire) du pays. Si le PS, le SP.A, le CD&V et le CDH ont dit comprendre ces grèves, il n'en reste pas moins que le gouvernement en affaires courantes et ensuite le nouveau gouvernement fédéral se sont montrés déterminés – sous la pression des instances européennes et des agences de notation notamment – à exécuter les décisions prises, en dépit des mises en garde et des critiques formulées par les syndicats traditionnellement considérés comme proches d'eux.

De leur côté, les organisations patronales – BECI, FEB, UCM, UNIZO, UWE et VOKA – ont une fois de plus clamé leur indignation face aux grèves, les jugeant inutiles et irresponsables. Comme souvent, elles se sont posées en victimes collatérales des actions syndicales, en particulier lors de la grève touchant le secteur public. La mobilisation de la notion d'« irresponsabilité » est d'autant plus discutable que les organisations patronales incitent de longue date les pouvoirs publics à prendre des décisions qui déstabilisent en profondeur les droits sociaux et affaiblissent l'universalité des services publics, ce que les syndicats ont précisément combattu lors de ces mobilisations – raison pour laquelle, d'ailleurs, le cahier de revendications déposé par les syndicats s'adressait au futur gouvernement fédéral *et* aux employeurs. Outre leurs attaques contre l'exercice du droit de grève, les organisations patronales

¹⁰⁴ Sur les forces et les faiblesses du syndicalisme belge, cf. J. FANIEL, « Crisis behind the Figures? Belgian Trade Unions between Strength, Paralysis and Revitalisation », *Management Revue. The International Revue of Management Studies*, volume 23, n° 1, 2012, p. 14-31.

ont également remis à l'avant-plan leur hostilité au système d'indexation automatique des salaires tel qu'il existe en Belgique, soutenues en cela par plusieurs déclarations venues de l'OCDE, des instances européennes ou de la Banque nationale de Belgique.

Les médias, en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles, s'érigeant en porte-parole supposés de leur lectorat, censé résigné et déjà satisfait d'avoir enfin un vrai gouvernement, n'ont pas hésité à discréditer ces mouvements sociaux, en particulier la grève du 22 décembre, avec une virulence et dans une unanimité rarement vues jusqu'alors. Cette observation pose fortement question, tant à l'égard du pluralisme et de l'objectivité de la presse quotidienne que par rapport à la capacité du mouvement syndical d'encre faire percer une parole différente dans cette presse dominante.

Enfin, un acteur à la fois puissant et peu identifiable concrètement a surgi dans cette actualité et s'est d'emblée imposé comme déterminant dans la formation de la décision politique nationale : « les marchés financiers », identifiés tantôt aux agences de notation, aux bourses mondiales ou aux acteurs bancaires et plus largement financiers. Le poids de ces marchés a amplifié l'impression que les gouvernants sont impuissants face à ces forces extérieures, voire largement instrumentalisés par celles-ci ¹⁰⁵. Cela a accru la perception syndicale que la crise du système social belge est avant tout une crise de son régime démocratique.

¹⁰⁵ Le fait que le bouclage du budget par les négociateurs gouvernementaux soit intervenu sous la pression déclenchée par l'annonce de la dégradation de la note de la Belgique par Standard & Poor's est largement venu renforcer ce sentiment.

2. LA CONFLICTUALITÉ DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN : LA SNCB, LES TEC ET LA STIB

Parmi les conflits sociaux qui affectent le secteur public et parapublic en 2011, nous avons retenu ceux qui touchent les services des transports en commun, à savoir les différentes entités du groupe SNCB, les sociétés des TEC et de la STIB. Deux raisons à cela. D'une part, d'un point de vue quantitatif, ces conflits représentent une partie importante des grèves et des manifestations intervenues en 2011 dans le secteur public et parapublic. D'autre part, ils posent de nombreuses questions que nous aborderons quelque peu dans notre conclusion, comme celles de la relation entre agents et usagers, de la violence dans les transports en commun, de la privatisation ou de l'instauration ou non d'un service minimum.

2.1. LES CONFLITS DANS LE GROUPE SNCB

Au cours de l'année 2011, le groupe SNCB connaît de multiples conflits sociaux, et ce pour diverses raisons liées aux mesures prises par les directions des trois entités du groupe (la SNCB Holding, l'opérateur SNCB et Infrabel) afin d'atteindre, pour 2012, les objectifs fixés par le contrat de gestion 2008-2012¹⁰⁶. Les travailleurs sont soumis à plusieurs rationalisations, dictées notamment par la volonté des directions de réaliser des économies mais, en surplus, par les pressions à la mise en concurrence émanant des autorités européennes. Avant d'analyser les différentes grèves qui affectent les composantes du groupe SNCB en 2011, un bref rappel historique s'impose quant à l'évolution du statut et de la structure du groupe SNCB, en lien avec les directives européennes.

* Chapitre rédigé par Michel Capron et Jean Vandewattyne.

¹⁰⁶ Le texte de ce contrat de gestion est accessible sur le site www.b-rail.be.

2.1.1. Un groupe à trois composantes et ses problèmes

Suite à la loi du 21 mars 1991 dotant les entreprises publiques à caractère économique, dont la SNCB, du statut d'entreprises publiques autonomes¹⁰⁷, celles-ci sont soumises, pour les missions de service public, à des contrats de gestion avec le gouvernement fédéral qui leur impose des objectifs de résultats liés à leur dotation annuelle. L'État fédéral agit dans l'esprit de la directive européenne 91/440, qui impose notamment aux entreprises ferroviaires un processus de libéralisation progressif, basé sur la mise en concurrence avec des opérateurs privés, liée à la fin des monopoles étatiques et, corollairement, la séparation comptable des activités de transport et de gestion de l'infrastructure, ainsi que la reprise de la dette du passé. En vertu de quoi, le groupe SNCB a été divisé, au 1^{er} janvier 2005, en trois entités dont l'État reste actionnaire¹⁰⁸ : la SNCB Holding qui finance le groupe, gère ses 37 000 agents et joue un rôle de coordination avec les deux autres entités ; Infrabel, gestionnaire de l'infrastructure, et l'opérateur SNCB pour le transport des voyageurs et des marchandises et la gestion du matériel roulant.

Le groupe SNCB connaît plusieurs problèmes. Si la « dette historique » est transférée dès la fin 2004 au Fonds de l'infrastructure ferroviaire (FIF)¹⁰⁹, la situation du groupe est loin d'être brillante malgré la hausse constante du nombre d'usagers. Au point que, pour 2015, le groupe est censé revenir à l'équilibre après des années de déficits. Or il s'avère qu'il ne sera pas capable d'atteindre cet objectif malgré les mesures d'économies réalisées ou projetées en 2011. Par ailleurs, la structure tricéphale fonctionne mal, suite à un manque de communication et de coordination dû entre autres à des divergences entre ses dirigeants. Enfin, les perspectives budgétaires du gouvernement Di Rupo visent à imposer 263 millions d'euros d'économie au groupe sur la période 2012-2014. Ses dirigeants contestent ces économies car elles mettent en danger notamment leur plan d'investissements en matière de sécurité (une priorité après la catastrophe de Buizingen du 15 février 2010), de capacités d'offre de transport et d'entretien du réseau¹¹⁰. Or, étant donné la situation financière précaire, ils ont déjà pris des mesures de rationalisation qui ont à bien des reprises suscité l'opposition syndicale et provoqué nombre de grèves en 2011. Par rapport aux grèves, notons qu'un accord avait été conclu en 2008¹¹¹, les organisations syndicales s'engageant à ne plus reconnaître les grèves « sauvages » et donc à ne plus les indemniser, tandis que la direction s'engageait notamment à proposer un accompagnement psycho-social au personnel victime d'agressions.

¹⁰⁷ Autonomes pour leur organisation et leurs partenariats, mais pas pour les activités et obligations relevant des missions de service public pour lesquelles l'État fédéral leur accorde une dotation. Sur l'évolution de la SNCB et ses problèmes, cf. J. MODEN, *Les privatisations en Belgique*, CRISP, Bruxelles, 2008, p. 126-146 ; S. MOYSON, D. AUBIN, « La régulation du rail en Belgique. Analyse des régimes institutionnels depuis 1832 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2114-2115, 2011, p. 58-73.

¹⁰⁸ Cf. M. CAPRON, « Les voies nouvelles de la SNCB », *L'Année sociale 2005*, 2006, p. 89-99 ; P. TAQUET, D. DALNE, « Retour sur un processus en cours », *Démocratie*, n° 24, 15 décembre 2011, p. 1-3.

¹⁰⁹ Celui-ci hérite, en échange, d'importants actifs immobiliers de la SNCB, la dette étant stabilisée à 3,7 milliards d'euros dès 2008.

¹¹⁰ Cf. *L'Écho*, 30 novembre 2011.

¹¹¹ Suite notamment à une recrudescence d'arrêts de travail spontanés liés à des agressions envers le personnel.

D'une manière générale, le mécontentement syndical à l'origine des conflits – indépendamment des revendications spécifiques aux niveaux de la SNCB¹¹², de la SNCB Logistics et d'Infrabel – porte d'abord sur un manque récurrent de personnel¹¹³, qui plombe les conditions de travail face au nombre croissant d'utilisateurs et aux exigences de productivité imposées. Les syndicats pointent également les effets pervers du dysfonctionnement entre les trois entités du groupe¹¹⁴, qui se répercutent notamment sur la ponctualité des trains (87 % des trains ont accusé un retard en 2010), et l'ensemble des mesures de rationalisation décidées – notamment sous la pression de la Commission européenne¹¹⁵ –, qui réduisent d'autant la qualité du service au public, sans compter le coût excessif du recours à des consultants extérieurs ou les investissements de prestige (par exemple, le projet de la gare de Mons). Sur ce tableau de fond, nous pouvons procéder à l'analyse des conflits sociaux au niveau de la SNCB, de sa filiale SNCB Logistics et d'Infrabel.

2.1.2. Les conflits à la SNCB

Plusieurs raisons amènent les organisations syndicales en front commun à décider d'arrêts de travail à la SNCB durant l'année 2011.

Mentionnons d'abord les agressions contre le personnel (accompagnateurs, guichetiers, personnel de Securail), qui donnent lieu, surtout au premier trimestre 2011, à plusieurs grèves spontanées, limitées localement et de courte durée, exprimant l'émotion des collègues de la ou des victimes. Ce type d'arrêt de travail devient cependant moins fréquent qu'au cours des années précédentes, même si le nombre d'agressions est globalement en hausse¹¹⁶. En réaction, les syndicats estiment qu'il

¹¹² Le terme « SNCB » employé seul se réfère à l'opérateur SNCB chargé du transport intérieur des voyageurs et de la gestion du matériel roulant. Sa filiale SNCB Logistics sera analysée au point 1.3.

¹¹³ On dénombrait 70 000 agents dans les années 1980, 40 300 en 2001 et 37 100 en 2010. Durant la période 2001-2010, le nombre de voyageurs est passé de 146,5 millions à 215,3 millions. Cf. P. TAQUET, D. DALNE, « La bataille du rail a-t-elle déjà commencé ? », *Démocratie*, n° 24, 15 décembre 2011, p. 4-6.

¹¹⁴ C'est ce que relève notamment D. Dalne, secrétaire général de la CSC-Transcom Cheminots : « Lorsqu'un des partenaires est mal géré – la SNCB par exemple – cela a des conséquences sur l'ensemble des missions de service public. D'une part, on arrive à des conséquences comme les importantes suppressions de trains, notamment en zone rurale. D'autre part, c'est la fermeture des guichets, donc un service moindre à la clientèle. Troisièmement, c'est l'augmentation des tarifs à l'intérieur des trains quand les clients y prennent un ticket » (interview, *La Libre Belgique*, 24-25 septembre 2011).

¹¹⁵ Celle-ci voudrait, via la révision du premier paquet ferroviaire au niveau européen, non seulement activer la libéralisation du trafic intérieur de voyageurs, mais également obtenir une séparation complète entre infrastructure et opérateur (et donc la disparition du *holding*) et soumettre à concurrence chaque type d'activité de l'opérateur (vente de billets, ateliers, gestion des gares et des parkings, services informatiques et gestion du personnel). Ces intentions ont suscité une manifestation de quelque 1 000 cheminots européens à Bruxelles le 24 mai 2011, car ils y voient des menaces sérieuses sur les missions de service public et sur le statut du personnel, ainsi que la remise en cause du dialogue social.

¹¹⁶ En 2011, on estime à 1 243 les faits d'agression contre le personnel (soit 16 % de plus qu'en 2010), dont 16 % de coups et blessures et 20 % de violences légères ; par contre, les agressions contre le personnel de Securail ont diminué de 50 %. Il s'agit, dans 75 % des cas, de faits liés à l'absence de billet ou à des billets périmés. Cf. *La Nouvelle Gazette*, 18 janvier 2012.

faut mettre fin à la fermeture de guichets et à la réduction de leurs heures d'ouverture, accroître le nombre d'accompagnateurs aux heures de pointe, appliquer effectivement les amendes, renforcer les effectifs de Séc rail et installer des caméras dans les trains (et pas seulement dans les gares). Cette montée de violence peut aussi s'expliquer par la dégradation du service public : trains bondés, retards réguliers, pannes de matériel, hausse des vols de cuivre, etc., qui accroissent mécontentement et nervosité chez les passagers, dont le nombre ne fait que croître sans hausse concomitante du personnel ou de l'offre de transport.

D'autres arrêts de travail, particulièrement en avril et mai, sont motivés par la solidarité avec les actions des agents de SNCB Logistics et d'Infrabel ou en sont les conséquences indirectes. Par ailleurs, le plan B-Lean de la SNCB – qui vise une réorganisation des ateliers avec une hausse de productivité de 4 % d'ici 2014 et l'augmentation de la qualité des services et de la disponibilité du matériel roulant – fâche les syndicats. Le 9 novembre, une grève de vingt-quatre heures immobilise les ateliers, les travailleurs protestant contre ce projet qui pourrait, selon les syndicats, engendrer quelque 500 pertes d'emplois sur 5 800, même sans licenciements secs. D'autre part, le 18 octobre, le conseil d'administration de la SNCB décide entre autres¹¹⁷, après plusieurs réunions, de la suppression de 193 trains pour fin 2012, avec compensation possible par des services de bus. Cette mesure concernerait quelque 2 800 voyageurs et pourrait induire, selon la CGSP-Cheminots, quelque 200 pertes d'emploi. Fait remarquable : c'est sans doute la première fois qu'une centaine de représentants des organisations syndicales et des associations de navetteurs (et notamment Navetteurs.be) manifestent ensemble, par deux fois, les 7 et 18 octobre, devant le siège de la SNCB, pour protester contre cette mesure contraire aux missions de service public. Cet événement mérite d'être souligné, car il pourrait ouvrir des portes à des initiatives de dialogue entre personnel et usagers. À cet égard, relevons que l'information des voyageurs est un enjeu stratégique majeur en cas de conflit social.

Enfin, à l'occasion de la journée de grève nationale du secteur public, le 22 décembre, contre les mesures restrictives en matière de pensions, annoncées abruptement par le ministre des pensions, Vincent Van Quickenborne (Open VLD), le ras-le-bol des cheminots se manifeste, du moins en Wallonie, puisque des grèves spontanées éclatent dans le Hainaut dès le 20 décembre et s'étendent le 21 à Charleroi, Liège et Namur – alors qu'en Flandre, les cheminots s'en tiennent à la seule grève du 22 décembre. Ces mouvements sociaux remettent à l'ordre du jour, suite aux interventions du MR et de l'Open VLD, appuyées par la N-VA, l'idée du service minimum, une option refusée pour la énième fois par le gouvernement et les syndicats : impraticabilité pour l'un, limitation du droit de grève pour les autres.

¹¹⁷ D'autres mesures d'économies sont également envisagées, dont l'application du plan B-Lean (cf. *Le Soir*, 19 octobre 2011). Le CEO de la SNCB, M. Descheemaeker se dit satisfait des décisions du conseil d'administration : « Les mesures adoptées sont importantes pour l'entreprise en termes d'amélioration de la productivité, de réduction de coût de fonctionnement, de réduction de la masse administrative de la société et d'optimisation de l'offre de transport » (interview, *L'Écho*, 22 octobre 2011).

2.1.3. La SNCB Logistics

C'est le 1^{er} février 2011 qu'est créée la filiale de droit privé de la SNCB, la SNCB Logistics, chargée d'assurer, dans un environnement concurrentiel, le transport des marchandises. La SNCB lui a transféré pour quelque 430 millions d'euros d'actifs (matériel roulant et locaux) et la SNCB Holding l'a recapitalisée à hauteur de 135 millions d'euros. Quelque 2 500 cheminots ont été intégrés dans cette nouvelle structure Belgique, avec maintien de leur statut ¹¹⁸.

Malgré ces apports, l'année 2011 s'avère significativement déficitaire (– 55 millions d'euros) pour la SNCB Logistics du fait d'une conjoncture économique dégradée, de la défection d'importants clients (dont ArcelorMittal) passés à la concurrence et du déficit d'une de ses filiales, Inter Ferry Boat (IFB) ¹¹⁹. Les moyens alloués à la SNCB Logistics et son déficit pèsent incontestablement sur l'offre voyageurs et donc sur les missions de service public de la SNCB. Dès lors, SNCB Logistics, qui est soumise à la concurrence, se voit contrainte de procéder à sa restructuration, surtout au niveau des gares de triage, dont celle de Ronet (dans la commune de Namur) qui est menacée depuis début avril, celles de Gand et de Genk l'étant dans une moindre mesure. L'option de la SNCB Logistics est de recentrer l'activité de transport par conteneurs sur les sites d'Anvers, Muizen et Zeebrugge, au détriment du site wallon de Ronet.

Les organisations syndicales réagissent vivement à ce plan par le dépôt de deux préavis de grève les 5 avril (avec une grève le 8 avril) et 4 mai (d'où le blocage de la gare de Namur le 13 mai), pour protester contre le transfert d'activités de Ronet vers la Flandre et les pertes d'emplois pouvant en résulter ¹²⁰. Le 15 juin, le syndicat autonome des conducteurs provoque un arrêt de travail d'une demi-journée pour protester, lui aussi, contre ce plan de restructuration. En octobre, les actions syndicales reprennent : le 19, est organisée une action de blocage par la CGSP à Anvers pour le maintien de l'emploi dans les gares de triage ; le 28, a lieu une grève spontanée des conducteurs de SNCB Logistics contre l'engagement – sous la pression de compagnies concurrentes – à des conditions moins favorables (en termes de statut, flexibilité et productivité) de 350 conducteurs détachés par la SNCB Holding. Le conflit est porté en justice et, le 11 novembre, le tribunal de commerce de Bruxelles donne raison aux syndicats : les conducteurs seront engagés en gardant leur statut légal.

Au total, les actions de grève n'auront pas suffi à contrer le plan de restructuration des gares de triage, tout en ayant eu, par ailleurs, des répercussions sur le trafic voyageurs.

¹¹⁸ Suite à un accord social de fin novembre 2010, accepté par la CSC Transcom mais refusé par la CGSP Cheminots, le statut est garanti jusqu'en 2014 : ces agents sont mis à disposition au prix du marché, la différence de traitement étant prise en charge par la SNCB Holding.

¹¹⁹ IFB se charge du transport par conteneurs et de la gestion des terminaux.

¹²⁰ Ronet perd l'activité de triage des wagons porte-conteneurs et ne maintient que jusque début 2012 l'activité de reconstitution des convois de fret. Au total, la fermeture de Ronet pourrait avoir des répercussions sur les sites wallons de Saint-Ghislain et Monceau et engendrer quelque 200 pertes d'emplois, dont le reclassement serait à charge de la SNCB Holding.

2.1.4. Infrabel

Infrabel est, comme les autres entités du groupe, soumise à une double exigence : investissements dans l'infrastructure et retour à l'équilibre financier en 2015. C'est pourquoi sa direction élabore un plan d'investissements et d'économies à long terme dès le début 2011. Il est centré à la fois sur un renforcement des mesures de sécurité (suite à la catastrophe de Buizingen du 15 février 2010) et sur une réduction drastique et une modernisation technologique des cabines de signalisation d'ici 2020 (leur nombre serait réduit de 31 à 10). Or ce plan soulève deux problèmes qui suscitent de vives réactions des travailleurs : d'une part, la disparition des cabines au Sud du sillon Sambre et Meuse – l'ensemble du trafic ferroviaire de la province de Luxembourg devenant dépendant de la cabine de Namur – et, d'autre part, plus globalement, une forte réduction d'emplois : de 4 285 en 2011 à 2 410 dix ans plus tard, couplée à une modification des fonctions.

Des arrêts de travail éclatent spontanément les 6 et 8 avril dans plusieurs centres de signalisation importants en Wallonie (Charleroi, La Louvière, Mons, Nivelles puis Liège). Les travailleurs y arrêtent le travail à la fois pour revendiquer une revalorisation salariale eu égard à la pénibilité de leur travail et pour exiger un document écrit prouvant que la direction entame effectivement des négociations avec les syndicats sur ce point. Le 14 avril, un arrêt de travail « sauvage »¹²¹ d'une demi-journée se produit à Charleroi et dans tout le Hainaut pour obtenir la levée des sanctions administratives et financières décidées à l'encontre des grévistes de la semaine précédente. Après négociation, la sanction administrative est levée, mais pas la sanction financière qui prend la forme d'une retenue de 12,5 euros sur la prime de productivité, symbolisant la volonté de la direction de mettre un frein à ces grèves « sauvages ». Ces mouvements affectent le transport des voyageurs. Si les syndicats couvrent les actions des 6 et 8 avril, ils désavouent par contre la grève du 14 avril et présentent leurs excuses aux voyageurs¹²². Par ailleurs, entre le 25 et le 28 juin, une série d'incidents¹²³ perturbe significativement le trafic voyageurs et témoigne notamment de l'usure de l'infrastructure et du matériel. Pour la CGSP, ces incidents en cascade sont dus, d'une part, à un manque de communication et donc de coordination au sein du groupe SNCB, mais surtout, d'autre part, au sous-investissement dans la modernisation du matériel et la sécurité par souci de rentabilité, suite aux pressions européennes visant à accroître concurrence et productivité¹²⁴. Selon la ministre de tutelle en affaires courantes, Inge Vervotte (CD&V), un plan d'investissements devra d'urgence être mis en place par le prochain

¹²¹ Seules les grèves dites « sauvages » ne sont ni reconnues ni indemnisées par les organisations syndicales. Dans le cas des grèves chez Infrabel, les directions syndicales ont manifestement été débordées par le mécontentement de leur base.

¹²² Ces mouvements ont pour effet des réunions de la sous-commission paritaire *ad hoc* pour débattre des différents problèmes soulevés.

¹²³ Ruptures de caténaires, freins bloqués, manque d'air conditionné, défaillance de locomotives, pannes de trains, problèmes d'alimentation électrique.

¹²⁴ Selon G. Gelmini, secrétaire général de la CGSP-Cheminots, « les problèmes techniques que nous rencontrons sont l'héritage du sous-investissement des années 80 et 90. (...) L'infrastructure du réseau a cinquante ans d'âge. On s'étonne que les caténaires cèdent, mais ils arrivent en bout de course » (interview, *Le Soir*, 29 juin 2011).

gouvernement pour pallier les carences en matière d'information et de sécurité des voyageurs et de modernisation nécessaire de l'infrastructure et du matériel roulant¹²⁵. Si les grèves « spontanées » ou « sauvages » des agents des cabines de signalisation ne réussissent pas à remettre le plan d'économies en question, elles permettent d'initier des négociations avec la direction d'Infrabel portant sur les conditions de travail et les salaires.

2.2. LES GRÈVES AU SEIN DES TEC

Au vu des grèves qu'ils connaissent au cours de l'année 2011, on peut difficilement qualifier cette année sociale de « calme » au sein des TEC. Il est vrai que la situation n'est plus celle des violentes turbulences du début des années 2000 (on a dénombré 57 jours de grève en 2000)¹²⁶, mais l'on se trouve néanmoins confronté à une recrudescence de la conflictualité. Globalement, les principales grèves dans les TEC en 2011 sont essentiellement liées à deux phénomènes : d'une part, une revendication de revalorisation salariale qui affecte le TEC Liège-Verviers en juin et, d'autre part, une succession d'agressions contre des bus et leurs chauffeurs qui suscite plusieurs grèves aux TEC Charleroi en septembre-octobre. Ce contexte de violence influence significativement le profil des grèves. La majorité de celles-ci est constituée de grèves dites « spontanées » ou « sauvages »¹²⁷, reflets de l'émotion et de la solidarité ressenties vis-à-vis des collègues victimes d'agressions. D'où de multiples désagréments pour les usagers, confrontés abruptement à l'absence de leur bus quotidien, et donc une interpellation au niveau des organisations syndicales quant à leur relation avec les voyageurs.

Toutefois, avant de procéder à une analyse de la conflictualité au sein des TEC, il est sans doute utile de préciser quelque peu la physionomie de ces sociétés de transport en commun en Wallonie. Les TEC (Transport en commun) sont issus de la fusion de deux compagnies antérieures : les STIC (Sociétés de transports intercommunaux) et la SNCV (Société nationale de chemins de fer vicinaux), aux statuts et aux conditions de travail et de rémunération différents. Ils comprennent actuellement cinq sociétés régionales : les TEC Brabant wallon, Liège-Verviers, Charleroi, Hainaut et Namur-Luxembourg. Ces sociétés sont chapeautées par la SRWT (Société régionale wallonne du transport), tout en disposant d'une certaine autonomie, notamment en matière de relations sociales. Ajoutons que l'exploitation des kilomètres parcourus par les TEC est en partie concédée à des compagnies de bus privées¹²⁸, dont les chauffeurs sont payés aux mêmes barèmes que ceux des TEC, et qui sont tenues par des contraintes d'équilibre budgétaire. Par ailleurs, la situation financière des TEC reste fort difficile : malgré un nombre

¹²⁵ *Le Soir*, 26 juin 2011.

¹²⁶ Cf. C. DELBAR, « Chronique et analyse de plus de trente jours de grève aux TEC wallons », *L'Année sociale 2000, 2001*, p. 176-181.

¹²⁷ Il s'agit de grèves qui éclatent sans préavis, les grèves spontanées sont reconnues au cas par cas en fonction de leurs causes par les organisations syndicales. Les grèves sauvages ne le sont pas, les instances syndicales estimant qu'il n'y avait pas lieu de les déclencher.

¹²⁸ On compte 82 exploitants privés qui couvrent en moyenne 31,8 % des kilomètres parcourus.

croissant d'usagers – et des augmentations de tarif périodiques –, le groupe TEC a connu en 2010 un déficit cumulé de 3 millions d'euros, notamment du fait que, si ses charges sont indexées, la subvention en provenance de la Région wallonne est gelée depuis 2008, même si le ministre de tutelle s'efforce d'obtenir chaque année des compléments de subvention.

2.2.1. Les TEC et le contrat de gestion

Un contrat de gestion¹²⁹ propre à la SRWT et à chaque TEC définit les engagements des parties contractantes, à savoir la Région wallonne – en l'occurrence les ministres A. Antoine (CDH) puis, depuis juillet 2009, P. Henry (Écolo) –, la SRWT (son président J.-F. Ramquet et son administrateur général J.-C. Phlypo, auquel a succédé J.-L. Vandenbroucke) et chacun des TEC régionaux. La SRWT est notamment chargée d'effectuer les achats groupés pour les TEC et d'en assumer le financement, de susciter la création de services communs aux TEC, d'harmoniser les politiques des TEC en matière de relations de travail individuelles et collectives et de contribuer au règlement à l'amiable des conflits entre les différents TEC. Pour leur part, les TEC sont chargés de concevoir, d'exploiter, d'adapter et de promouvoir les services de transport public dans leur zone géographique. Par ailleurs, les TEC sont tenus « d'assurer la continuité du service public de transport de personnes et de transport scolaire sauf en cas de force majeure »¹³⁰. La SRWT constate qu'en matière de service minimum, aucune avancée n'a été obtenue depuis le contrat de gestion 2001-2004. Il est cependant précisé que : « Toute solution en la matière doit résulter de la conclusion d'un pacte social par lequel tous les acteurs du secteur reconnaissent la nécessité d'assurer un service qui répond aux attentes des clients »¹³¹. Or le contrat de gestion encore en vigueur actuellement n'a permis aucun progrès dans ce domaine. La continuité du service ou du service minimum semble en pratique irréalisable et cette question reste dès lors un point extrêmement sensible en cas de grève.

2.2.2. La conflictualité au sein des TEC

Par rapport à l'année antérieure, le regain des grèves en 2011 est assez significatif. On dénombre en effet vingt-cinq jours de grève, dont seize journées sans préavis – sans compter sept jours de grève liés à des mouvements nationaux – contre douze

¹²⁹ Le dernier contrat de gestion courait de fin 2004 à fin 2010, mais ce contrat a été prolongé jusque fin 2012. Un nouveau contrat est en fait prêt, selon le ministre wallon de l'Environnement, de l'Aménagement du territoire et de la Mobilité, Philippe Henry (Écolo), mais il ne peut être mis en œuvre en raison de discussions budgétaires au sein du gouvernement wallon. Le texte des contrats de gestion est disponible sur le site www.mobilite.wallonie.be. Pour le site de la SRWT, cf. www.infotec.be.

¹³⁰ *Contrat de gestion 2004-2010*, p. 15. À noter que les grèves « avec ou sans préavis » ne sont pas considérées comme des cas de force majeure et que, dans ces cas, les TEC sont tenus d'informer les usagers des perturbations sur leur réseau via les media.

¹³¹ *Ibidem*, p. 33.

jours de grève en 2010. Ces grèves sont, pour l'essentiel, des réactions à des agressions. Selon les statistiques de l'entreprise, il y aurait quelque soixante agressions physiques contre des bus (jets de pavés) et leurs chauffeurs (agressions contre leur personne) en 2011 contre quarante-cinq agressions en 2010. À cela, il convient d'ajouter les agressions verbales contre les chauffeurs, ainsi que les disputes, voire les bagarres, sans compter les incivilités, au sein des bus.

Avant d'analyser les deux principales grèves, relevons plusieurs conflits isolés provoqués par diverses raisons. Le 4 février, a lieu une grève spontanée au dépôt Genson (Montignies-sur-Sambre) du TEC Charleroi contre la sanction infligée à un agent, délégué CGSP. Le 25 mars, une grève spontanée de 24 heures est décrétée au TEC Charleroi, les syndicats estimant que la direction n'a pas respecté les procédures d'information relatives à une agression contre un bus à Montigny-le-Tilleul. Au matin de cette grève a lieu un incident qualifié d'« inacceptable » par la direction du TEC Charleroi : en cours de trajet, un chauffeur, ayant finalement décidé de participer à la grève, arrête son bus et fait descendre tous les voyageurs. Quatre enfants de l'enseignement spécial doivent gagner leur institution par leurs propres moyens. La CGSP condamne cet incident car le chauffeur aurait dû mener son bus à son terminus. Signalons aussi, début mai, une grève sauvage au TEC Liège-Verviers puis, le 21 septembre, une grève spontanée des chauffeurs du TEC Hainaut à La Louvière, excédés par la vétusté de leurs autobus. La direction reconnaît ce fait, mais incrimine les délais de livraison excessifs alors que trente-deux véhicules sont commandés. À chaque fois, ces différents mouvements sans préavis prennent les voyageurs par surprise et suscitent leur vif mécontentement. Toutefois, les grèves au TEC Liège-Verviers en juin et au TEC Charleroi entre fin septembre et début novembre, qui sont analysées ci-après, ont des conséquences bien plus considérables, affectant pendant plusieurs jours la circulation des bus et engendrant de nombreux désagréments pour les usagers.

2.2.3. La grève au TEC Liège-Verviers

Le 8 juin, une grève « sauvage » éclate au TEC Liège-Verviers, affectant quelque 85 % du réseau, essentiellement à Liège. Elle est suivie par une grève avec préavis, soutenue jusqu'au bout par la seule CGSP, entre le 15 et le 18 juin. Ces grèves suscitent de multiples polémiques : entre direction et grévistes, entre organisations syndicales, entre la « base » et les permanents syndicaux, entre usagers et travailleurs du TEC. À cela s'ajoute le contentieux entre les directions de la SRWT et des TEC et le ministre compétent, P. Henry. Or la période est particulièrement sensible, obligeant notamment les élèves et étudiants à se débrouiller pour pouvoir se présenter aux examens, sans compter les ennuis habituels en cas de grève pour les navetteurs ou les usagers occasionnels.

La première grève trouve son origine dans l'échec d'une conciliation entre la direction du TEC Liège-Verviers et les syndicats à propos d'une prime de chefs d'équipe et d'une révision de leur statut réclamées par les mécaniciens des dépôts de Jemeppe, Robermont et Verviers chargés, en l'absence de brigadiers, d'assurer, comme chefs

d'atelier, la direction d'équipes d'entretien des véhicules. Cette revendication existe depuis 2005, mais la direction régionale n'a jamais voulu en entendre parler. La SRWT reprend le dossier à son compte, tout en y opposant une fin de non-recevoir car, selon son administrateur général J.-M. Vandenbroucke, céder sur ce point reviendrait à ouvrir la porte à une prime à attribuer à l'ensemble des fonctions techniques, ce qu'il juge impossible. D'où un deuxième mouvement de grève, cette fois avec préavis, déclenché le 15 juin¹³². Face à ce regain de contestation, la direction de la SRWT se déclare démunie et appelle les syndicats à se distancer d'un mouvement de grève aux conséquences disproportionnées par rapport à l'enjeu du conflit et renvoie simultanément la balle dans le camp de la direction du TEC Liège-Verviers. Excédés par ce jeu de ping-pong, les syndicats refusent une proposition patronale de réorganisation du travail des brigadiers. La grève continue donc, suscitant un mécontentement croissant parmi les usagers, des divergences entre syndicats et une exigence de service minimum de la part de certains partis politiques. Finalement, le 17 juin au soir un accord est conclu : les mécaniciens concernés obtiennent le statut de brigadier, la direction ayant dû céder face à la pression syndicale et légitimant, à son corps défendant, le mouvement de grève.

Cette grève crée des divisions entre organisations syndicales¹³³. La CGSP soutient le mouvement jusqu'au bout, bien que ses permanents se rendent compte de l'impopularité croissante de la grève¹³⁴. La CSC Services Publics, minoritaire, propose en vain l'arrêt du mouvement dès le 16 juin¹³⁵, après une intervention publique forte du secrétaire général de la CSC, C. Rolin, considérant cette grève comme inappropriée et injustifiée à la fois vu le moment et le problème en litige. Si la CGSP couvre la grève, c'est sous la pression de ses délégués et militants sur le terrain, réputés radicaux et vifs à la riposte mais aussi parce que les postes de permanent résultent d'une élection par la base – ce qui n'est pas le cas à la CSC – et qu'ils n'ont guère d'autre choix que de suivre celle-ci. Par ailleurs, le mécontentement des usagers va croissant en cette période sensible, notamment vu les examens de fin d'année, au point de susciter, une semaine après la fin de la grève, une (petite) manifestation d'usagers excédés par ces grèves à répétition.

¹³² Par ailleurs, la seule CGSP a décrété le 17 juin un jour de grève au TEC Namur-Luxembourg pour un problème de mutation au dépôt de Saint-Hubert. Ce mouvement ne perturbe toutefois guère le trafic dans cette zone.

¹³³ Par la suite, une CCT 2011-2012 est conclue le 6 juillet pour les TEC wallons et acceptée par la CGSP et la CGSLB. De son côté, la CSC Services publics refuse de signer une CCT conclue trop hâtivement à ses yeux, notamment quant aux conditions de travail et à des aspects plus qualitatifs. La CCT stipule notamment que les syndicats mettront tout en œuvre pour maintenir la paix sociale et donc éviter les grèves « sauvages ». De son côté, la direction s'engage à garantir pour deux ans l'emploi de ses 5 000 agents qui bénéficieront, au-delà de la marge de 0,3 % en 2012, de chèques-cadeaux et d'autres avantages divers non salariaux. Le fait que la CGSP ait entériné cette CCT constitue certes un point positif pour l'avenir de la concertation sociale aux TEC, même si, cette fois, c'est la CSC qui refuse d'avaliser l'accord.

¹³⁴ « On nous a traités de tous les noms. Tout cela ne serait cependant pas arrivé si la direction avait accepté le dialogue social quand on le réclamait. La grève, c'est ce qui nous reste pour nous faire entendre ». Cf. G. Nocera, délégué principal CGSP, cité dans *La Libre Belgique*, 2-3 juillet 2011.

¹³⁵ « Nous craignons que ce mouvement, qui gêne 130 000 usagers, dégénère. Mais je n'ai entendu aucun responsable politique se demander pourquoi il y a un malaise social au TEC Liège-Verviers ». Cf. G. Merkelbach, permanent CSC Services Publics, cité dans *L'Écho*, 17 juin 2011.

Une autre lecture de la durée de cette grève est émise par la CGSP et appuyée par la secrétaire générale de la FGTB, A. Demelenne¹³⁶. Selon ces responsables, la direction tant de la SRWT que du TEC Liège-Verviers a pris prétexte de ces grèves et des remous qu'elles ont suscité pour mettre la pression sur le ministre P. Henry, dont les intentions ne leur conviennent pas. En effet, P. Henry envisage, dans une perspective de bonne gouvernance, de modifier les critères de nomination¹³⁷ et d'instaurer un mandat de cinq ans et une évaluation régulière des dirigeants de ces organismes. S'y ajouterait notamment la création de comités consultatifs des usagers. Accusés d'avoir donc intentionnellement fait durer la grève, les directions concernées nient évidemment vigoureusement. Il reste que les accusations syndicales ne sont sans doute pas dénuées de tout fondement.

2.2.4. Agressions et grèves au TEC Charleroi

Entre le 17 septembre et le 4 novembre 2011, les bus des TEC Charleroi sont la cible d'une vague d'agressions que les efforts conjugués de la direction, de la police et des syndicats peinent à endiguer. Malgré plusieurs grèves spontanées liées à ces agressions, le dialogue social avec la direction n'est pas rompu et la négociation débouche sur diverses mesures visant à accroître la sécurité des chauffeurs ; ces mesures ne suffisent toutefois pas à maîtriser cette vague de violence.

Le 28 septembre, éclate une grève spontanée pour protester contre deux jets de pavés (les 26 et 27 septembre) visant des bus à Gilly. Il s'en suit une concertation avec le pouvoir communal et les forces de police pour tenter de contrer plus efficacement ces agressions. Le directeur du TEC Charleroi, G. Delva, dit comprendre cette grève tout en soulignant que les usagers en sont les principales victimes¹³⁸. Quant à C. Fasano, délégué CGSP, il insiste sur le fait que « les instances syndicales comprennent parfaitement la colère des travailleurs, même si nous avons conscience de l'image qu'un tel arrêt de travail peut avoir auprès du public »¹³⁹. Le même jour, au soir, un chauffeur de bus est blessé, près de l'aéroport de Charleroi, par des jeunes refusant de payer leur ticket ; ils sont interpellés par la police. Le 30 septembre, a lieu une nouvelle grève spontanée, suite à un jet de pavés contre un bus à Ransart. Une concertation permet d'accroître les mesures de sécurité dans la zone de Gilly : escorte policière, projet d'installation de vitres plus sécurisées, caméras de surveillance dans les bus, sanctions accrues contre les délinquants.

¹³⁶ « Ce qu'on ne peut admettre, ce sont les jeux politiques de la direction du TEC qui utilise les revendications des travailleurs pour faire pression sur le ministre de tutelle ». Cf. A. Demelenne, citée dans *La Libre Belgique*, 18-19 juin 2011.

¹³⁷ Jusqu'à présent, les nominations relevaient d'accords politiques entre les partis au pouvoir et les dirigeants n'étaient soumis à aucune évaluation. Dorénavant, sont envisagés une procédure de recrutement et des épreuves de sélection, un rapport motivé du jury d'examen et une proposition de choix final soumise par le ministre de tutelle au gouvernement wallon.

¹³⁸ « Une fois de plus, les usagers se retrouvent, eux aussi, victimes de ces agressions contre nos véhicules et nos agents ». Cf. interview, *La Nouvelle Gazette*, 29 septembre 2011.

¹³⁹ Interview, *La Nouvelle Gazette*, 29 septembre 2011.

Le 2 octobre est une journée noire. Quatre agressions par jets de pavés sont commises contre des bus : une l'après-midi à Charleroi-Nord¹⁴⁰, une le soir à Roux et deux à Farciennes (au cours de l'une d'elles, le chauffeur est blessé, ayant terminé sa trajectoire contre un poteau suite au jet de pavés). Cette série noire provoque une nouvelle grève spontanée le 3 octobre, ponctuée par une manifestation d'une centaine de chauffeurs devant le palais de justice pour exprimer leur ras-le-bol face à ce regain de violence. D'autres agressions contre des bus ont encore lieu : le 6 octobre à Souvret, le 20 octobre à Roux et le 4 novembre à Châtelineau. Malgré cette succession d'actes de violence, les syndicats réussissent à tempérer quelque peu la colère de leur base et à éviter des grèves à répétition. Ils insistent cependant pour que soient accrus les moyens de protection car les chauffeurs ont le sentiment que, ces dernières semaines, ce sont eux – et non plus leurs véhicules – qui sont visés, ce qui génère une réelle inquiétude parmi les agents.

Le 24 novembre, une grève spontanée a également lieu au dépôt du TEC Mons, suite à une agression physique contre un chauffeur à Dour. Là aussi, selon les chauffeurs, les violences de toute nature seraient monnaie courante. Enfin, le dépôt de Jumet connaît une grève partielle au lendemain de la grève nationale du 22 décembre. Cette grève, menée à l'initiative de la CGSLB, vise à protester contre le vote, ce jour-là au Parlement, de la réforme des pensions. Ce mouvement est toutefois dénoncé par la CGSP et la CSC, qui y voient une action préliminaire aux élections sociales.

2.3. LES GRÈVES À LA STIB

Par rapport à l'année 2010, la STIB connaît une année 2011 particulièrement agitée sur le plan social. Si le personnel de la STIB participe massivement aux actions du 4 mars contre l'accord interprofessionnel et du 22 décembre contre le plan d'austérité du gouvernement Di Rupo, il arrête aussi le travail à plusieurs reprises en réponse à des actes de violence perpétrés à l'encontre des chauffeurs ou du matériel roulant. Parmi ces arrêts, le plus spectaculaire intervient en début d'année sous la forme d'une grève sauvage paralysant l'ensemble du réseau de la STIB : pendant près de vingt-quatre heures, Bruxelles doit fonctionner sans métro, ni tram ni bus, avec tous les problèmes de mobilité qu'une telle action peut engendrer, surtout si elle intervient sans préavis.

2.3.1. La grève sauvage des 14-15 février

En début d'année, plusieurs agressions sont commises à l'encontre de conducteurs de la STIB. Ainsi, le 6 janvier, une conductrice de bus se voit menacée à l'aide d'une arme à feu lors d'un vol de caisse ; le 11 janvier, une pierre est jetée contre le pare-brise d'une rame de métro ; le 9 février, un conducteur de tram est victime d'une agression physique. Ces deux derniers faits donnent lieu à des arrêts de travail

¹⁴⁰ Cinq mineurs d'âge sont interpellés, dont un passe une nuit en détention préventive, tandis que son frère est amené au centre fermé de Saint-Hubert. Cf. *La Nouvelle Gazette*, 4 octobre 2011.

très limités, réduisant ainsi leurs conséquences pour les usagers. Ils sont en effet de courte durée et ne concernent qu'une petite partie des lignes desservies par la STIB. Il n'en va pas de même à la suite de l'incident qui oppose le 14 février un conducteur du métro à un voyageur. Selon le journal *Le Soir*, « les faits se sont déroulés vers 19h00 alors que le chauffeur du métro quittait son poste de conduite. Il a été poursuivi par un passager qui lui a asséné plusieurs coups de poings. Un agent de la prévention qui a voulu s'interposer a également été blessé »¹⁴¹. En réaction, les conducteurs du métro arrêtent immédiatement le travail. Ils sont suivis par les conducteurs de tram et de bus. Cette grève paralyse la région bruxelloise pendant près de vingt-quatre heures.

Cet arrêt brutal du travail donne lieu à deux réunions importantes. La première réunit, le matin du 15 février, la direction et les représentants syndicaux de la STIB. La seconde se tient, l'après-midi du même jour, à l'initiative du ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale, Charles Picqué (PS). Pour la ministre bruxelloise en charge des Travaux publics et des Transports, Brigitte Grouwels (CD&V), qui participe à la seconde réunion, « il est impératif de prendre des mesures à court terme, en guise de signal aux travailleurs de la STIB, mais également de travailler sur des mesures à long terme nécessaires à l'amélioration structurelle de la sécurité dans et aux alentours des transports en commun bruxellois »¹⁴². La mesure la plus symbolique qui est prise lors de cette réunion est la possibilité pour la STIB de faire appel à une société de gardiennage pour des renforts ponctuels. Parmi les autres mesures décidées, figurent le renforcement des effectifs policiers et le renforcement des équipes de sécurité de la STIB par du personnel s'occupant du contrôle des titres de transport.

Précisons que, peu de temps auparavant, le recours à une société de gardiennage, donc au secteur privé, a été évoqué en vue de renforcer la sécurité sur le réseau de la STIB. Cette perspective a alors rencontré l'opposition de plusieurs administrateurs de la STIB, dont le vice-président socialiste du conseil d'administration. Pour eux, cette proposition reviendrait à privatiser une mission confiée jusque-là à l'autorité publique et à déforcer la Région bruxelloise dans ses tractations avec le gouvernement fédéral en vue d'obtenir des effectifs policiers supplémentaires. Les circonstances jouent donc contre eux.

La grève du 15 février suscite nombre de réactions et de commentaires. Du côté syndical, l'accent est surtout mis sur le problème général de la sécurité et sur le manque de concrétisation des promesses faites au personnel à la suite des agressions précédentes – des promesses qui ont réussi à limiter jusque-là les arrêts de travail. De son côté, la ministre bruxelloise des Transports dit comprendre « parfaitement » le personnel de la STIB car il s'agit du « énième incident grave » de ces dernières semaines. Il est clair que la succession des agressions violentes explique en grande partie la spontanéité et l'ampleur de la grève. Dans ses commentaires, le journal *Le Soir* parle d'un fait de violence « de trop », qui conduit à une « action brutale qui a surpris Bruxelles et ses 350 000 navetteurs. Sans aller jusqu'à parler d'incitation à la violence, n'exagérons pas, on peut s'interroger sur cette méthode plutôt extrême. Et extrêmement désagréable pour celles et ceux qui la subissent »¹⁴³. Enfin, relevons

¹⁴¹ *Le Soir*, 15 février 2011.

¹⁴² *Le Soir*, 15 février 2011.

¹⁴³ *Le Soir*, 16 février 2011.

encore la réaction du Groupement des usagers des transports publics à Bruxelles (le GUTIB) qui parle, dans son communiqué de presse daté du 15 février, de « mépris » manifesté par le personnel de la STIB à l'égard des usagers, de grève « asociale et anti-économique » et de risque d'amorce d'une « spirale de la violence » dans laquelle le mépris vient alimenter l'agressivité.

Par rapport à la grève des 14-15 février, relevons que, selon les premières interprétations des images des caméras de surveillance, c'est le chauffeur de la STIB qui aurait donné le premier coup. Le présumé agresseur du chauffeur donnera d'ailleurs à la presse une version totalement différente des événements. Selon celle-ci, il n'aurait pas du tout été agressif à l'encontre du chauffeur, mais c'est ce dernier qui se serait énervé et aurait déclenché la bagarre.

Début mars, dix vigiles de la société de gardiennage Securitas viennent épauler les agents de la STIB en vue de renforcer la sécurité dans le métro. Leur présence, prévue pour dix-sept semaines, se veut avant tout dissuasive tout en donnant à la STIB le temps de recruter quarante agents pour étoffer ses propres services de sécurité et de prévention.

2.3.2. Les épisodes du 24 octobre et du 5 décembre

Entre février et octobre, le personnel et les véhicules de la STIB font l'objet de plusieurs agressions qui ne donnent pas lieu à d'importants arrêts de travail.

Dans ce contexte, l'épisode du lundi 24 octobre est intéressant à relever, car il fait apparaître des tensions internes à la STIB à propos d'un arrêt de travail sauvage. Suite à une agression intervenue le samedi, les chauffeurs du dépôt Jacques Brel d'Anderlecht arrêtent le travail le lundi. La direction de la STIB se refuse à considérer cette action comme spontanée, au vu du temps séparant l'agression et l'arrêt de travail. Quant aux instances syndicales, elles refusent de couvrir la grève en raison de son caractère sauvage. Finalement, le travail reprend le lendemain.

Le lundi 5 décembre, de nombreux trams et bus de la STIB restent aux dépôts, à la suite d'un arrêt de travail résultant d'une agression commise le samedi à l'encontre d'un tram. Selon la rumeur, le tram aurait été attaqué à balles réelles – une rumeur qui sera rapidement démentie. Dans ce contexte particulièrement tendu, un chauffeur de bus se fait agresser le lundi matin. Il n'en faut pas plus pour que l'éventualité d'une paralysie générale du réseau soit évoquée. Suite aux mesures prises, dont la déviation de trams destinée à éviter le quartier où s'est produit le premier incident et la présence de membres du personnel de la STIB dans les véhicules aux côtés des chauffeurs ainsi qu'à certains arrêts sensibles, les chauffeurs reprennent le travail le lendemain. À l'occasion de cet arrêt, la direction de la STIB souligne que « la grève n'est jamais la meilleure solution ou manière de se faire entendre, en s'en prenant aux navetteurs qui ont déjà été beaucoup touchés ces derniers temps »¹⁴⁴.

¹⁴⁴ « STIB : un chauffeur de bus agressé », *Le Soir*, 5 décembre 2011.

2.3.3. L'accord de décembre sur la gestion des arrêts de travail

À la mi-décembre, à la suite du mouvement du 5 décembre, la direction de la STIB et les représentants syndicaux concluent un accord destiné à renforcer les mécanismes de prévention des grèves sauvages en cas d'agression. Cet accord reconnaît « la gravité et la pénibilité des faits d'agression dont sont victimes les conducteurs de la société de transport »¹⁴⁵. Parallèlement, il relève que la « procédure de concertation préalable au déclenchement des actions n'a pas été respectée ». Toutefois, afin de marquer sa bonne volonté, la direction dit accepter « à titre exceptionnel » que le mouvement du 5 décembre soit considéré comme une grève, tout en précisant qu'elle « sanctionnera sur le plan disciplinaire les personnes dont la responsabilité dans le non-respect des procédures est établie à titre individuel ». L'accord mentionne également la « nécessité d'améliorer les modalités de la concertation d'urgence mais aussi (...) la nécessité de clarifier les conditions de spontanéité d'une grève pour qu'elle soit reconnue comme conforme à la CCT ». Par rapport à ce dernier point, les signataires de l'accord conviennent qu'un mouvement sera considéré comme spontané lorsqu'il suivra immédiatement l'incident qui l'aura déclenché. Ce mouvement devra également être limité dans le temps et dans l'espace. Autrement dit, si l'accord est respecté, une agression ne devrait plus conduire à la paralysie de l'ensemble du réseau de transport en commun bruxellois.

2.4. CONCLUSION

Au-delà des spécificités propres aux trois entreprises, la mise en parallèle de la conflictualité sociale intervenue en 2011 au sein des trois sociétés de transport permet de faire ressortir plusieurs points communs.

Parmi ces points communs, relevons d'abord qu'une partie importante de la conflictualité sociale, voire l'essentiel de celle-ci comme c'est le cas aux TEC et à la STIB, fait suite à des actes d'agression commis soit à l'encontre du personnel de ces sociétés soit à l'égard du matériel roulant. À la SNCB, il s'agit aussi, mais pas uniquement, de problèmes d'agressions envers les agents, puisque des questions de restructuration et d'emploi y sont la cause de maints arrêts de travail. La fréquence des grèves en riposte à des agressions constitue un point important à souligner, car cela tranche par rapport aux causes classiques des conflits sociaux. Ces arrêts de travail doivent à la fois être compris comme des actes de solidarité envers les « collègues agressés », des actes de revendication en faveur de mesures structurelles destinées à accroître la sécurité du personnel, du matériel et des passagers et aussi, nous semble-t-il, comme le témoignage d'un certain état de tension dans les relations interpersonnelles à l'œuvre dans certains quartiers, mais aussi de manière plus diffuse en lien avec les problèmes de mobilité dans les zones urbaines. Cette tension se manifeste, dès lors, non seulement entre voyageurs et personnel des sociétés de transport en commun, mais aussi entre les voyageurs eux-mêmes.

¹⁴⁵ Cette citation et les suivantes sont extraites de « Protéger les usagers des grèves sauvages », *Le Soir*, 17 décembre 2011.

Un deuxième point commun est le fait que dans ces trois entreprises, les arrêts de travail se font souvent en-dehors des procédures censées les régir, à savoir qu'ils sont souvent spontanés et/ou sauvages. À première vue, on pourrait penser qu'il s'agit en quelque sorte du prix à payer à la dimension émotionnelle des réactions observées. Si tel est le cas, il convient aussi de noter que toutes les grèves spontanées ou sauvages ne peuvent pas être considérées comme relevant d'un comportement émotionnel. Il en est ainsi, par exemple, outre certaines grèves à la SNCB, de la grève aux TEC Liège-Verviers qui se déroule en juin. Pour rappel, celle-ci trouve son origine dans une ancienne revendication, à laquelle la direction n'entend pas donner suite et que la grève permet finalement de faire aboutir. Dans ce cas, la grève ne peut donc pas être considérée comme l'expression d'une émotion, mais bien comme la manifestation d'un ras-le-bol. En ce sens, elle interpelle par rapport à certaines pratiques de gestion (ou de *management*, pour reprendre un terme plus à la mode) à l'œuvre dans ces entreprises. À cet égard, relevons que les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la concertation sociale amène les travailleurs et les responsables syndicaux à estimer que la grève reste le seul moyen de se faire entendre et de forcer en quelque sorte les dirigeants à accepter une négociation. Ce point est d'autant plus important à relever que ces entreprises doivent – et devront encore dans un proche avenir – faire face à des contraintes budgétaires et financières fortes, qui pourraient avoir d'importantes conséquences pour le personnel¹⁴⁶.

Troisième point commun : ce sont les usagers (les clients, selon le terme consacré par les politiques de modernisation des services publics) qui font les frais de ces arrêts de travail, en particulier lorsqu'ils sont spontanés ou sauvages. En l'absence de préavis, ils se voient mis devant le fait accompli. Ils se sentent, en quelque sorte, pris en otage – sentiment que ne fait que renforcer le manque d'information donnée ou l'incohérence de celle-ci. Et cela d'autant plus que, très souvent, les médias présentent ces mouvements de grève sous un aspect négatif, sans souligner suffisamment les raisons qui amènent les agents des sociétés de transport en commun à recourir à la grève tout en étant bien conscients des effets induits par celle-ci sur les usagers, car il s'agit là pour eux de la seule manière de se faire entendre par leurs directions respectives. Il reste néanmoins que la satisfaction de l'utilisateur et, plus généralement, la bonne disposition de l'opinion publique à leur égard constituent un enjeu stratégique majeur tant pour les directions de ces entreprises que pour les organisations syndicales et les travailleurs. Il n'est pas illusoire de croire que l'utilisateur et ses organisations deviennent des acteurs de plus en plus importants, tant au niveau des politiques de mobilité que des choix stratégiques que devront encore faire les trois sociétés de transport en commun. Cette perspective pose évidemment le problème de la représentativité des organisations d'utilisateurs et, en filigrane, de la légitimité de leur discours et de leurs revendications.

¹⁴⁶ Par rapport à la gestion des relations collectives de travail, notons que la direction de la SRWT et les syndicats se sont engagés à l'améliorer via Amédis. Le programme baptisé Amédis (pour « amélioration du dialogue social ») a été initié en 2006 et a fait l'objet, en janvier 2011, d'une convention collective de travail. Trois axes ont été privilégiés : structurer le dialogue social institutionnel entre le niveau local (conseil d'entreprise et CPPT), le niveau du groupe (création d'un comité d'entreprise groupe) et le niveau du secteur (commission paritaire) ; mettre en place des dispositifs pour prévenir et régler les conflits sociaux au sein du groupe ; adapter et clarifier le statut syndical au sein du groupe TEC.

Enfin, relevons que face à la prolifération des grèves spontanées ou sauvages les partis politiques de droite (Open VLD, MR, sans compter la N-VA) et du centre (CD&V et CDH) ont remis à l'ordre du jour, certes avec des nuances, non seulement l'idée d'un service minimum, mais aussi la privatisation des sociétés de transport en commun. Cette dernière revendication, les autorités européennes l'ont, depuis des années, prise en charge en ce qui concerne le transport par rail : la mise en concurrence des opérateurs, la séparation entre gestionnaire de l'infrastructure et exploitant du réseau, la libéralisation du trafic marchandises en attendant celle du transport intérieur de voyageurs (prévue pour 2017) sont autant de signes d'une volonté européenne de privatisation visant à mettre à mal les monopoles publics, ce qui n'est pas sans conséquences pour le service public. La question est moins aiguë au sein des TEC et à la STIB puisque, du moins pour les TEC, quelque 30 % des moyens de transport sont déjà exploités par des opérateurs privés. Quant au service minimum, il s'agit sans doute d'une fausse bonne idée, car son application pratique donnerait certainement lieu à des conflits entre voyageurs, chacun voulant à tout prix monter dans des trains, des bus, des trams ou des rames de métro aussi rares que surchargés, avec des conséquences quant à la sécurité des transports. En définitive, face au nombre croissant d'usagers, aux politiques néo-libérales en matière de transport ferroviaire européen et aux difficultés budgétaires auxquelles doivent faire face TEC et STIB, la négociation sociale et le lien entre usagers, organisations syndicales et personnel revêtent une importance primordiale pour que les services publics restent effectivement des services au public.

3. LA CONFLICTUALITÉ LIÉE AUX RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES

L'annonce d'un projet de licenciement collectif est un événement régulièrement sujet à l'émergence de conflits sociaux. Que le motif affiché soit la restructuration, la fermeture ou la faillite de l'entreprise ; que la décision résulte de difficultés économiques ou de pures stratégies financières ; qu'elle vise la délocalisation d'une partie de la production dans des pays à bas salaires ou un arrêt définitif de l'activité, le résultat est le même pour les travailleurs qui perdent leur emploi. L'annonce est toujours rapportée comme brutale et inattendue, et la période qui la suit est régulièrement ponctuée de mobilisations des travailleurs pour la sauvegarde de leur emploi.

À ces occasions, les motifs qui guident les mobilisations et les conflits qui en découlent peuvent revêtir plusieurs formes. Chaque cas d'annonce de licenciement collectif s'inscrit dans un contexte et une histoire qui lui sont propres. Les négociations qui ont lieu dans le cadre de la procédure dite « Renault » sont souvent précédées de réactions individuelles ou collectives plus spontanées qui rendent compte du désarroi des travailleurs directement après l'annonce. Les mobilisations ne s'arrêtent pas forcément une fois le dialogue entre les interlocuteurs sociaux entamé. Les représentants des organisations syndicales doivent, durant toute la période, conjuguer plusieurs types d'actions, parfois ambivalentes : celles qui visent à canaliser les rancœurs et les réactions, et celles qui visent à mobiliser la force collective pour se positionner dans le rapport de force face aux directions d'entreprise.

Le présent chapitre s'articule en trois points. Il dresse d'abord un bref aperçu du nombre de licenciements collectifs répertoriés dans les trois régions du pays durant l'année 2011. Il s'arrête ensuite sur le cadre dans lequel les acteurs interagissent : l'évolution des conditions de la mobilisation collective, les procédures qui encadrent les négociations entre interlocuteurs sociaux et l'évolution des perspectives des travailleurs à la suite de la perte de leur emploi. Enfin, il présente deux cas susceptibles d'illustrer certaines des dynamiques à l'œuvre lors des licenciements collectifs.

* Chapitre rédigé par Aline Bingen et Esteban Martinez.

3.1. QUELQUES CHIFFRES

Le nombre de licenciements collectifs consécutifs à des fermetures d'entreprises ou à des restructurations est resté relativement stable entre 2010 et 2011¹⁴⁷. Précisons d'emblée que les données qui suivent ne concernent pas les cas de fermetures consécutives à des faillites¹⁴⁸.

On dénombre, en 2011, 102 cas de licenciement collectif. Parmi ceux-ci, il y en a onze pour lesquels nous ne disposons pas d'informations quant à l'état du dossier ou à l'issue des négociations – dont le plus important, en termes de travailleurs concernés, est celui d'ArcelorMittal dans le bassin liégeois : 581 personnes sur 2 648 (la fermeture de la phase à chaud de la sidérurgie liégeoise a été annoncée le 13 octobre 2011 ; cf. chapitre 4). Quant aux autres cas de licenciement collectif, 47 d'entre eux résultent d'une fermeture de l'entreprise et 44 de restructurations partielles. Pour l'ensemble des cas, y compris ceux dont on ne connaît pas l'issue, 54 concernent la Flandre, 33 la Wallonie et 15 Bruxelles¹⁴⁹. On observe que 52 cas de licenciement collectif concernent moins de 50 travailleurs, 32 cas entre 50 et 100 travailleurs, 12 cas entre 100 et 150 travailleurs, et 6 cas plus de 150 travailleurs¹⁵⁰.

À côté des cas les plus médiatisés, notamment pour la Wallonie les cas de La Redoute (94 travailleurs concernés), des 3 Suisses (130) et d'ArcelorMittal (581), les cinq cas les plus importants en termes de personnes concernées sont les suivants : 296 travailleurs pour la délocalisation annoncée de Duracell à Aarschot ; 291 travailleurs pour la décision de fermeture de l'entreprise Johnson Matthey à Bruxelles (production de catalyseurs automobiles) ; 181 travailleurs pour la décision de fermeture de l'entreprise Safmarine à Anvers (transport de cargaisons par voie maritime) ; 167 travailleurs pour la décision de fermeture de l'entreprise SAPA à Ghlin (production de profilés en aluminium) et 151 travailleurs pour la décision de fermeture de l'entreprise FBFC International à Dessel (assemblage de combustibles pour réacteurs nucléaires).

Lorsque l'on considère les secteurs touchés par ces licenciements collectifs, on observe que trente-trois commissions paritaires sont concernées, les secteurs les plus touchés étant :

- l'industrie chimique (CP 116 et 207) avec seize licenciements collectifs (dont neuf fermetures) ;
- l'industrie alimentaire (CP 118) avec treize licenciements collectifs (dont cinq fermetures) ;

¹⁴⁷ Les données qui suivent sont basées sur des informations recueillies auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

¹⁴⁸ Or, comme l'indique le site internet du SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, l'année 2011 a également compté, en moyenne, 917 cas de faillites par mois.

¹⁴⁹ Notons que pour un cas relevant de la Commission paritaire 335 (organismes sociaux), l'asbl Congemetal, nous avons repris l'entité juridique, située à Bruxelles, parce que nous ne détenions pas d'informations sur la répartition des onze travailleurs licenciés sur les cinq implantations référencées.

¹⁵⁰ Notons que les cinq cas de licenciement collectif intervenus dans le cadre du plan de restructuration d'AB InBev concernent un total de 339 travailleurs. Le « dépôt Nord » de De Pinte concerne 66 personnes, le « dépôt Sud » de Jumet 83 personnes, le site de Jupille 107 personnes, le site de Louvain 46 personnes et le site d'Anderlecht 37 personnes.

- les entreprises de constructions métalliques, mécaniques et électriques (CP 111 et 209) avec treize licenciements collectifs (dont une fermeture d'entreprise) ;
- l'industrie textile et la bonneterie (CP 120 et 214) avec huit licenciements collectifs (dont deux fermetures d'entreprises)¹⁵¹.

Un autre élément qui ressort de l'analyse des données concerne la proportion d'emplois qui, au vu des chiffres, peuvent être considérés comme ayant été épargnés à la suite des négociations entre interlocuteurs sociaux. Ainsi, sur les 91 cas dont on connaît l'issue, le nombre de personnes touchées par les plans initiaux de restructuration et de fermeture était de 3 438 travailleurs, contre un total de 3 309 travailleurs à la date de la notification des licenciements à l'autorité publique. L'écart est donc de 129 personnes, soit 3,75 %, ce qui est assez marginal. Par ailleurs, le nombre de travailleurs concernés n'a été modifié que dans 24 cas sur 91.

3.2. LE CHAMP DU NÉGOCIABLE DANS LE CADRE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Les voies de l'information et de l'indemnisation des travailleurs licenciés collectivement ont toujours été préférées par les gouvernements successifs à des formules plus interventionnistes de régulation économique. Dès la Conférence nationale de l'emploi de 1973, la question des procédures conventionnelles et formelles d'information et de consultation à respecter en matière de licenciement collectif n'a pas engagé le problème de fond du contrôle de la légitimité des motifs de licenciement. Il n'en a pas été davantage vingt-cinq ans plus tard, lors du vote de la loi dite « Renault » qui a imposé le respect accru des procédures d'information et institué un régime de protection pour les travailleurs. Dans les faits, la procédure prévue par la loi a rarement pour effet d'infléchir la décision patronale de procéder à une restructuration et ne permet, au mieux, que de réduire à la marge le nombre de travailleurs effectivement licenciés. C'est davantage en matière de contreparties sociales que les organisations syndicales parviennent à obtenir certains compromis, mais qui compensent rarement, aux yeux des personnes concernées, la perte de leur emploi. Ces mesures sociales (abaissement de l'âge de la prépension, primes de départ, etc.), qui restent donc palliatives, ne sont toutefois pas concédées d'office et font l'objet de vives tensions qui prennent la forme, dans certains cas, de conflits ouverts. On présente généralement la procédure Renault comme scindée en deux « phases » distinctes : une première phase d'information et de consultation des travailleurs, destinée à chercher des alternatives et des contre-propositions pour sauvegarder l'emploi, et une deuxième phase de négociation du plan social. Or, dans les faits, de nombreux points concernant le « volet social » sont souvent négociés au même moment que les points relatifs aux tentatives de sauvegarde de l'emploi. Les enjeux de chaque négociation étant étroitement liés aux informations dont disposent les

¹⁵¹ La Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218) est concernée pour treize cas de licenciement collectif. Pour les autres secteurs, le nombre de licenciements se situe entre un et quatre. On compte parmi les secteurs concernés le nettoyage, les métaux non ferreux, l'horeca, la construction, le transport, l'imprimerie, l'industrie verrière, ainsi que trois secteurs du non-marchand (le socio-culturel, les entreprises de travail adapté et les organismes sociaux).

parties et à l'histoire de l'entreprise, la question de l'interdépendance entre les phases défie cependant toute tentative de généralisation.

Lorsque les représentants des travailleurs réalisent que la suppression pure et simple du plan de restructuration est impossible, l'obtention de garanties sur le volet social peut servir de condition pour signer l'accord clôturant la première phase des échanges, clôturée par l'envoi de la notification du licenciement à l'autorité publique. Il nous semble important de nous arrêter quelques instants sur les enjeux – de taille – que revêt cette question de la qualification de l'une et de l'autre phase de la procédure, dans la mesure où celle-ci cristallise les tensions et rapports de force qui se manifestent durant les conflits sociaux.

À l'occasion des mesures prises en 2006 en exécution du Pacte de solidarité entre les générations, la question du champ du négociable durant les deux phases de la loi Renault a refait surface dans les débats. Le gouvernement souhaitait réduire l'ensemble de la procédure à une durée maximale de deux mois. Les interlocuteurs sociaux devaient se mettre d'accord avant le 1^{er} juillet 2006, sinon le gouvernement s'octroierait le droit de décider des limites à imposer à la durée de la négociation. L'avis du Conseil national du travail du 3 octobre 2006 témoigne d'un désaccord profond entre les interlocuteurs sociaux¹⁵². La principale pierre d'achoppement a été le terme de « négociation » à appliquer ou non aux deux volets de la procédure préalable au licenciement collectif. Sur le fond, les membres représentant les organisations de travailleurs ont fermement rejeté toute proposition limitant dans le temps la procédure Renault. Pour eux, l'ensemble de la procédure relevait du champ de la négociation, et ne devait pas être limitée dans le temps afin d'arriver à un contenu sérieux et suffisant. Le fait de clôturer la première phase, dite d'information et de consultation, par l'envoi de la notification sans que la négociation du plan social n'ait été terminée pouvait, en effet, avoir pour conséquence de réduire cette seconde phase au délai suspensif de 30 ou 60 jours prévu par la législation¹⁵³. Pour justifier leur position, les représentants des organisations syndicales ont fait référence à l'article 6 §3 de la CCT n° 24 du CNT¹⁵⁴, mais aussi à la jurisprudence de la Cour européenne de justice concernant l'interprétation de la directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs¹⁵⁵, et notamment l'arrêt Junk : « S'agissant de la procédure de consultation, elle est prévue, aux termes de l'article 2 paragraphe 1 de la directive, "en vue d'aboutir à un accord". Selon le paragraphe 2 du même article, elle "porte au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement". Il apparaît ainsi que l'article 2 de la directive impose une obligation de négociation. »¹⁵⁶ Concrètement, cela reviendrait à mettre

¹⁵² Conseil national du travail, avis n° 1567, « Exécution du Pacte de solidarité entre les générations – Procédure préalable aux licenciements collectifs », 3 octobre 2006.

¹⁵³ La date de notification, à la fois d'envoi et d'affichage, correspond à la clôture de la procédure d'information et de consultation de la loi Renault. Elle correspond également au début du délai suspensif de 30 jours durant lequel l'employeur ne peut notifier de congé aux travailleurs, délai prévu à l'article 9 de l'arrêté royal du 26 mai 1976.

¹⁵⁴ Convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif.

¹⁵⁵ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations nationales relatives aux licenciements collectifs.

¹⁵⁶ Cour de justice des Communautés européennes, C 188/03, 27 janvier 2005.

la « décision économique », domaine réservé de l'employeur, dans le champ du négociable. Le débat n'a pas été tranché.

Il reste que, d'une façon générale, le rapport de force s'est amoindri au détriment des travailleurs dans le contexte actuel du chômage et du recours à une main-d'œuvre flexible, de la mise en concurrence des sites de production au sein des groupes d'entreprises et de l'éloignement des centres de décision patronaux, si bien que les perspectives d'obtenir réparation du préjudice subi se sont affaiblies. Certains conflits de grande ampleur ont abouti, jusque dans les années 1980, à l'obtention de « fonds sociaux », financés par les pouvoirs publics et les entreprises concernées, qui ont permis aux travailleurs de maintenir leur rémunération avant licenciement pendant une période relativement longue (parfois jusqu'à trois ans) et de soutenir leurs projets de reconversion¹⁵⁷, et ce, en plus du bénéfice des indemnités légales. On pense ici notamment aux cas de la MMRA à Athus en 1977, ayant permis le maintien du revenu pendant une durée de trois ans, de Glaverbel Gilly en 1979 ou encore des Laminoirs de Jemappes en 1983. Outre ces modes de réparation considérés comme des « non-droits » par certains juristes de l'époque¹⁵⁸, le « salaire de reconversion »¹⁵⁹, accordé durant la période de formation professionnelle, représentait également une forme de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs victimes de licenciements collectifs.

À présent, la restriction des mesures de maintien du revenu, la disparition du « contexte qui rendait lisible l'utilité sociale des savoir-faire, des qualifications et des compétences dont les salariés licenciés sont collectivement dépositaires »¹⁶⁰ et la mise à nu de faiblesses individuelles (fatigue professionnelle, illettrisme, etc.) lors de bilans des compétences sont des facteurs susceptibles de rendre l'enjeu d'un maintien de l'emploi encore plus prégnant et la crainte de sa perte encore plus déstabilisante. L'obtention de primes de départ importantes constitue une des rares perspectives concrètes sur laquelle les travailleurs veulent obtenir une garantie.

Lors de l'annonce de licenciements collectifs, tout se passe comme si les travailleurs prenaient la mesure de la rupture d'un compromis tacite qui les liait à l'employeur, bien au-delà du contrat de travail, au regard des efforts qu'ils ont consentis tout au long de leur carrière. Partant de là, les finalités concrètes de l'action collective se déclinent selon les circonstances et les étapes du conflit. La prise de contrôle de l'outil de production et des stocks de marchandises par les travailleurs peut viser à établir un rapport de force qui leur est favorable dans le cadre des négociations ou simplement à affirmer leur mécontentement et leur désarroi. Le conflit peut avoir

¹⁵⁷ Notamment par le biais de cellules de formation/reconversion.

¹⁵⁸ P. VAN DER VORST, « Clefs du droit social belge », *Revue de l'Université de Bruxelles*, n° spécial 1-3 : P. VAN DER VORST (dir.), *À l'enseigne du droit social belge*, 1978, p. 11-86 ; M. DYSPELRYN, « Les fonds sociaux et le principe d'égalité », in P. VAN DER VORST (dir.), *Cent ans de droit social belge*, Bruylant, Bruxelles, 1992 (3^e édition), p. 461-476.

¹⁵⁹ L'arrêté royal du 30 octobre 1975 relatif à l'octroi de l'allocation de reconversion s'inspire des dispositions qui figurent dans l'avis n° 484 du Conseil national du travail, remis au mois de mai de la même année, et qui utilise la notion de « salaire » de reconversion. L'arrêté royal sera abrogé par l'arrêté de l'exécutif de la Communauté française du 9 juillet 1985 relatif à la formation professionnelle.

¹⁶⁰ D. CORTEEL, « Fermetures d'usine : les associations d'anciens salariés comme espaces de médiation originaux », *Formation emploi*, n° 108, 2009, p. 58.

pour but de faire accepter les alternatives et contre-propositions déposées par les délégations syndicales lors des discussions sur le maintien de l'outil ou la sauvegarde de l'emploi. Une fois la décision devenue inéluctable, il convient d'envisager les formes de réparation susceptibles de compenser le préjudice subi. Mais dans la majorité des cas, plusieurs revendications sont présentées simultanément, qui concernent des catégories de travailleurs aux profils et aux enjeux parfois différents. Or, durant les grèves, les arbitrages entre les revendications des différentes composantes du collectif, combinés aux efforts de maintien de la solidarité et de l'engagement, semblent particulièrement éprouvants pour les délégations syndicales.

3.3. DEUX CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF : SAPA ET AB INBEV

3.3.1. SAPA

Le 22 juin 2011, la filiale belge du groupe suédois SAPA, spécialisée dans la production de profilés d'aluminium, annonce son projet de fermeture de la principale activité de son usine de Ghlin. Le plan de fermeture prévoit le licenciement de 167 personnes : 145 ouvriers et 22 employés. Sur le site de Ghlin, SAPA RC PROFILES développait trois activités : l'extrusion d'aluminium (90 personnes), le secteur « projets » (entre 30 et 40 personnes) et la fonderie d'aluminium (environ 40 personnes). Seul ce dernier secteur est épargné par le plan de fermeture.

La complémentarité des deux secteurs touchés par le plan de fermeture résulte du fait que les profilés sortis de la presse d'extrusion peuvent, à côté des activités de vente directe, également faire l'objet d'un travail d'usinage au sein du département « projets », pour le secteur ferroviaire (wagons de TGV) ou les chantiers navals (coques de navires) notamment. Après la fermeture, la presse d'extrusion part vers un des deux sites néerlandais du groupe et l'usinage vers le site flamand de Lichtervelde. Pour les délégués syndicaux de l'entreprise, l'opération de licenciement a donc clairement été motivée par la délocalisation de la production.

La fermeture du site de Ghlin s'inscrit dans une stratégie de redéploiement de la production de SAPA à l'échelle mondiale, impliquant probablement un désengagement d'Europe au profit des pays asiatiques. Les travailleurs les plus anciens sur le site ont ainsi connu successivement une restructuration, une faillite et la fermeture. L'activité de l'usine de Ghlin remonte en effet aux débuts des années 1960. L'entreprise AlEurope faisait partie du groupe américain Reynolds Aluminium. À la suite d'un premier plan de restructuration en 1995, la Région wallonne a accepté de soutenir une augmentation de capital de l'entreprise, mais AlEurope est tombée en faillite en février 1996 : 400 ouvriers et 150 employés et cadres ont travaillé pendant quatorze mois sous curatelle. Le groupe Remi Claeys a ensuite repris une partie de l'activité en maintenant environ 90 travailleurs, par le biais de l'entreprise suédoise SAPA, et il a fallu plus de dix ans pour que l'effectif atteigne plus de 200 travailleurs.

Au début de l'année 2011, le groupe a créé une zone Benelux. L'administrateur délégué responsable des deux usines belges (Ghlin et Lichtervelde) est, à cette

occasion, devenu responsable de deux usines supplémentaires aux Pays-Bas. Moins de six mois plus tard, l'annonce de la fermeture de Ghlin tombe.

L'annonce et l'alternative industrielle

L'annonce est vécue comme extrêmement brutale et est immédiatement suivie de trois jours de grève. Durant ces trois jours, les travailleurs du département « fonderie » soutiennent leurs collègues et arrêtent le travail. Les représentants des travailleurs ont pressenti les risques de restructuration mais n'ont pas envisagé la fermeture. Certes, les informations disponibles sur le site intranet de l'entreprise ont rendu compte d'importants mouvements, tant au niveau du *management* que de l'organisation de la production sur les sites européens. Le site de Ghlin a en outre déjà connu des difficultés en 2009, mais celles-ci ont été résolues par d'importants investissements dont les effets positifs figurent dans le rapport du réviseur d'entreprise présenté au conseil d'entreprise à peine deux mois avant l'annonce. Pour les délégués syndicaux, le manque d'information sur la stratégie du groupe résulte notamment du fait que le site est sans direction depuis 2009.

Après la grève, au cours de la première phase de la procédure Renault (qui dure près de quatre mois), les délégations des travailleurs présentent un plan industriel alternatif à la fermeture du site de Ghlin, réalisé avec l'aide des cadres de l'usine et des experts de leurs organisations. Ce plan prévoit notamment la fermeture du site flamand, enclavé dans une ville et dépourvu d'espace pour s'étendre et accueillir la grosse presse d'extrusion. En effet, les choix de la direction semblent injustifiés aux yeux des travailleurs, dans la mesure où le transfert de la production des profilés (vers les Pays-Bas) et du département « projets » (vers la Flandre) va démultiplier les frais de transport. Les travailleurs souhaitent en outre gagner du temps, précisément en raison du caractère mouvant des décisions, caractéristique des multinationales. Ils savent toutefois que les chances d'aboutir à une issue favorable sont minces, les cas de retrait de plan de licenciement collectif dans le cadre de la procédure Renault étant rarissimes et résultant d'une avalanche inopinée de commandes durant les négociations. Par ailleurs, les travailleurs sont conscients que l'acceptation de leur plan de sauvetage par la direction signifierait la reconnaissance de la capacité des travailleurs à gérer l'entreprise, et donc la capitulation du groupe. Après une semaine de réflexion, la direction suédoise rejette l'alternative des travailleurs et affirme son intention de poursuivre le plan de fermeture. Les travailleurs sont alors contraints d'accepter la clôture de la première phase de la procédure Renault et d'entamer les négociations sur le volet social.

Il convient de souligner l'absence de solidarité de la part des travailleurs des autres usines, qu'il s'agisse des délégations flamandes¹⁶¹ ou des délégations des sites européens, les appels de soutien auprès du comité d'entreprise européen restant sans réponse.

¹⁶¹ Et ce, alors qu'au même moment, le site de Lichtervelde est touché par une restructuration qui conduit au licenciement collectif de 29 des 316 travailleurs occupés. La première phase des négociations à Lichtervelde a abouti, un mois avant la notification officielle de fermeture de l'usine de Ghlin, au maintien de trois emplois.

Le volet social

Jusqu'à la fin des discussions relatives à la sauvegarde de l'emploi (soit la première phase), les représentants des travailleurs ne veulent pas aborder la question des indemnités de départ. Dans le cas de SAPA, la priorité absolue donnée au projet de sauvetage du site n'est pas conciliable avec l'entame de la concertation sur le volet social, qui pourrait constituer un aveu de défaite.

Contrairement aux premières discussions, l'ensemble des négociations relatives au volet social se déroulent en dehors de l'enceinte de l'entreprise, par crainte de représailles en cas de désaccord. Les interlocuteurs en présence jouent leurs cartes habituelles : les représentants syndicaux demandant le plus possible, les représentants patronaux s'affirmant contraints de se limiter au minimum légal. Le rapport de force se construit dans ce contexte, sans que les organisations syndicales ne sachent ce qui relève du *bluff* ou de données « objectives ».

L'argumentaire patronal est sans équivoque : si la valeur totale des indemnités venait à dépasser celle de l'usine, l'ensemble des travailleurs pourraient passer à la trappe, y compris les travailleurs du département « fonderie ». La prépension est obtenue à 52 ans, ce qui concerne plus de 50 personnes, et le montant d'une prime complémentaire par année d'ancienneté est arrêté sans pouvoir obtenir les montants escomptés. L'assemblée des travailleurs organise alors un vote à bulletins secrets, qui rejette massivement l'offre patronale ; la direction riposte en annonçant l'arrêt du dialogue et le blocage des rémunérations si le taux de productivité ne redevient pas acceptable. Se sachant condamnés, les travailleurs ont en effet fortement ralenti les cadences durant les derniers mois. Les travailleurs repartent en grève pendant quatre jours. La grève est éprouvante pour les représentants syndicaux, tant ils sont confrontés à des positions, tantôt individuelles et tantôt collectives, difficilement conciliables. Certaines personnes manifestent leur mécontentement vis-à-vis des primes obtenues lors des négociations et veulent contraindre la direction à en augmenter le montant à la mesure du préjudice subi ; d'autres, singulièrement les travailleurs de la « fonderie », expriment des craintes quant au maintien de leur emploi. Le combat est présenté comme une « guerre d'usure ». L'option syndicale de gagner du temps finit par essouffler les troupes. À la mi-novembre, les délégués syndicaux retournent à la table des négociations, où les représentants patronaux campent sur leurs positions. Les organisations syndicales obtiennent néanmoins, en plus des primes, que les travailleurs puissent continuer à être payés tout en restant à leur domicile jusqu'au 31 décembre 2011. Les délégués tiennent à souligner la dignité dont les travailleurs ont fait preuve durant l'ensemble des négociations, en maintenant intact leur outil de travail alors même qu'ils considéraient qu'on le leur ôtait sans raison valable.

Les licenciements débutent au mois de janvier 2012 et les travailleurs s'inscrivent à la cellule de reconversion¹⁶², où ils retrouvent leurs délégués engagés en la qualité d'accompagnateurs sociaux.

¹⁶² Dispositif d'accompagnement géré par le FOREM et les organisations syndicales, en vertu du décret du gouvernement wallon du 29 janvier 2004.

3.3.2. AB InBev

L'accord relatif au licenciement collectif des travailleurs de cinq sites belges d'AB InBev est conclu le 24 juin 2011, date qui correspond à la fois à la notification des licenciements collectifs à l'autorité publique et à la signature de la convention collective de travail fixant les mesures sociales applicables aux travailleurs touchés par la restructuration. La procédure Renault semble, dans ce cas précis, être utilisée pour la forme, par les deux parties, dans la mesure où l'accord entre les interlocuteurs sociaux est le fruit d'une année de négociations, entamée par un conflit d'envergure. Le conflit social de 2010 a constitué la toile de fond des échanges et des résultats obtenus en 2011. Ce que les travailleurs obtiennent en juin 2011 est inédit à l'échelle de l'entreprise en termes de rapprochement des statuts ouvrier-employé.

Rappelons brièvement les événements intervenus en 2010¹⁶³. Le 7 janvier, AB InBev annonce son intention de supprimer plus de 300 emplois dans les départements logistiques et administratifs de Jupille, sur le site de Louvain (département administratif et de maintenance), dans le « dépôt Sud » de Jumet, dans le « dépôt Nord » de De Pinte et dans le dépôt d'Anderlecht. Les travailleurs réagissent à l'annonce par le blocage des brasseries de Jupille et de Louvain. La mobilisation sociale dure dix-sept jours. À cette occasion, la solidarité entre les travailleurs des différents statuts et des différents sites s'avère décisive : le mouvement, initié par le département technique et logistique de Jupille (notamment le transport vers les grandes surfaces et les dépôts), est rejoint par les travailleurs des services administratifs ainsi que par les segments de distribution et de livraison (les dépôts). Les travailleurs bloquent les entrées des deux brasseries à l'aide de casiers de bière et aucun produit fini ne sort de l'enceinte de l'entreprise. Le 20 janvier est marqué par l'échec d'une tentative de recours à la justice en référé et par un bref *lock out* de l'entreprise (fermeture provisoire de l'entreprise, décidée par l'employeur pour répondre au conflit social). Un accord provisoire entre les interlocuteurs sociaux est trouvé le 21 janvier par l'intermédiaire d'un conciliateur social. Cet accord comporte quatre points : la reprise du dialogue ; l'échange d'informations, l'analyse et la recherche de solutions concertées ; la levée du blocus des brasseries ; le paiement des salaires des 20 et 21 janvier. À cette date, fait exceptionnel, la procédure d'information et de consultation est arrêtée sans que le plan de restructuration soit pour autant supprimé.

Jusqu'en décembre 2010, les discussions avancent, mais à un rythme très lent. En janvier 2011, quatre groupes de travail¹⁶⁴ sont mis en place pour répondre à la demande des organisations syndicales. Les propositions des groupes de travail font

¹⁶³ Pour le détail des événements intervenus entre le mois de janvier 2010 et le mois de janvier 2011, ainsi que pour un rappel des origines et de l'expansion du groupe, cf. M. CAPRON, « Trois conflits dans des groupes multinationaux : AB Inbev, Carrefour, Brink's », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2090-2091, 2011.

¹⁶⁴ Un groupe concernant les dépôts, un groupe « sales and support » concernant les services financiers et les services administratifs liés à l'exportation, un groupe « supply » concernant les usines (le service de maintenance, la logistique, les ouvriers du conditionnement, le service Bâtiment, etc.) et un groupe dédié à la problématique des fins de carrière.

l'objet d'une négociation et certains points sont transcrits dans un préaccord daté du 9 juin 2011.

Durant les discussions menées dans les groupes de travail, les revendications relatives au volet social sont concomitantes à la recherche, par les organisations syndicales, d'alternatives et de contre-propositions pour sauvegarder au maximum l'emploi. Sur ces aspects, les organisations syndicales n'obtiennent que de maigres avancées, mais qui permettent de maintenir certains postes et de sauver quelques emplois¹⁶⁵. La majorité des contre-propositions sont en effet rejetées et le plan de restructuration est considéré, au final, comme identique au plan initial à quelques amendements près. Comme dans le cas de SAPA, les travailleurs ont tenté de démontrer, chiffres à la clé, les pertes financières susceptibles d'être engendrées par la suppression du département administratif de Jupille au profit de celui de Louvain, notamment en termes de frais de transport, et de faire valoir que le site liégeois comporte davantage de surfaces exploitables pour exercer ces activités. Les organisations syndicales ont par ailleurs souhaité maintenir l'emploi administratif dans les deux régions du pays. Sur ce point, la direction n'a cependant pas transigé.

Sur le plan des mesures sociales, les licenciements se font par le biais de la prépension dite « anticipée »¹⁶⁶ (à 52 ans sur le site de Jumet et à 55 ans sur les sites de Jupille, de De Pinte et d'Anderlecht – le site de Louvain ayant conclu une convention collective spéciale consacrant les départs à la prépension à 56 ans). De manière générale, les ouvriers entrent dans les conditions pour partir par le biais de la prépension, alors que les employés sont concernés par les départs dits « volontaires ». Au niveau de ces départs « volontaires », le montant des indemnités obtenues pour les ouvriers est pratiquement identique à celui concédé aux employés, ce qui est perçu comme un premier pas vers un rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé¹⁶⁷. La période de préavis légal pour les ouvriers est en effet complétée par une allocation de chômage permettant le maintien de l'ancien salaire, après la période couverte par l'indemnité de rupture, pendant une période correspondant à un mois par année d'ancienneté. Cela rejoint les indemnités des employés, calculées sur la base d'un mois par année d'ancienneté. Pour les travailleurs « candidats à la prépension », à côté des délais de préavis légaux (non prestés), de l'indemnité de reclassement de six mois et du complément de l'employeur, les ouvriers obtiennent un complément mensuel d'ancienneté par année de service et une prime exceptionnelle permettant de maintenir 100 % de la rémunération pendant une période équivalant à un mois par

¹⁶⁵ Les négociations permettent par exemple de maintenir à l'emploi les travailleurs du service Bâtiment de Jupille, que la direction souhaitait supprimer au profit des services d'une société externe. Les organisations syndicales parviennent à faire valoir l'intérêt du maintien de ces postes en interne et les quatre travailleurs de ce service sont intégrés au service de maintenance.

¹⁶⁶ Pour le calcul de la prépension anticipée, la règle générale (CCT n° 17) consiste à faire la distinction entre, d'une part, les entreprises en restructuration qui procèdent à un licenciement collectif concernant au moins 20 % du nombre de travailleurs occupés et les entreprises reconnues en difficulté qui procèdent à un licenciement collectif : dans ces cas, l'âge de la prépension est fixé à 52 ans et, d'autre part, les entreprises en restructuration qui procèdent à un licenciement collectif concernant au moins 10 % du nombre de travailleurs occupés : dans ce cas, l'âge est fixé à 55 ans. Le ministre de l'Emploi, sur l'avis d'une commission consultative, peut cependant accorder la prépension à un âge inférieur et descendre jusqu'à 50 ans.

¹⁶⁷ « AB-INBEV : plus d'une année de combat contre un plan de restructuration », *Syndicats*, 24 juin 2011.

année d'ancienneté. Ces éléments servent alors en outre de base aux négociations futures.

Ces formes de réparation sont, certes, non négligeables et résultent d'une forte solidarité entre les travailleurs des différents sites et des différents statuts, mais, sur le terrain, la lecture approfondie des événements rend compte de considérations plus nuancées. D'emblée, l'appréciation des événements par les travailleurs des différents départements et de différents statuts, ainsi que les enjeux poursuivis par eux, s'avèrent relativement distincts. Les employés des services administratifs et financiers, épargnés par la restructuration de 2006, souhaitent maintenir leur emploi, alors que pour certains des ouvriers des dépôts, usés par un travail lourd exercé depuis parfois plus de trente ans, le plan de restructuration est perçu comme une opportunité de départ anticipé de l'usine. Pour les employés de Jupille, l'incohérence des choix stratégiques opérés par la direction continue de peser dans les esprits, dans la mesure où les travailleurs épargnés par la restructuration de 2006 ont dû pallier depuis cinq ans les carences et remédier aux erreurs commises par les services de l'entreprise délocalisés en Hongrie et en Tchéquie. Enfin, concernant les mesures sociales, les employés de Jupille gardent pour principal point de comparaison les montants obtenus dans le cadre des négociations de 2006. Or, les avancées à cet égard sont ressenties comme inégales par les employés comparativement à celles obtenues par les ouvriers. Si la solidarité entre ouvriers et employés s'exprime tout au long du conflit, il reste que les délégations syndicales doivent faire face en permanence à la diversité des statuts et des positions, rendant les arbitrages extrêmement complexes. D'autant que certaines solutions de départ anticipé doivent d'emblée être écartées dans ce cas particulier d'une entreprise affichant des bénéfices élevés, à laquelle le gouvernement ne peut de toute évidence pas conférer le statut d'« entreprise en difficulté ».

3.3.3. Conclusion

Dans le cas d'AB InBev comme dans celui de SAPA Ghlin, il est à constater que, fait remarquable, les restructurations à l'origine des conflits sociaux interviennent dans le cadre d'un processus continu, succédant à des opérations antérieures et en annonçant d'autres à venir. Les transferts d'activités envisagés participent en réalité de stratégies de redéploiement de la production à l'échelle mondiale. Un éventuel défaut de rentabilité des sites concernés, de l'entreprise ou même du groupe multinational n'est d'ailleurs pas la cause première invoquée par les directions pour déclencher les licenciements collectifs. On notera par exemple que le groupe AB InBev, premier brasseur mondial, voit son bénéfice net progresser de 46 % en 2011. Beaucoup d'autres cas de licenciement collectif observés ces dernières années relèvent de ce schéma. Ainsi, chez Kraft Foods, où un conflit éclate en juin 2011 en réaction au projet de délocaliser une partie de la production de produits chocolatés vers l'Europe de l'Est, la restructuration annoncée du site belge de Hal s'inscrit dans le cadre d'une vaste réorganisation de l'entreprise après le rachat de l'entreprise britannique Cadbury en 2010 et succède aux opérations de rationalisation qui ont marqué en 2007 l'intégration de l'entreprise Lu. La grève d'une semaine déclenchée

dès l'annonce du projet de licenciement collectif et une négociation de plus de six mois permettent dans ce cas d'éviter le transfert de la production des caramels chocolatés « chokotoff » et de sauver une vingtaine d'emplois.

Dans ce climat d'incertitude permanente généré par l'accélération des opérations de fusion-acquisition, une certaine radicalisation des conflits sociaux semble s'expliquer par le défaut d'anticipation des dirigeants d'entreprises quant aux effets sociaux de leurs décisions. Ce constat a quelque chose de paradoxal dans un pays comme la Belgique, où les relations collectives de travail sont fortement institutionnalisées et où l'employeur est tenu d'informer et de consulter le conseil d'entreprise à propos des options économiques, sociales et financières de l'entreprise. Les choix patronaux sont présentés comme inéluctables et, la plupart du temps, les initiatives syndicales visant, dans le cadre de la première phase de la procédure Renault, à élaborer une proposition industrielle alternative permettant d'éviter l'opération de licenciement collectif paraissent vouées à l'échec. La grève en tant qu'expression d'un conflit ouvert constitue dès lors tout à la fois un exutoire à la mesure du préjudice subi par les travailleurs victimes du licenciement, un appel à la solidarité et un moyen de pression pour amender le projet de restructuration initial et pour appuyer la négociation du volet social. De fait, outre l'obtention d'indemnités extra-légales, le conflit permet aux organisations syndicales d'intervenir dans la régulation de l'opération de licenciement collectif, en donnant par exemple la priorité aux formules jugées socialement plus acceptables comme l'abaissement de l'âge de la prépension.

4. LES ÉPREUVES DE LA SIDÉRURGIE EN WALLONIE

L'évolution défavorable de la situation économique mondiale et européenne au cours de l'année 2011 n'épargne pas l'industrie sidérurgique, elle-même tributaire de la faible demande émanant de ses principaux clients (automobile, construction, électroménager et emballage notamment), principalement, mais pas seulement, en Europe de l'Ouest. Cette situation se répercute logiquement sur l'emploi et sur l'activité sidérurgique en Belgique¹⁶⁸ et plus particulièrement en Wallonie, où les modifications et restructurations du cadre industriel et financier génèrent de fortes inquiétudes chez les travailleurs. L'on songe tout d'abord à la décision d'ArcelorMittal de fermer définitivement la phase à chaud à Liège. Il ne faudrait cependant pas négliger la situation difficile de certaines composantes de la coentreprise Steel Invest and Finance (*joint venture* SIF) entre Duferco et le groupe russe Novolipetsk Steel (NLMK), qui se dénoue en avril 2011. La *spin-off* Aperam d'ArcelorMittal est également sujette à des restrictions, tandis que les Laminoirs du Ruau vivent sans doute – sauf solution *in extremis* – leurs derniers jours.

Ces événements ne manquent pas de faire réagir les organisations syndicales et les travailleurs. Plusieurs conflits sociaux marquent ainsi l'actualité, principalement dans le bassin liégeois, mais touchent aussi, dans une moindre mesure, d'autres entreprises sidérurgiques. L'analyse de la conflictualité dans le secteur sidérurgique en Wallonie commence par les différents sites d'ArcelorMittal et se poursuit par l'évocation des filiales de NLMK et de Duferco, avant de s'achever par l'examen de la situation des Laminoirs du Ruau et de l'usine Thy-Marcinelle¹⁶⁹. En conclusion, elle esquissera quelques réflexions quant à l'avenir de l'industrie de l'acier en Wallonie à partir du bilan des confits vécus en 2011.

* Chapitre rédigé par Michel Capron.

¹⁶⁸ À noter l'évolution de l'emploi dans le secteur sidérurgique en Belgique : il est passé de 20 590 travailleurs en 2000 à 14 211 en juin 2011. En Wallonie, le secteur occupait encore, début septembre 2011, quelque 8 000 travailleurs.

¹⁶⁹ Trois autres producteurs d'acier, de moindre importance, sont encore actifs en Wallonie ; ils ne sont pas repris dans le texte, dans la mesure où aucun événement marquant ne les affecte en 2011 même si, comme les autres sidérurgistes, ils connaissent des baisses de production et certaines périodes de chômage économique. Il s'agit d'Engineering Steel Belgium (ESB) à Seraing (175 travailleurs), filiale du groupe allemand Georgmarienschütte, qui produit des aciers spéciaux forgés, notamment pour l'industrie sidérurgique (les coulées continues) et pour l'industrie des tubes ; de Segal à Ivoz-Ramet (130 travailleurs), filiale du groupe indien Tata Steel, qui produit des aciers plats galvanisés à chaud pour l'industrie automobile ; et des Laminoirs de Longtain à Bois-d'Haine, producteur de tubes, qui sont une filiale du groupe espagnol Condesa.

4.1. ARCELORMITTAL

Le groupe ArcelorMittal (AM), premier producteur mondial d'acier (dont le poids dans l'économie mondiale reste néanmoins très faible) est confronté en 2011, comme tous les sidérurgistes, à une faible demande de la part de ses principaux clients (automobile, construction, électroménager, emballage). Ses usines travaillent en moyenne à 60 % de leur capacité et ses prix de vente sont orientés à la baisse, ce qu'il tente de limiter à la fois par un programme d'économies, par le recours accru à la sous-traitance¹⁷⁰ et par des fermetures temporaires d'outils dans ses sites continentaux en Europe de l'Ouest¹⁷¹, mais aussi par un accroissement de son autarcie au niveau des matières premières (mines de charbon et de fer) et par de nouvelles acquisitions ou extensions (notamment au Kazakhstan et en Thaïlande). Au cours des neuf premiers mois de 2011, le groupe réalise un bénéfice net de 2,355 milliards d'euros (contre 2,640 milliards d'euros sur la même période en 2010), malgré un chiffre d'affaires en hausse de 28,4 % par rapport à 2010. Par ailleurs, le cours en bourse de l'action AM au CAC40 à Paris perd la moitié de sa valeur, passant de 28,62 euros l'action au 30 décembre 2010 à 13,70 euros un an plus tard.

Comme on le verra, le site liégeois d'AM est la principale victime de cette politique restrictive en Europe de l'Ouest, alors qu'en même temps, via sa filiale financière AM Finance and Services Belgium, AM bénéficie plus que largement des intérêts notionnels¹⁷².

Cela étant, les filiales d'AM en Wallonie connaissent des destins divers durant cette année 2011, qu'il n'est possible de bien comprendre qu'en les resituant dans le contexte de certaines situations antérieures. L'événement le plus important est évidemment l'annonce de l'intention d'AM de fermer définitivement la phase à chaud d'AM-Liège, ce qui donne lieu à des tensions et à des conflits sociaux très vifs. Par ailleurs, AM constitue en *spin-off* sa filière inox, appelée désormais Aperam, au sein de laquelle est intégrée l'ex-Carinox à Châtelet. Industeel à Marchienne se porte plutôt bien et AM y investit dans des outils sophistiqués. Enfin, une tréfilerie, filiale d'AM à Fontaine-l'Évêque, l'ex-Fontainunion, est fermée, en raison d'une délocalisation, fin 2011.

¹⁷⁰ Le projet de sous-traiter les services informatiques d'AM à une société américaine provoque d'ailleurs une manifestation des employés de différents sites devant le siège d'AM à Luxembourg le 27 janvier 2011 pour protester contre la perte prévisible de 484 emplois, principalement en France et en Belgique.

¹⁷¹ Mais en même temps AM élabore des projets d'investissements dans ses sites maritimes, notamment à Sidmar, à Dunkerque et Mardyck en France, et à Sagunto et Aviles en Espagne.

¹⁷² Dotée de 34 milliards d'euros de fonds propres en 2010, cette filiale financière bénéficie d'une déduction fiscale des intérêts notionnels à hauteur de 1,394 milliard d'euros, une somme correspondant au bénéfice de l'exercice qui n'est donc pas imposé. En outre, AM Belgium ne paye, via ce même mécanisme, que 42 000 euros d'impôt des sociétés en 2010 sur un bénéfice de 59 millions d'euros (soit 0,0007 %).

4.1.1. ArcelorMittal-Liège

Les menaces antérieures

C'est de toute évidence la phase à chaud d'AM-Liège qui connaît les soubresauts les plus violents. La décision brutale d'AM concernant Liège se situe dans le prolongement de menaces pesant déjà, dès la constitution d'Arcelor début 2002, sur la phase à chaud liégeoise. En effet, d'emblée, l'administrateur-délégué du nouveau groupe, G. Dollé, met la pression sur les sites continentaux d'Arcelor en y gelant, dès juin 2002, tout investissement stratégique et en pointant, en septembre 2002, Cockerill Sambre-Liège comme le site le moins performant ; il ajoute qu'une décision sera prise par rapport aux hauts-fourneaux de Liège début 2003. La suite est connue¹⁷³ : le 14 janvier 2003, le conseil d'administration d'Arcelor évoque la fermeture des deux hauts-fourneaux de Liège en 2005-2006 puis, face à une forte contestation syndicale et aux réticences certaines du gouvernement wallon, il en étale la fermeture. C'est ainsi que le haut-fourneau 6 de Seraing devra être fermé en avril 2005 et le haut-fourneau B d'Ougrée en 2009.

Par la suite, à l'issue d'une OPA serrée¹⁷⁴, le groupe indien Mittal s'assure le contrôle d'Arcelor en juillet 2006 pour constituer le groupe ArcelorMittal. Son président-directeur général, Lakshmi Mittal, est perçu à Liège comme le « sauveur » de la sidérurgie intégrée, même s'il ne donne pas de garanties formelles à l'égard de la phase à chaud. Or, comme la suite le démontre, ce « sauvetage » s'assimile bien plus à l'utilisation des hauts-fourneaux comme variables d'ajustement au gré de l'évolution de la conjoncture. On assiste en effet, dans les années qui suivent, à une politique de « *stop and go* » vis-à-vis des hauts-fourneaux liégeois. Qu'on en juge : le haut-fourneau B est maintenu en activité jusqu'en novembre 2008 ; il est mis en arrêt temporaire (mis « sous cocon ») puis réactivé en avril 2010 ; il est remis à l'arrêt en juin 2011 pour une réfection partielle puis, en juillet 2011, AM annonce qu'il ne sera pas remis en activité avant début 2012. Le haut-fourneau 6 de Seraing, fermé en avril 2005, est remis en activité en février 2008¹⁷⁵ avant d'être remis sous cocon en novembre 2008. Les autres outils de la phase à chaud (aciérie, coulées continues et laminoir de Chertal) sont soumis au même régime. Les deux hauts-fourneaux sont ainsi devenus des outils auxquels AM recourt ou qu'il met au rancart au gré des variations de la conjoncture sidérurgique en Europe. Les remises en marche, même si elles prennent un peu de temps, coûtent moins cher à AM que le développement de nouvelles capacités qui seraient plus coûteuses et prendraient plus de temps, alors que les périodes de haute conjoncture ont souvent une durée très limitée.

¹⁷³ Cf. M. CAPRON, « La sidérurgie en Wallonie entre Usinor, Dufenco et Arcelor », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1786-1787, 2003, p. 71-77.

¹⁷⁴ Sur les péripéties de cette OPA, cf. F. GILAIN, *Mittal-Arcelor. Les dessous du bras de fer*, Jourdan Éditeur, Bruxelles, 2006.

¹⁷⁵ Moyennant l'obtention par AM de quotas CO₂ supplémentaires. Cf. B. DENIS, « La relance de la phase à chaud de la sidérurgie liégeoise », *La Revue Nouvelle*, mai-juin 2008, p. 11-14.

Au vu de ces soubresauts successifs, on conçoit l'inquiétude et la colère des sidérurgistes liégeois. Celles-ci sont alimentées par des déclarations comme celle de F. Degée, directeur à l'époque d'AM-Liège, qui estime, en novembre 2009, que la phase à chaud, desservie par une trop grande dispersion de ses outils, pourrait être fermée à moyen terme¹⁷⁶. D'autre part, le rapport Laplace¹⁷⁷ pointe comme principal handicap de la phase à chaud à Liège, lié à sa dispersion géographique, l'inefficacité de la réutilisation des gaz de cokerie et de hauts-fourneaux dans les fours destinés à réchauffer les brames (les demi-produits plats avant laminage) dans le laminoir de Chertal. En 2010, AM s'engage à investir 110 millions d'euros pour améliorer la situation de la phase à chaud, promesse non suivie d'effets. Malgré la mise en œuvre en 2009 du Plan Speed Up (visant à réaliser 250 millions d'euros d'économie à l'horizon 2011 moyennant des économies dans tous les secteurs, plus de flexibilité, de polyvalence et de productivité et certaines restrictions salariales en vue de réduire l'écart par rapport aux sites maritimes¹⁷⁸), la situation de la phase à chaud reste fort problématique. Par ailleurs, lors de la période d'arrêt des hauts-fourneaux, la phase à froid¹⁷⁹ – dont AM se plaît à souligner la haute qualité des produits – devient dépendante d'apports en provenance de Dunkerque, avec les aléas (transport, qualité de l'acier, etc.) que cela inclut. Pour cette phase à froid, AM projette, à la mi-janvier 2011, 20 millions d'euros d'investissement pour améliorer une ligne de galvanisation et une ligne de peinture à Ivoz-Ramet, des projets non réalisés suite aux tensions dans le bassin sidérurgique liégeois. On peut donc se poser la question de la survie de la phase à froid, étant donné un manque d'investissements et sa dépendance par rapport à un approvisionnement extérieur, ce qui nourrit effectivement les craintes des organisations syndicales¹⁸⁰.

Des tensions récurrentes

Le 26 janvier 2011, l'équipe de nuit du haut-fourneau B procède à un arrêt de travail pour protester contre les mauvaises conditions de travail et le manque d'effectifs. La tension ne diminue pas puisque, le 1^{er} mars, les 45 ouvriers du secteur énergie du haut-fourneau B partent en grève pour des revendications salariales, à la suite de quoi l'ensemble de la phase à chaud est mise à l'arrêt et la direction décide d'y suspendre tout investissement. Le mouvement s'étend à l'ensemble des travailleurs du haut-fourneau B qui, le 8 mars, retiennent la direction dans les bureaux de Flémalle pour l'obliger à négocier une revendication de hausse salariale de 5 %, suite aux efforts de productivité et de flexibilité qu'ils ont dû réaliser malgré un manque de personnel. Le 9 mars, ce sont les lignes à froid qui sont mises à l'arrêt, suite

¹⁷⁶ Interview, *Le Soir*, 21-22 novembre 2009. Cf. aussi M. CAPRON, « La sidérurgie en Wallonie entre craintes et espoirs », *La Revue Nouvelle*, juillet-août 2010, p. 11-14.

¹⁷⁷ Laplace Conseil, « Atouts et défis de l'acier wallon au XXI^e siècle », novembre 2009.

¹⁷⁸ Cet écart aurait été réduit de 100 à 50 euros la tonne.

¹⁷⁹ Il s'agit des laminoirs à froid situés à Tilleur, Kessales, Flémalle, Marchin et Ivoz-Ramet qui produisent des bobines d'aciers plats, ensuite galvanisées, revêtues et prélaquées, en majeure partie pour l'automobile et l'emballage, ainsi que la *start-up* de revêtement sous vide, Arceo, à Ivoz-Ramet.

¹⁸⁰ Ces craintes portent d'abord sur l'avenir du fer-blanc et ses conséquences pour d'autres outils de la phase à froid. « Après le fer-blanc, (...) ce seront les lignes de Marchin puis la galvanisation de Flémalle (...) qui seront condamnées, et ainsi de suite. À l'issue de ce démantèlement progressif (...) ne resteraient à Liège que les quelques lignes jugées les plus performantes, à Ramet notamment », estime Jordan Atanassov, secrétaire régional CSC-Métal, cité dans *Le Soir* le 8 décembre 2011.

au déficit d'alimentation en énergie. Le travail reprend sans que les revendications aient été rencontrées, sauf que la direction accepte de dégeler pour 40 millions d'euros d'investissements prévus.

Le 25 mai, est annoncée la fermeture provisoire du haut-fourneau B de fin juillet à début septembre pour des travaux de réfection du plancher de coulée. Le 29 mai, les ouvriers de la phase à chaud partent en grève dans le cadre de la négociation de la convention collective de travail (CCT) censée appliquer les décisions gouvernementales suite à l'échec de l'accord interprofessionnel ; la grève dure jusqu'à l'adoption d'un projet d'accord le 9 juin.

Le 9 août, les travailleurs manifestent devant le siège social à Flémalle pour protester contre la mise à l'arrêt de la phase à chaud (hormis le laminoir de Chertal qui reste approvisionné par des brames en provenance de Dunkerque) jusque début 2012. Le 23 septembre, les tensions croissent entre syndicats et direction à propos du plan de reclassement des travailleurs de la phase à chaud, mais ceux-ci sont mis en chômage économique jusqu'à l'éventuelle reprise des activités début 2012, la direction estimant non rentable une reprise de la production avant cette échéance au vu de la mauvaise conjoncture qui affecte l'ensemble du secteur des produits plats et longs d'AM en Europe.

Une décision brutale

En septembre 2011, AM annonce un plan d'économies d'un milliard d'euros dans le secteur des produits plats en Europe au vu de la détérioration de la conjoncture sidérurgique et, notamment, d'un regain d'importations en provenance de Chine et des pays de l'Est. Il en résulte des fermetures temporaires de hauts-fourneaux sur les sites continentaux en France (Florange) et en Allemagne (Eisenhüttenstadt). Pour les produits longs, une aciérie électrique et deux laminoirs à Schifflange et Rodange, ainsi que des outils en Espagne (Sestao et Madrid) sont également mis à l'arrêt. Au vu de la situation, les sidérurgistes liégeois manifestent leur vive inquiétude dès le 3 octobre par une grève qui, à partir des travailleurs du haut-fourneau B, s'étend à l'ensemble d'AM-Liège. Ils revendiquent à la fois le maintien en fonction de tous les travailleurs temporaires (dont vingt-et-un d'entre eux viennent d'être « remerciés »), le paiement des dimanches non prestés en période de chômage économique et une information claire quant à l'avenir de la phase à chaud¹⁸¹. La direction refuse de négocier et six de ses membres sont « séquestrés » le 3 octobre pendant vingt-quatre heures à Flémalle¹⁸². Après une semaine de grève, le travail reprend le 11 octobre, la direction ayant finalement accepté de réintégrer les vingt-et-un temporaires et d'activer les transferts de travailleurs du chaud vers le froid, au lieu de payer les indemnités demandées par rapport au chômage économique.

Puis c'est le coup de massue redouté par les travailleurs : le 13 octobre au matin, la direction d'AM-Liège annonce en conseil d'entreprise la décision du groupe de

¹⁸¹ Une frustration d'autant plus grande que les sidérurgistes se sont pliés aux multiples contraintes du plan Speed Up sans en percevoir concrètement les résultats.

¹⁸² La direction réagit en parlant de « comportements inacceptables ». Cf. notamment *L'Écho*, 6 octobre 2011 ; *Metal Bulletin*, 10 octobre 2011.

fermer définitivement les deux hauts-fourneaux, l'agglomération, l'aciérie et les coulées continues ; elle ne gardera que la cokerie et le laminoir à chaud de Chertal. Le groupe AM justifie cette décision par le coût excessif de la phase à chaud¹⁸³. AM affirme qu'il ne recourra pas aux licenciements secs et se déclare par ailleurs prêt à assumer le coût des dépollutions nécessaires, tout en excluant la revente des outils concernés à un éventuel repreneur. La fermeture de la majorité des outils de la phase à chaud touche 581 sidérurgistes et on estime à au moins le double les pertes d'emploi chez les sous-traitants.

Cette décision, jugée scandaleuse par les organisations syndicales parce que préparée, à leur estime, bien avant l'accord du 11 octobre, suscite colère et révolte chez les travailleurs et l'indignation du monde politique wallon. Les syndicats revendiquent, envers et contre tout, le maintien d'une sidérurgie intégrée à Liège, évoquent la possibilité d'une « nationalisation » et le gouvernement wallon assure envisager toutes les solutions pour tenter de faire face au mieux à cette décision qualifiée de « catastrophique »¹⁸⁴. Plusieurs décisions sont prises : le ministre wallon de l'Environnement, de l'Aménagement du territoire et de la Mobilité, Philippe Henry (Écolo), refuse d'accorder des quotas CO₂ à AM pour 2012 et le ministre de la Communauté française en charge de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique, Jean-Marc Nollet (Écolo), annonce la suspension de la négociation d'un contrat de recherche de 4 millions d'euros avec AM. Par ailleurs, il est envisagé de remettre en question les synergies entre le Centre de recherches métallurgiques (CRM) et ArcelorMittal Research Group (AMLR)¹⁸⁵ ou, à défaut, d'exiger que les fruits de leurs recherches soient investis en Wallonie. À cela s'ajoutent quelques dizaines de millions d'euros d'aides accordées, notamment à la recherche, qu'il s'agit de récupérer. La Région wallonne constitue une provision de 150 millions d'euros en vue de pallier les problèmes d'AM Liège.

Par ailleurs, le scénario social de l'après-fermeture n'est pas encore dessiné. Le 28 octobre, la première réunion en conseil d'entreprise pour entamer la procédure Renault voit surtout les délégations syndicales poser des questions précises sur la situation d'AM en Belgique et en Wallonie, sur la réelle situation de la phase à chaud, etc.¹⁸⁶. Par la suite, il leur faudra sans doute envisager un plan social. Si AM a précisé qu'il n'y aurait pas de licenciements secs, on perçoit en effet difficilement comment reclasser la majorité des travailleurs du chaud dans la sidérurgie à froid ou chez Industeel. Il y aura donc certainement lieu de recourir soit à des mesures de prépension, soit à des cellules de reconversion (qu'il faudra également ouvrir aux travailleurs des sociétés sous-traitantes). Il est clair que les syndicats pourront négocier

¹⁸³ Interview de R. Himpe, CEO de la division aciers plats en Europe, *L'Écho*, 15 octobre 2011. Pour sa part, dans une interview à *La Libre Belgique* du 15-16 octobre 2011, H. Blaffart (gestion des ressources humaines d'AM), évoque un surcoût de 50 euros la tonne.

¹⁸⁴ Les consultants Laplace et Syndex (qui conseille les représentants syndicaux au comité d'entreprise européen d'AM) sont chargés d'actualiser l'audit de 2009 relatif à la sidérurgie liégeoise.

¹⁸⁵ Les deux centres de recherche se sont rapprochés dans le CRM Group, mais on évoque, de la part d'AM, une réduction de 15 % du budget de recherche et développement. À propos du CRM Group, cf. www.crmgroup.be.

¹⁸⁶ Par ailleurs, lors du conseil d'entreprise de fin novembre, on apprend que Renault, un des principaux clients d'AM-Liège, a obtenu que ses aciers qui y sont produits ne soient plus stockés à Liège mais transférés vers d'autres sites, Renault craignant des ruptures d'approvisionnement vu le climat social perturbé.

un maximum d'indemnités de départ de la part d'AM (à l'instar de ce qui a été obtenu chez VW Forest et Opel Anvers).

Cela étant, les syndicats liégeois réagissent avec une détermination mesurée et optent pour une riposte graduée. Une manifestation réunit quelque 10 000 personnes à Seraing le 26 octobre : outre les travailleurs d'AM, des salariés d'autres entreprises du bassin et des délégations de Sidmar et de Florange sont présents, manifestant leur volonté de lutte contre la politique du groupe AM. Par ailleurs, le 30 octobre, les sidérurgistes bloquent les quais de chargement de coke à destination de Dunkerque pour protester contre le licenciement sec de dix-neuf des vingt-et-un temporaires réengagés le 11 octobre, à l'encontre des engagements d'AM pris ce jour-là – incident qui n'a fait qu'accroître la méfiance syndicale envers AM. C'est ainsi que, le 6 décembre, les travailleurs s'inquiètent pour la survie de certains outils de la sidérurgie à froid : l'unité de fer blanc de Ferblatil, déjà restructurée auparavant, et les unités d'électrozingage et de galvanisation de Marchin et Flémalle. Par ailleurs, les sidérurgistes liégeois organisent, dans le cadre d'une journée de lutte européenne des sidérurgistes contre la politique d'AM, une manifestation le 7 décembre à Liège qui rassemble plus de 20 000 manifestants et participent aux premières journées d'action contre la politique socio-économique du nouveau gouvernement fédéral. En tout état de cause, les syndicats maintiennent leur revendication de la pérennité d'une sidérurgie intégrée, fût-ce via une mise sous tutelle publique. Le 15 décembre, les dirigeants de la FGTB liégeoise envoient une lettre au ministre-président wallon, Rudy Demotte (PS), pour le presser d'adopter une position plus affirmée face à la décision d'AM¹⁸⁷ – lettre non suivie de prises de position politiques officielles, ce qui n'exclut évidemment pas des contacts discrets avec la direction d'AM. Il est néanmoins peu probable qu'AM soit amené à revenir sur sa décision de fermeture¹⁸⁸.

4.1.2. Aperam

C'est le 25 janvier 2011 que l'assemblée générale d'AM approuve la scission de sa branche inox et aciers spéciaux, dorénavant dénommée Aperam, dont la famille Mittal reste actionnaire à 40,8 %. Cette *spin-off* d'AM, qui comprend les sites de Châtelet (ex-Carinox) et Genk ainsi que des sites en France et au Brésil, est cependant grevée d'une dette de quelque 700 millions d'euros. C'est précisément pour protester contre l'imposition de cette dette de la part d'AM que le personnel d'Aperam Châtelet observe une heure d'arrêt de travail ce même 25 janvier. Par ailleurs, les employés déposent un préavis de grève le 16 février pour l'obtention d'une revalorisation salariale suite à la suppression du travail de week-end, ce que la

¹⁸⁷ Ils écrivent notamment : « Il est à nos yeux urgent qu'une déclaration politique forte soit faite, qu'une position vigoureuse – oserions-nous écrire couillue? – soit prise, montrant que les responsables politiques wallons et les institutions qu'ils représentent sont totalement engagés dans ce dossier et sont prêts à utiliser tous les moyens pour réussir, y compris une mise sous statut public » (extrait publié dans *L'Écho*, 30 décembre 2011).

¹⁸⁸ L'année 2012 nous permettra sans doute d'être fixés sur le sort de la phase à chaud d'AM-Liège. Le maintien à l'avenir d'une sidérurgie à chaud à Liège paraît cependant très improbable dans le contexte actuel (cf. M. CAPRON, « Liège. Une mort annoncée pour la sidérurgie à chaud? », *La Revue Nouvelle*, décembre 2011, p. 6-10).

direction accepte finalement et le préavis est donc levé. Il est à noter qu'en filialisant Aperam, le groupe AM écarte de son *core business* une division peu rentable et introduit Aperam en Bourse afin de pouvoir éventuellement la revendre à bon prix en cas de reprise de la conjoncture.

Le 26 septembre, la direction du groupe Aperam annonce la suppression de quarante-six postes de travail à Châtelet¹⁸⁹ et de septante-et-un postes à Genk d'ici fin 2012, sans licenciements secs, dans l'optique de rationaliser sa structure industrielle en visant une économie de 250 millions d'euros d'ici 2013. Le 5 octobre, les ouvriers d'Aperam-Châtelet observent une grève de vingt-quatre heures, en protestation contre ces pertes d'emplois et pour obtenir un plan social basé pour l'essentiel sur des prévisions. Il reste qu'en Europe, le marché de l'inox stagne, les capacités de production sont utilisées à 60 %, les prix sont à la baisse et la concurrence est rude, pour Aperam, avec Acerinox (Espagne), Outokumpu (Finlande) et Inoxum (une récente *spin-off* de Thyssen-Krupp Stahl). Il n'est pas impossible que des fusions ou des reprises se produisent entre ces différents producteurs d'inox en 2012.

4.1.3. Industeel

La division Industeel d'AM comprend, outre le site de Marchienne (l'ex-Fafer), deux sites en France : Gueugnon et Châteauneuf, pour un total de 2 500 travailleurs. Ces usines produisent des tôles fortes (jusqu'à 120 mm d'épaisseur) et moyennes en inox et en aciers spéciaux (des alliages chrome et nickel) pour des clientèles bien spécifiques : plateformes *offshore*, cuves de transport et de stockage de gaz, tankers pétroliers, blindages militaires et cuves de pâte à papier notamment. Malgré la crise, l'usine de Marchienne fonctionne à 70 % de ses capacités et occupe 950 travailleurs et une centaine d'intérimaires et de travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Elle connaît néanmoins deux conflits sociaux en 2011. Le 7 avril, les syndicats ouvriers déposent un préavis de grève pour la conclusion d'une CCT dans le cadre de l'AIP 2011-2012 et une révision de la classification salariale. Les négociations ayant débuté, le préavis est finalement retiré. Le 24 mai, les 140 employés observent une grève pour l'obtention d'une revalorisation salariale hors CCT, en compensation des efforts fournis en période de crise. Après trois jours de grève, une solution intervient, sous forme d'une revalorisation salariale, et le travail reprend. Le 30 mai, c'est au tour des ouvriers de débrayer suite à l'échec des négociations pour l'obtention d'une revalorisation salariale en lien avec la conclusion de la future CCT. Le travail reprend le 9 juin, à l'issue d'un référendum par lequel les ouvriers acceptent les propositions patronales portant notamment sur l'octroi de diverses primes (en brut).

AM investit, chez Industeel Marchienne, 30 millions d'euros pour une nouvelle ligne de planage à froid, inaugurée le 18 novembre en même temps qu'une installation de grenailage pour tôles moyennes (de 10 à 50 mm). C'est sans doute dans ces raffinements innovants visant des niches spécifiques que se trouve un avenir pour la production d'acier en Wallonie.

¹⁸⁹ Aperam-Châtelet occupe 460 ouvriers, 200 employés et 70 cadres et Genk quelque 1 100 travailleurs.

4.1.4. Wiresolutions

Pour être complet, mentionnons l'annonce, le 30 août, de la fermeture à la fin de l'année 2011 du siège belge du groupe Wiresolutions, une filiale d'ArcelorMittal, à savoir l'ex-Fontainunion, une tréfilerie située à Fontaine-l'Évêque. Cette fermeture, qui implique la perte de soixante emplois, ne donne pas lieu à une grève mais débouche sur la solution négociée d'un plan social comprenant des prépensions et des reclassements dans d'autres sites de Wiresolutions.

4.2. DUFERCO ET NOVOLIPETSK STEEL

Le groupe italo-suisse Duferco est devenu, depuis 1997, un acteur majeur de la sidérurgie dans le Hainaut (Carsid à Charleroi, Duferco La Louvière (ex-Usines G. Boël) et les centres de service acier de Manage et Jemappes) et le Brabant wallon (Clabecq)¹⁹⁰. Des difficultés financières liées à des projets d'investissements amènent cependant Duferco à conclure en décembre 2006 une *joint venture*, Steel Invest and Finance (SIF), basée à Luxembourg, à parts égales avec le groupe russe Novolipetsk Steel (NLMK) pour gérer l'ensemble des outils hennuyers et brabançons, sans compter les sites de l'aval sidérurgique en France : les unités d'électrozingage de Beautor et de galvanisation-peinture de Strasbourg à destination de l'industrie automobile¹⁹¹.

4.2.1. Steel Invest and Finance (SIF)

En janvier 2008, SIF décide l'arrêt de la cokerie de Carsid à Marchienne, étant donné sa vétusté et la forte pollution qu'elle génère. NLMK se charge d'approvisionner Carsid en coke. Toutefois, le 11 novembre 2008, le haut-fourneau de Carsid est mis temporairement à l'arrêt (mis sous cocon), du fait du coût excessif de ses brames dans une conjoncture particulièrement difficile. Dès ce moment, Duferco La Louvière et Duferco Clabecq sont alimentés en brames à partir des outils russes de NLMK, tandis que les partenaires dans SIF couvrent les pertes récurrentes en 2009 et 2010. Il est toutefois prévu, dans l'accord constitutif de la *joint venture*, que NLMK pourra y mettre fin, dès la fin de 2010 – un droit que NLMK exercera, après de longues tractations, en 2011.

¹⁹⁰ Sur la constitution et l'évolution jusqu'en 2002 du groupe Duferco en Wallonie, cf. M. CAPRON, « La sidérurgie en Wallonie entre Usinor, Duferco et Arcelor », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1786-1787, 2003, p. 29-37 et 68-70.

¹⁹¹ Il convient d'y ajouter les filiales de Duferco Farrell (États-Unis) et Verona Steel (Italie).

4.2.2. Novolipetsk Steel (NLMK)

Un accord intervient en effet entre Duferco et NLMK le 21 avril 2011 (accord avalisé le 17 juin par les services de la concurrence de la Commission européenne). Il prévoit que NLMK (constitué en NLMK Europe) reprenne le contrôle de SIF, soit, pour la Wallonie, les laminoirs à chaud et à froid de produits plats de Duferco La Louvière, le laminoir à tôles de Duferco Clabecq et les centres de services acier de Manage et Jemappes. Cette reprise concerne 1 125 travailleurs à La Louvière et 630 travailleurs à Clabecq. Ces deux sites continuent dès lors à être alimentés en brames par NLMK. Par ailleurs, NLMK Europe reprend également les sites français de Beautor et Strasbourg et le site italien de Verona Steel. NLMK ne reprend cependant ni la filière de produits longs de Duferco La Louvière (soit l'aciérie électrique, la coulée continue à billettes (demi-produits longs), le train à fil et la tréfilerie de Trebos) ni le HF de Carsid, qui demeurent en possession de Duferco.

Dès avant la conclusion de ce nouveau montage industriel, les travailleurs de Duferco La Louvière manifestent leur inquiétude quant à la possible scission du site, par une grève menée du 27 janvier au 4 février 2011. Ils exigent une clarification rapide de la part des deux partenaires. Une fois l'accord conclu, des négociations sont engagées avec NLMK afin d'assurer aux travailleurs le maintien de leur statut et de leurs avantages au même niveau que celui conservé par les travailleurs de la filière des produits longs. Enfin, vu l'évolution défavorable de la conjoncture, NLMK, tout en maintenant les projets d'investissements prévus, réduit la production aux laminoirs de La Louvière à la mi-octobre.

Pour sa part, NLMK Clabecq produit des tôles moyennes et fortes. Tout en décidant une réduction temporaire de la production en octobre, NLMK mène à bien un projet d'investissements initié par Duferco. Il s'agit d'un investissement de 105 millions d'euros pour une nouvelle ligne de trempe et de revêtement, inaugurée le 2 octobre. Cet outil permet d'accroître la résistance des tôles à l'abrasion et de produire des tôles plus légères présentant une élasticité accrue, ce qui augmente la valeur ajoutée de ce produit. Globalement, NLMK s'offre une filière de produits plats qui, en lui permettant d'écouler son surplus de brames, lui assure un aval vers le secteur automobile via ses filiales françaises. Au vu des investissements réalisés en Wallonie, les organisations syndicales sont rassurées, du moins quant à l'avenir à moyen terme de ces deux sites dans la filière des produits plats.

4.2.3. Duferco

Suite à l'accord conclu en avril 2011 avec NLMK, le groupe Duferco en Wallonie procède à plusieurs modifications de sa structure. C'est ainsi que sont constituées deux filiales du *holding* Duferco Industrial Investments (à Luxembourg). D'une part, le *holding* Duferco Long Products (à Luxembourg), qui contrôle désormais la société Duferco Produits Longs à La Louvière et sa filiale Duferco Trebos, qui occupent quelque 450 travailleurs. D'autre part, un second *holding*, qui reprend les actions de Carsid.

Cela étant, Duferco se retrouve avec les deux canards boîteux de ses implantations antérieures en Wallonie. D'un côté, Duferco Produits Longs à La Louvière a toujours constitué le maillon faible, régulièrement en pertes, de l'ex-Duferco La Louvière. Sans compter les coûts de la scission d'avec l'usine à produits plats, il faudra au minimum investir 50 millions d'euros pour réfectionner et moderniser la coulée continue à billettes et le train à fil et il s'agira de redynamiser les productions et les ventes. En outre, l'aciérie électrique est mise à l'arrêt pour un mois à la mi-septembre suite à la détection de poussières radioactives. D'un autre côté, le haut-fourneau de Carsid est toujours à l'arrêt, dans l'attente d'un éventuel repreneur. Le problème se complique toutefois du fait que, si l'on veut limiter les coûts de production de Carsid (estimés excessifs à l'époque par NLMK), il faudrait au minimum procéder à la remise en état partielle de la cokerie existante (fermée en janvier 2008) en la soumettant à des normes environnementales plus strictes, avec un coût de 180 millions d'euros et un délai de dix-huit mois. Si Carsid reprenait, il y aurait lieu d'acheter du coke sur le marché international à un coût sans doute relativement élevé. Le *chief executive officer* (CEO, chef de la direction) des activités de Duferco en Belgique, A. Gozzi, se donne jusqu'à la mi-2012 pour trouver un repreneur pour Carsid, mais la conjoncture actuelle ne paraît guère propice à une reprise¹⁹². En l'absence persistante d'un repreneur pour Carsid, Duferco a déjà prévu 65 millions d'euros pour un plan social et envisagerait la reconversion du site en vue d'y installer d'autres activités, via sa filiale Duferco Diversification¹⁹³, tout en comptant sur l'aide la Région wallonne.

Face à une situation pour le moins incertaine fin 2011, si les organisations syndicales ont négocié les conditions sociales pour le maintien de la filière produits longs à La Louvière, rien de concret n'a jusqu'à présent été obtenu au niveau de Carsid dont les quelque 1 000 travailleurs sont relégués en situation de chômage économique depuis novembre 2008¹⁹⁴. C'est donc plutôt, en contraste avec la situation chez AM Liège, une sorte de résignation et un climat d'attente qui se sont instaurés à Charleroi. Rien de comparable, en tout cas cette année, avec les tensions et les manifestations qui ont ébranlé le climat social dans le bassin liégeois.

4.3. LES LAMINOIRS DU RUAU ET THY-MARCINELLE

Ces petits producteurs de produits longs connaissent en 2011 des destins contrastés. Les Laminoirs du Ruau, filiale du groupe italien Beltrame, laminent à Monceau-sur-Sambre des produits longs : poutrelles, cornières et profilés pour le secteur de la construction. Le laminoir est approvisionné en billettes à partir de l'usine LME de Valenciennes, une autre filiale de Beltrame. Cette dépendance constitue son point

¹⁹² A. Gozzi a fait état de repreneurs potentiels : un groupe ukrainien, le groupe italien Marcegaglia et le groupe thaïlandais Sahaviriya Steel qui a repris récemment Teesside, un producteur de brames, filiale de Tata Steel en Grande-Bretagne.

¹⁹³ Duferco Diversification a, par ailleurs, mis au point un projet d'urbanisation du site de l'ancien laminoir de Clabecq à Tubize.

¹⁹⁴ Première conséquence de cet arrêt prolongé : le licenciement collectif, le 18 mai 2011, des 42 travailleurs de la société Ferrari-Gagneraud, un sous-traitant de Carsid dans la récupération et la fonte de mitrailles.

faible, particulièrement en période de crise, d'autant plus que la production ne concerne pas des produits à haute valeur ajoutée et que Beltrame n'y a pas réalisé les investissements de modernisation nécessaires. Le reflux général de la conjoncture de l'acier en Europe et les difficultés du secteur de la construction amènent Beltrame à annoncer, le 10 novembre 2011, son intention de fermer les Laminoirs du Ruau pour la fin février 2012, après y avoir déjà opéré une restructuration en 2008. Cette fermeture impliquera 107 pertes d'emploi. Les travailleurs réagissent contre cette décision par une grève de vingt-quatre heures le 18 novembre, les syndicats estimant que cette activité reste viable. Entre-temps, les travailleurs se retrouvent en chômage économique à partir de la fin novembre. Dans le cadre de la procédure Renault, deux réunions ont lieu en 2011, les 18 novembre et 14 décembre. Les syndicats estiment que des alternatives à la fermeture sont possibles. La survie des Laminoirs du Ruau pourrait par exemple être assurée par un accord avec Duferco Produits Longs à La Louvière, dont l'aciérie électrique pourrait assurer leur alimentation en billettes. La Région wallonne mandate par ailleurs la Société wallonne de gestion et de participations des entreprises (SOGEPA)¹⁹⁵ pour envisager notamment cette hypothèse. L'incertitude demeure cependant quant à la faisabilité de cette alternative.

Filiale du groupe italien Riva, l'usine Thy-Marcinelle à Marcinelle produit, avec une aciérie électrique fonctionnant la nuit et le week-end pour bénéficier d'une énergie moins coûteuse, du fil machine et du treillis pour béton. Elle occupe quelque 300 travailleurs. Durant l'année 2011 elle résiste relativement bien à la crise et ne connaît pas de conflit social. Un investissement de 3 millions d'euros est consacré à l'installation d'un nouveau système de dépoussiérage, opérationnel depuis fin août et destiné à réduire plus fortement les émissions de particules fines.

4.4. BILAN 2011 ET PERSPECTIVES POUR 2012

Ce qui frappe, à l'issue de ce passage en revue de la santé sociale du secteur sidérurgique en Wallonie, c'est avant tout le contraste entre les tensions et les conflits sociaux récurrents chez AM Liège et un calme relatif sur le front social dans les autres entreprises sidérurgiques en 2011. Néanmoins, au vu des modifications qui affectent les principales entreprises du secteur cette année, les travailleurs sont soumis à de vives inquiétudes quant à l'avenir de leur emploi. Chez AM Liège, plusieurs grèves de moyenne durée (une semaine) alternent avec des arrêts de travail plus brefs, des manifestations et deux actions plus radicales (la « séquestration » de la direction le 8 mars et le 3 octobre, en vue d'obtenir des négociations)¹⁹⁶. Outre des revendications salariales, la conclusion d'une CCT et les conditions de travail,

¹⁹⁵ La SOGEPa a pour actionnaire unique la Région wallonne, dont elle constitue le bras financier, notamment pour le secteur sidérurgique.

¹⁹⁶ Ces formes extrêmes du conflit social à Liège peuvent s'expliquer par l'exaspération des travailleurs confrontés à une direction locale chargée de leur communiquer de façon abrupte et sans disposer d'aucune marge de manœuvre ou presque, les décisions du groupe AM prises à Luxembourg ou à Londres.

l'essentiel de la conflictualité se concentre sur le refus de la fermeture de la phase à chaud d'AM Liège.

C'est essentiellement à propos des démarches engagées par la Région wallonne et les syndicats liégeois face à la décision d'AM de fermer la phase à chaud à Liège que l'on ne peut que constater leur peu d'impact face à la multinationale AM. L'acteur politique, essentiellement le ministre wallon de l'Économie, des PME, du Commerce extérieur et des Technologies nouvelles, Jean-Claude Marcourt (PS), tente sans doute d'infléchir la décision d'AM, même s'il a peu de chance d'y parvenir. Par ailleurs, il lui incombe d'obtenir la consolidation de la phase à froid d'AM-Liège, fragilisée par son alimentation à partir de Dunkerque qui fournit des brames au laminoir à chaud de Chertal. Les organisations syndicales liégeoises ont recours à divers moyens de pression (grèves, manifestations) sans obtenir de résultat tangible et tout en maintenant leur revendication d'une sidérurgie intégrée à Liège. Elles visent dès lors à assurer la pérennité de la sidérurgie à froid et ne paraissent pas, fin décembre, vouloir envisager une quelconque forme de reconversion. Du côté de NLMK, l'usine de Clabecq est modernisée et des investissements sont réalisés pour améliorer la production des produits plats à La Louvière. Quant à Duferco, s'il envisage de moderniser les outils de production des produits longs à La Louvière et d'en assurer la diversification, Carsid reste le gros point noir : sa remise en activité devient, au fil des mois, de plus en plus incertaine.

Quant aux perspectives pour 2012, même si la sidérurgie en Wallonie devait se passer de ses deux hauts-fourneaux classiques¹⁹⁷, elle n'est pas pour autant moribonde. Il est vrai que l'essentiel de la sidérurgie à froid (qui produit des aciers plats et revêtus) à Liège, La Louvière et Clabecq dépend, pour son approvisionnement en brames, de sites étrangers (Dunkerque pour AM et les sites russes pour NLMK), ce qui peut impliquer des risques en matière de qualité d'acier. Ces sites disposent néanmoins de solides atouts susceptibles d'assurer un avenir à la sidérurgie en Wallonie¹⁹⁸. Il s'agit notamment de la sidérurgie à froid chez AM Liège qui fournit des aciers plats revêtus (par électrozingage, galvanisation, peinture et, plus récemment, par le système de revêtement sous vide d'Arceo), dotés, notamment pour l'automobile, de qualités accrues en matière de résistance et d'élasticité. Il est clair que le centre de recherches CRM joue un rôle primordial dans la recherche de produits de plus en plus sophistiqués, susceptibles d'être à l'origine de nouvelles applications et de nouveaux emplois. En outre, les nouveaux outils implantés par NLMK à Clabecq et AM chez Industeel produisent des tôles fortes de grande qualité, permettant de mieux répondre aux demandes de clientèles spécifiques. Les produits de ces différents sites, auxquels on peut ajouter les produits inox plat d'Aperam ainsi que les produits plats de NLMK La Louvière et les produits longs de Thy-Marcinelle – et probablement ceux de Duferco Produits Longs –, permettent d'envisager, en 2012, la poursuite de l'activité sidérurgique en Wallonie.

¹⁹⁷ Il subsiste néanmoins plusieurs aciéries électriques, notamment chez Duferco Produits Longs, chez Industeel et Aperam, et chez Thy-Marcinelle.

¹⁹⁸ Cf. F. CHARDON, « Oui, le métal belge a encore de l'avenir », *La Libre Entreprise*, 14 janvier 2012.

5. L'ENSEIGNEMENT FRANCOPHONE : MOUVEMENT D'AMPLEUR POUR MALAISE PROFOND

Durant les années 1990, le monde de l'enseignement francophone a été secoué par différents conflits sociaux, mettant dans la rue, face aux projets du gouvernement de la Communauté française, les étudiants – essentiellement de l'enseignement supérieur – en 1994, et les enseignants de l'enseignement fondamental et secondaire en 1990-1991 puis en 1995-1996¹⁹⁹. À chaque fois, les enseignants ont mené un très long combat mais ont subi ce qu'ils ressentaient comme une défaite cuisante. Depuis lors, hantés par ces échecs, les enseignants n'avaient plus mené de mouvement de grève, mis à part des arrêts de travail d'une heure et la participation à des actions intersectorielles ou interprofessionnelles²⁰⁰.

Mais le 5 mai 2011, une journée de grève organisée par le front commun syndical mobilise les enseignants, du niveau fondamental au supérieur et tous réseaux confondus. Relativement bien suivie, celle-ci s'accompagne d'une manifestation à Liège, qui réunit entre 9 000 et 12 000 personnes selon les estimations. L'espoir nourri par les syndicats de remobiliser dans l'enseignement est ainsi largement satisfait, ce chiffre équivalant à environ 10 % de l'ensemble des enseignants de la Communauté française (120 000 personnes).

Après avoir retracé les origines et le développement de ce mouvement, le présent chapitre tentera d'en dégager les caractéristiques et implications principales.

* Chapitre rédigé par Vaïa Demertzis et Jean Faniel.

¹⁹⁹ Cf. R. PIRSON, « La "tension" scolaire : essai de chronologie » ; A. REA (avec P. BLAISE), « La grève des enseignants en Communauté française : de l'action corporatiste au mouvement social », *L'année sociale 1990*, 1991, p. 64-106 et 107-126 ; P. BLAISE, « Les acteurs dans le secteur de l'enseignement », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1317-1318, 1991 ; J.-É. CHARLIER, « Les projets inaboutis dans l'enseignement supérieur et universitaire. L'installation progressive de réformes profondes dans le primaire et le secondaire », *L'Année sociale 1994*, 1995, p. 65-85 ; J.-L. DEMEULEMEESTER, « Les réformes de l'enseignement supérieur en Belgique », *L'Année sociale 1994*, 1995, p. 86-107 ; J.-É. CHARLIER, « 1995 : Fusions dans le secondaire et le supérieur. Vers une restructuration de l'enseignement de la Communauté française », *L'année sociale 1995*, 1996, p. 50-69 ; J.-É. CHARLIER, « 1996 : L'intransigeance de l'exécutif communautaire et la dérouté des mouvements sociaux », *L'année sociale 1996*, 1997, p. 99-128.

²⁰⁰ Depuis les grèves de 1996, les conventions sectorielles, négociées tous les deux ans, ont fait l'objet d'un accord syndical.

5.1. UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE TARDIVE ET DIFFICILE

Tous les deux ans, le gouvernement de la Communauté française et les syndicats sont censés renouveler par la négociation le contenu de la convention sectorielle de programmation sociale. Les négociations sectorielles pour la programmation 2011-2012, les premières menées sous la législature 2009-2014, commencent très tardivement, alors que sous les précédentes législatures, les protocoles d'accord ont toujours été rédigés avant l'exercice les concernant²⁰¹. En octobre 2010, et malgré les demandes répétées des syndicats en front commun²⁰², elles n'ont toujours pas débuté. Le 28 octobre, le front commun organise une concentration de quelques centaines de militants devant le siège du gouvernement de la Communauté française pour déposer son cahier de revendications. Le gouvernement promet une ouverture rapide des négociations sectorielles dans le cadre des négociations prévu par le décret du 19 mai 2004²⁰³. Le lendemain, invitation est lancée aux organisations syndicales pour négocier un avant-projet de décret-programme dans lequel figurent diverses mesures relatives aux bâtiments scolaires, à l'encadrement différencié ou encore à la modification du cadre de négociations en Communauté française.

Ce retard dans le lancement de la négociation est inhabituel dans le secteur de l'enseignement. Il peut s'expliquer par la volonté du gouvernement, et en particulier de sa représentante Marie-Dominique Simonet (CDH), ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale, d'inviter désormais à la table des négociations sectorielles les représentants des pouvoirs organisateurs (PO), troisième acteur d'une négociation qui deviendrait dès lors tripartite. Le 18 novembre 2010, les syndicats refusent en front commun pareil changement, de même que le principe d'autofinancement de l'encadrement différencié (dit « Robin des Bois »²⁰⁴), également contenu dans l'avant-projet de décret. Intégrer les PO à cette négociation amènerait le dépôt de revendications propres aux PO, ce qui selon les syndicats ne rentrerait pas dans le cadre de la programmation sociale mais la priverait de moyens. En outre, cela porterait fondamentalement atteinte au statut syndical²⁰⁵.

²⁰¹ À titre d'exemple, les négociations sur le protocole d'accord 2009-2010 (les dernières en date au début de la période ici étudiée) ont débuté en mars 2008 et se sont conclues en juin 2008, soit bien avant le début de la période concernée.

²⁰² Communiqués de presse des 22 septembre et 14 octobre 2010.

²⁰³ *Moniteur belge*, 29 juin 2004.

²⁰⁴ Le projet « vases communicants » ou « Robin des Bois » a pour objectif de raboter une partie des moyens octroyés aux écoles considérées comme « riches » afin de les affecter à celles considérées comme « pauvres ». Ce projet a suscité de vives tensions au sein de la majorité gouvernementale, puis parmi une série d'acteurs de l'enseignement. Suite à l'action menée par le front commun syndical de l'enseignement le 29 avril 2010, le gouvernement de la Communauté française a fortement réduit les mesures de ce décret. Il sera finalement approuvé par celui-ci (décret-programme du 15 décembre 2010), avant d'être subitement remis en cause par Joëlle Milquet (CDH), alors présidente du parti qui avait développé et soutenu ce projet. Ce dossier dépasse notre propos et nous n'y reviendrons dès lors pas dans la suite de ce chapitre (cf. P. WYNANTS, « L'évolution du CDH (2004-2011). II. Décembre 2007-décembre 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2133-2134, 2012, p. 46-48).

²⁰⁵ Le décret de 2004 a clairement instauré une concertation bipartite (gouvernement – syndicats) et bisannuelle pour mener des négociations sur une programmation sociale intersectorielle. Ces dispositions respectent le statut syndical, puisque les interlocuteurs conviés relèvent des comités définis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats.

Le 24 novembre 2010, débutent enfin les négociations en vue de la conclusion d'un accord sectoriel de programmation sociale couvrant la période 2011-2012. Mais ces négociations démarrent dans le cadre décrétoal en passe d'être réformé par le législateur communautaire. Outre le gouvernement de la Communauté française, représenté par les ministres Marie-Dominique Simonet et Jean-Claude Marcourt (PS, Enseignement supérieur), et les syndicats – Association professionnelle du personnel de l'enseignement libre (APPEL) et Syndicat libre de la fonction publique (SLFP) pour la CGSLB, CSC-enseignement, CSC-services publics et Centrale nationale des employés (CNE) pour la CSC, ainsi que CGSP-enseignement, CGSP-Amio (administrations-ministères) et Setca enseignement libre (SEL) pour la FGTB –, ces négociations associent finalement pour la première fois les représentants des PO : Conseil de l'enseignement des communes et des provinces (CECP) pour l'enseignement fondamental ou l'enseignement secondaire spécialisé organisé par ces niveaux de pouvoir, Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné (CPEONS) pour l'enseignement secondaire, supérieur ou de promotion sociale officiel neutre subventionné, Fédération des établissements libres subventionnés indépendants (FELSI) pour l'enseignement libre subventionné non confessionnel et Secrétariat général de l'enseignement catholique (SEGEC) pour l'enseignement catholique. Le nouveau décret-programme adopté le 15 décembre 2010²⁰⁶ modifie en effet le décret relatif à la négociation en Communauté française du 19 mai 2004 en instaurant une forme de concertation sociale tripartite – gouvernement–syndicats–PO – et ce, malgré l'opposition syndicale. Le front commun a néanmoins obtenu du gouvernement que seuls les thèmes présentés par les organisations syndicales soient abordés dans ces négociations sectorielles et que les moyens budgétaires disponibles soient réservés à la concrétisation d'une programmation sociale pour les enseignants et non pour les PO. En outre, le décret-programme prévoit que ces négociations doivent désormais aboutir dans un délai de trois mois. En cas d'accord, le gouvernement est tenu d'appliquer le résultat de la négociation²⁰⁷. En cas de non-signature du protocole d'accord par une des parties, l'exécutif décide seul d'appliquer celui-ci, de ne l'appliquer que partiellement ou de ne pas l'appliquer du tout.

En front commun, les huit organisations syndicales ont introduit un cahier de revendications contenant 200 propositions. Celles-ci se répartissent essentiellement en revendications salariales, en demandes concernant les aménagements de fin de carrière et en propositions concernant l'amélioration des conditions de travail des enseignants. Elles s'accompagnent de revendications spécifiques concernant chaque niveau ou type d'enseignement, ainsi que de demandes en matière de concertation sociale. Sur le plan salarial, la première des vingt-neuf demandes donne le ton : « Augmentation salariale généralisée dans le cadre d'un plan pluriannuel qui dépasse le cadre de ces négociations sectorielles »²⁰⁸. En matière d'aménagement des fins de carrière, les syndicats réclament le maintien des formules de prépension

²⁰⁶ *Moniteur belge*, 1^{er} février 2011.

²⁰⁷ Le protocole d'accord concerne tous les membres des personnels de l'enseignement (enseignants, directeurs et personnel social, paramédical, administratif et ouvrier) mais comporte des mesures générales et des mesures spécifiques à chaque catégorie de personnel.

²⁰⁸ Front commun syndical de l'enseignement, *Cahier revendicatif 2011-2012. 200 propositions pour améliorer les conditions d'exercice du métier et lutter contre la pénurie*, s.l.n.d., p. 4.

existantes, les disponibilités précédant la pension de retraite (DPPR)²⁰⁹, et leur extension au personnel administratif.

De prime abord, la position du gouvernement (PS / Écolo / CDH) semble difficilement conciliable avec les demandes syndicales. L'enveloppe budgétaire prévue pour rencontrer les revendications des enseignants est alors de 10 millions d'euros (or une hausse généralisée des salaires d'un pourcent représenterait 45 millions d'euros²¹⁰) et le gouvernement souhaite faire passer l'âge d'accès aux formules de DPPR de 55 à 58 ans, à tout le moins pour la prépension à temps plein. Les contraintes budgétaires d'une Communauté française disposant d'une enveloppe fermée, l'augmentation du poste budgétaire des retraites suite à l'allongement de l'espérance de vie moyenne, l'alignement sur les formules existant dans les Communautés flamande²¹¹ et germanophone, ainsi que la volonté de lutter contre les pénuries d'enseignants sont mises en avant pour appuyer l'option d'une réforme du dispositif des DPPR (son coût pour la Communauté française est estimé à 90 millions d'euros en 2009²¹²), dont l'application aux conditions alors existantes est garantie jusqu'au 31 décembre 2011. Évoquant eux aussi les pénuries d'enseignants, les syndicats mettent l'accent sur la nécessité de revaloriser les salaires et d'améliorer les conditions de travail.

Au début du mois de février 2011, alors que la fin du délai de trois mois de négociation approche, la ministre M.-D. Simonet annule, puis reporte plusieurs rencontres avec les syndicats. Ceux-ci font savoir leur mécontentement face à des négociations qui n'avancent pas, malgré plusieurs réunions, et face à un gouvernement qui tarde à faire des propositions concrètes, en particulier en matière de réforme des DPPR²¹³. Quelques jours plus tard, le plan du gouvernement est connu : il prévoit le report de l'accès aux DPPR de 55 à 58 ans en ce qui concerne la formule à temps plein et l'introduction de certaines conditions (liées à la durée de la carrière effectuée) pour l'accès aux DPPR à temps partiel à partir de 55 ans. Les syndicats réagissent en exigeant du gouvernement le retrait immédiat de toute mesure affectant les conditions salariales des DPPR et l'ouverture d'une concertation sérieuse et aboutie concernant les conditions d'accès aux DPPR. Ils réclament également une augmentation salariale généralisée dans le cadre d'un plan pluriannuel et des propositions concrètes en vue d'améliorer les conditions d'exercice du métier communes à tous les niveaux d'enseignement, faute de quoi un mouvement social verrait le jour. Si les conditions pécuniaires des DPPR rendaient celles-ci trop

²⁰⁹ Les DPPR ont été instaurées dans l'enseignement de la Communauté française par un décret du 19 juillet 1993 (*Moniteur belge*, 6 novembre 1993). En 1996, ce dispositif a été utilisé pour compenser la suppression de 3 000 emplois dans l'enseignement secondaire décidée par le gouvernement de l'époque, favorisant le départ volontaire de professeurs âgés plutôt que le licenciement de jeunes temporaires (*Le Soir*, 4 mai 2011). En Flandre, de semblables dispositifs de « prépension » ont été introduits dès les années 1980 pour favoriser l'embauche de jeunes diplômés ayant choisi la carrière d'enseignant (*De Standaard*, 21 janvier 2011).

²¹⁰ *Le Soir*, 16 février 2011.

²¹¹ Au même moment, dans l'enseignement flamand, seuls les enseignants maternels peuvent encore accéder à la DPPR à l'âge de 56 ans, ceux des degrés supérieurs devant attendre l'âge de 58 ans. Le ministre flamand de l'Enseignement songe alors également à réformer les fins de carrière (*De Standaard*, 21 janvier 2011).

²¹² *Le Soir*, 25 février 2011.

²¹³ *Le Soir*, 10 février 2011.

désavantageuses et donc rédhibitoires, ils annoncent même qu'ils quitteraient la table des négociations ²¹⁴.

Les négociations s'engagent véritablement à partir du 24 février 2011 (soit précisément à la date à laquelle elles auraient légalement dû prendre fin). Les syndicats critiquent durement les propositions du gouvernement et leur imprécision. Ils dénoncent par exemple l'impossibilité, à l'avenir, pour un membre du personnel de l'enseignement, de réduire progressivement ses prestations à partir de 55 ans et estiment que « le gouvernement transforme la programmation sociale prévue décrétalement en un plan d'économies sur le dos des travailleurs, via les modifications d'aménagement de fin de carrière » ²¹⁵. Ils annoncent un arrêt de travail d'une heure le 15 mars pour permettre aux délégués d'exposer l'état des négociations aux enseignants, pour évaluer les réactions du personnel et pour donner un avertissement au gouvernement. De leur côté, des directeurs d'établissement de l'enseignement fondamental catholique réclament une revalorisation salariale spécifique et un renforcement de l'aide administrative mise à leur disposition. Ils indiquent la possibilité de mener des actions : grève du zèle, refus de collaborer à l'organisation et à la correction des épreuves liées au certificat d'études de base (CEB) ou refus d'accomplir des heures supplémentaires ²¹⁶.

5.2. UNE NÉGOCIATION SECTORIELLE PEU SATISFAISANTE

Une fois reçues les propositions écrites du gouvernement ²¹⁷, les syndicats tentent de limiter les restrictions proposées par l'exécutif en obtenant un élargissement des formules de DPPR à temps partiel à partir de 55 ans et des mesures transitoires pour les enseignants âgés de 53 ou 54 ans au moment où le dispositif sera modifié (soit le 1^{er} janvier 2012). Ils réclament également une revalorisation salariale pour l'ensemble des enseignants et critiquent la faiblesse de l'enveloppe budgétaire affectée à la négociation.

Concernant les moyens disponibles, il apparaît que les trois formations politiques qui composent le gouvernement ne s'accordent pas complètement sur la répartition de cette enveloppe. Le PS et, dans un premier temps, Écolo insistent sur la nécessité de résorber le déficit budgétaire et d'affecter les marges à de futures augmentations barémiques liées à la modification éventuelle de la durée de formation des futurs enseignants plutôt qu'à des hausses immédiates de salaire. M.-D. Simonet tente par contre d'obtenir l'augmentation de l'enveloppe budgétaire disponible pour la négociation. Des tensions apparaissent durant quelques jours dans l'exécutif ²¹⁸.

Le 15 mars, après l'arrêt de travail d'une heure, la rencontre entre les syndicats et les représentants du gouvernement aboutit à des résultats ²¹⁹. L'enveloppe est triplée,

²¹⁴ *Le Soir*, 15, 16, 17 et 23 février 2011.

²¹⁵ *La Libre Belgique*, 1^{er} mars 2011.

²¹⁶ *Le Soir*, 4 mars et 7 mai 2011.

²¹⁷ *Le Soir*, 2 mars 2011.

²¹⁸ *Le Soir*, 3 et 4 mars 2011.

²¹⁹ *Le Soir*, 16 mars 2011.

ce qui permet notamment de nommer une centaine de puéricultrices, d'augmenter le salaire des directeurs de l'enseignement fondamental, de relever certains barèmes particulièrement bas ou encore de revaloriser les salaires de tous les enseignants en leur accordant une hausse de la prime de fin d'année de 60 euros bruts en 2011 et de 60 euros bruts supplémentaires en 2012. En revanche, les DPPR sont reportées à l'âge de 58 ans pour la formule à temps plein, les formules de DPPR à temps partiel à partir de 55 ans sont sensiblement limitées et des mesures transitoires sont prévues pour les enseignants âgés d'au moins 53 ans au 1^{er} janvier 2012. Ces propositions représentent un coût de 24 millions d'euros pour la Communauté française en 2011, de 28 millions en 2012, de 19 millions en 2013 et un gain de 4 millions en 2014. La réforme des DPPR doit en effet permettre dans un premier temps de compenser les dépenses puis, à partir de 2014, de dégager des économies. Le renforcement de l'aide administrative aux directeurs, réclamée par ceux-ci et par le SEGEC, fait en revanche partie des revendications qui ne sont pas rencontrées²²⁰, ce qui engendre des tensions entre, d'une part, le SEGEC et les directeurs et, d'autre part, le gouvernement (une délégation de directeurs manifeste devant le cabinet de la ministre M.-D. Simonet le 6 avril 2011) et, plus encore, les négociateurs syndicaux²²¹.

Estimant l'arrêt de travail du 15 mars bien suivi, ces derniers indiquent que les concessions du gouvernement leur paraissent légères et pourraient ne pas recevoir l'aval de leurs affiliés. Ils réclament notamment une hausse de la prime de fin d'année de 120 euros bruts dès 2011 et un assouplissement des conditions déterminées pour pouvoir bénéficier de la DPPR à temps partiel. Un protocole d'accord est néanmoins établi le 21 mars²²².

Le 31 mars, 70 % des affiliés de la CGSP-enseignement rejettent le projet d'accord sectoriel 2011-2012²²³. Le gouvernement reçoit, à leur demande, les représentants des syndicats d'enseignants et leur propose de porter la hausse de la prime de fin d'année à 120 euros bruts dès 2011 et de supprimer certaines des conditions prévues pour pouvoir bénéficier des DPPR à temps partiel à titre transitoire pour les enseignants âgés de 54 ans au 1^{er} janvier 2012. Néanmoins, la CGSP confirme son refus le 7 avril (sans organiser de nouvelle consultation de sa base) et est rejointe par les autres syndicats d'enseignants, dont les affiliés ont entre-temps rejeté, eux aussi assez massivement, le projet d'accord²²⁴. En revanche, le SEGEC approuve l'accord²²⁵, tout en regrettant l'absence de renfort administratif pour les directeurs d'établissement. La CGSP-enseignement et la CSC-enseignement se rejoignent dans leur critique virulente du comportement jugé corporatiste du SEGEC, nouvellement arrivé à la table des négociations. La CSC-services publics (qui organise les personnels ouvriers et administratifs) et la CNE-universités approuvent l'accord²²⁶. En vertu

²²⁰ Il faut toutefois préciser que le décret du 15 décembre 2010, qui a instauré la concertation tripartite, ne prévoit pas la possibilité pour les PO de déposer leurs propres revendications et de réclamer une part des moyens disponibles.

²²¹ *Le Soir*, 28 et 29 mars, 6 et 7 avril 2011.

²²² *Le Soir*, 17 et 22 mars 2011 ; *L'Écho*, 22 mars 2011.

²²³ *Le Soir*, 1^{er} avril 2011.

²²⁴ *Le Soir*, 1^{er}, 2, 5 et 7 avril 2011.

²²⁵ Le communiqué du SEGEC (4 avril 2011) insiste notamment sur la promesse d'engager une centaine de puéricultrices et sur la revalorisation du traitement des directeurs de l'enseignement fondamental.

²²⁶ *Le Soir*, 5 et 8 avril 2011.

des dispositions décrétales, le gouvernement est libre d'appliquer ou non le protocole d'accord, en dépit du refus d'une majorité de syndicats. La ministre M.-D. Simonet rappelle les efforts consentis par le gouvernement et indique son intention de mettre en œuvre le résultat des négociations.

5.3. GRÈVE ET MANIFESTATION BIEN SUIVIES

Devant ce blocage, et au vu de l'état d'esprit des enseignants observé lors des consultations des affiliés, les syndicats enseignants déposent un préavis de grève pour le 5 mai 2011, pour tous les réseaux et tous les niveaux d'enseignement, du fondamental au supérieur²²⁷. Le même jour, une manifestation communautaire se déroule à Liège, ville dont sont issus les deux ministres en charge de l'enseignement dans le gouvernement de la Communauté française (M.-D. Simonet et J.-C. Marcourt). L'objectif de ces actions est clair : construire un rapport de force favorable à la réouverture des négociations.

Les syndicats et la presse considèrent que la mobilisation est clairement réussie²²⁸, estimant que plus d'un membre du personnel de l'enseignement sur dix a manifesté dans les rues de Liège. Même les enseignants du fondamental, généralement plus difficiles à mobiliser, semblent avoir bien suivi le mouvement de grève. Le succès des DPPR et des conditions de travail devenues « épouvantables »²²⁹ expliqueraient cette mobilisation des instituteurs. Dans la manifestation, les calicots observés et les témoignages recueillis indiquent que, outre la question du salaire et celle des DPPR, les enseignants sont particulièrement préoccupés par leurs conditions de travail au sens large, ainsi que par les problématiques du début et de la fin de la carrière²³⁰. Les conditions d'enseignement, l'évolution des rôles confiés (tacitement ou explicitement) à l'école ou la perte de respect et de considération ressentie par les enseignants alimentent un ras-le-bol qui amène notamment quelque 40 % des jeunes diplômés à délaisser l'enseignement avant d'y avoir accompli cinq ans de carrière²³¹ et les enseignants plus âgés à tenir farouchement aux formules de DPPR leur permettant de mettre fin à leur carrière ou d'aménager progressivement leur retrait de l'enseignement.

5.4. REPRISE DES NÉGOCIATIONS

Dans un premier temps, la ministre M.-D. Simonet réagit à la mobilisation en rappelant les avancées prévues dans le projet d'accord et le manque de moyens budgétaires supplémentaires²³². Les syndicats réclament une réponse rapide à la colère et aux revendications exprimées. Le 13 mai, le gouvernement annonce l'ouverture

²²⁷ *Le Soir*, 8 avril 2011.

²²⁸ Les syndicats considèrent que 10 % du total des enseignants ont défilé à Liège, cf. *supra*.

²²⁹ *Le Soir*, 6 mai 2011.

²³⁰ *La Libre Belgique* et *Le Soir*, 6 mai 2011.

²³¹ *Le Soir*, 28 juin 2011.

²³² *La Libre Belgique*, 6 mai 2011.

d'une réflexion sur le métier d'enseignant, cependant sans y affecter de moyens budgétaires²³³. Une réouverture des négociations entre le gouvernement et les syndicats est prévue le 26 mai. Ces derniers présentent les revendications qu'ils mettront sur la table : alignement de la prime de fin d'année des enseignants sur celle des fonctionnaires de la Communauté française (soit un gain supplémentaire de 70 à 80 euros par enseignant) et alignement des conditions particulières, à titre transitoire, d'accès aux formules de DPPR à temps partiel pour les enseignants âgés de 53 ans au 1^{er} janvier 2012 sur celle de leurs collègues alors âgés de 54 ans. Les syndicats proposent également d'ajouter une série de thèmes au processus de réflexion à venir, telles que la fixation d'un nombre maximal d'élèves par classe (les PO préfèrent un nombre maximal *moyen*, pour garder une marge de manœuvre dans l'organisation et la création d'options), l'accueil du jeune enseignant, l'aménagement de la fin de la carrière, celui des horaires ou encore l'accélération des engagements²³⁴.

En deux heures, un complément à l'accord est négocié entre cinq ministres du gouvernement (le ministre-président, les vice-présidents et les ministres de l'Enseignement) et les représentants des syndicats d'enseignants. Deux débats seront lancés : l'un sur la taille maximale des classes, devant aboutir vers la fin de l'année 2011, l'autre sur les conditions de travail, censé aboutir vers Pâques 2012. Trois mesures sont intégrées à l'accord : sur le plan salarial, la prime de fin d'année des enseignants sera augmentée de 120 euros bruts en 2011 et de 200 euros bruts en 2012 ; les enseignants âgés de 53 ans au 1^{er} janvier 2012 seront traités comme ceux ayant 54 ans à cette date pour bénéficier des mesures transitoires concernant les formules de DPPR à temps partiel ; les jeunes enseignants non encore stabilisés seront désormais payés à terme échu et non plus avec un mois de décalage²³⁵.

Le SEGEC critique cet accord, estimant qu'il n'a été ni élaboré avec les organisations qui ont approuvé le premier accord, ni soumis à celles-ci, et qu'il est inconciliable avec le premier texte. L'organisation représentant les PO de l'enseignement libre catholique craint en particulier la fixation d'un nombre maximal d'élèves par classe qui rendrait trop rigide l'organisation des cours²³⁶. Du côté syndical, certains enseignants jugent que leurs représentants ont accepté un peu trop rapidement les concessions de l'exécutif. La section régionale bruxelloise du SEL fait officiellement connaître sa « perplexité » face à l'accord signé, jugé insuffisant au vu « du malaise actuel et de la volonté de changement » exprimés le 5 mai, et critique l'approbation de ce texte sans consultation préalable de la base syndicale²³⁷. Les négociateurs syndicaux se défendent en indiquant qu'ils n'ont pas signé d'accord mais ont « accepté une méthode de travail », qu'ils n'ont pas « rengainé » mais ont « salué les trois gestes » du gouvernement, et que « le plus gros du travail reste à faire ». Si ce processus n'aboutit pas, « on repartira à l'attaque », déclare le responsable de la CGSP-enseignement²³⁸.

²³³ *Le Soir*, 14 et 18 mai 2011.

²³⁴ *Le Soir*, 19 et 28 mai 2011.

²³⁵ *Le Soir*, 27 mai 2011.

²³⁶ *Le Soir*, 28 mai 2011.

²³⁷ *Le Soir*, 7 juin 2011.

²³⁸ *Le Soir*, 6 juin 2011.

Les deux débats (taille maximale des classes et conditions de travail) débutent le 28 juin 2011. Vu les difficultés rencontrées au cours des mois précédents pour se faire entendre du gouvernement, et vu la position des représentants des PO, les représentants syndicaux continuent à se dire « méfiants »²³⁹. Durant le mois de septembre, cinq groupes de travail sont installés, concernant l'optimisation des moyens d'encadrement, la dynamisation de la carrière, l'amélioration des statuts, la lutte contre l'échec scolaire et la réforme des titres et fonctions. Un accord est trouvé en novembre sur les normes d'encadrement des élèves et sur la taille des classes²⁴⁰. Mais à la mi-décembre, les représentants syndicaux quittent les groupes de travail réfléchissant à l'amélioration de l'exercice du métier d'enseignant. Ils dénoncent les projets du gouvernement, fédéral cette fois, visant à porter à 62 ans l'âge minimum pour accéder à la retraite dans la fonction publique (cf. *supra*, chapitre 1). L'âge requis pour pouvoir mettre un terme à sa carrière d'enseignant en Communauté française pourrait donc être appelé à s'accroître brutalement de sept ans puisque, jusqu'au 31 décembre 2011, les DPPR à temps plein pouvaient être obtenues dès 55 ans. En outre, les syndicats dénoncent l'absence de budget mis sur la table par le gouvernement de la Communauté française pour envisager l'aménagement des carrières²⁴¹. Sans surprise, les syndicats d'enseignants appellent leurs affiliés à participer à la grève intersectorielle organisée en front commun dans les services publics le 22 décembre 2011 (cf. *supra*, chapitre 1). Globalement, cette grève est bien suivie dans l'enseignement francophone. Y participent également, mais dans une moindre mesure, des enseignants flamands et germanophones, eux aussi concernés par cette modification de la législation fédérale²⁴².

5.5. ENJEUX ET IMPLICATIONS DE LA GRÈVE DES ENSEIGNANTS FRANCOPHONES

De prime abord, la grève menée par les enseignants francophones peut paraître banale. Elle se situe dans le cadre de la négociation sectorielle pour conclure la convention collective 2011-2012, et la difficulté d'obtenir satisfaction auprès de l'employeur – en l'occurrence, le gouvernement de la Communauté française – conduit les organisations syndicales, en front commun et tous niveaux confondus, à organiser une journée de grève pour opérer une démonstration de force et pour forcer une réouverture des négociations en vue d'en améliorer le résultat. Néanmoins, ce conflit se distingue de différentes manières de ce schéma somme toute classique.

Sur la forme, la grève des enseignants se double d'une manifestation qui est jugée importante par tous. Par ailleurs, ces actions interviennent dans un secteur qui a été l'objet de conflits marquants durant les années 1990 mais qui s'est caractérisé depuis 1996 par une quasi-absence de mouvements de grève. La mobilisation massive des

²³⁹ *Le Soir*, 28 juin 2011.

²⁴⁰ *Le Soir*, 15 et 30 novembre 2011.

²⁴¹ *L'Écho*, 14 décembre 2011.

²⁴² *De Tijd*, *Grenz-Echo* et *La Libre Belgique*, 23 décembre 2011. Cette réforme amènera ainsi le ministre flamand de l'Enseignement, Pascal Smet (SP.A), à relancer sa réflexion sur les fins de carrière des enseignants (*De Morgen*, 7 février 2012).

enseignants dans cette lutte, intégrant notamment de nouvelles générations, est donc frappante. Ces deux aspects suffiraient à retenir l'attention des médias. Le secteur affecté – l'enseignement – est en outre traditionnellement bien suivi par la presse, qui ne déroge pas à cette habitude, en raison notamment de la place particulière qu'il occupe dans la société, de la crise qu'il traverse et du nombre et de la qualité des personnes concernées : gouvernement de la Communauté française, enseignants, élèves, parents, etc.

Sur le fond, le conflit décrit ci-dessus révèle de nombreux malaises ressentis par les enseignants et différentes problématiques affectant l'école ainsi que, plus largement, la société dans son ensemble. Il s'inscrit en outre dans un cadre institutionnel particulier, marqué par la longueur des négociations en vue de former un nouveau gouvernement fédéral et par la répartition des compétences entre l'Autorité fédérale et la Communauté française.

Ainsi, les revendications mises en avant par les enseignants mobilisés et par leurs représentants syndicaux concernent directement les conditions de travail et leurs conséquences multiples. Le rôle des enseignants et le contexte dans lequel ils doivent exercer leur métier semblent avoir changé de manière forte et rapide au cours des dernières années. La considération qu'ils reçoivent de la part des élèves, des parents, des directions, des pouvoirs publics ou de la société de manière plus générale est souvent décrite comme s'étant significativement dégradée. Par conséquent, les jeunes seraient moins attirés qu'auparavant par la carrière enseignante, et ceux qui y accèdent sont nombreux à la délaisser au bout de quelques années à peine. Les difficultés d'insertion des jeunes enseignants (alternance de périodes de chômage et de contrats de remplacement, paiement intervenant avec retard, etc.) contribuent également à expliquer cette désaffection. À l'autre extrémité, bon nombre d'enseignants plus âgés souhaitent mettre un terme à leur carrière de manière anticipée à des conditions financières correctes, ce qui explique la popularité des DPPR et le refus clairement exprimé par les enseignants et leurs syndicats de les voir (trop) remises en question.

La faiblesse des moyens budgétaires de la Communauté française renforce ces difficultés. Après avoir supprimé 3 000 emplois dans le secteur de l'enseignement au milieu des années 1990, celle-ci ne peut que difficilement répondre aux demandes des enseignants en matière de revalorisation salariale et d'amélioration de l'encadrement ou des conditions de travail au sens large (qu'on songe notamment à la problématique des bâtiments scolaires). Cette situation explique probablement en partie la pénurie qui affecte certaines catégories d'enseignants. À son tour, celle-ci a des répercussions sur les conditions de travail des directeurs et des autres enseignants, ainsi que sur la qualité de l'enseignement. Elle ajoute en outre un argument aux partisans d'un allongement de la durée de la carrière par le report des formules de prépension, afin de maintenir certains enseignants à la tâche pour éviter d'amplifier cette pénurie.

La situation de l'enseignement est étroitement liée à la position institutionnelle de la Communauté française. Les négociations relatées ici se déroulent avec pour toile de fond les négociations institutionnelles menées au niveau fédéral, qui n'aboutissent qu'à la toute fin de l'année 2011. Durant la négociation de l'accord sectoriel, le flou concernant la perspective de recevoir de nouvelles compétences de la part de l'Autorité fédérale et l'inconnue quant au mode de financement futur de la

Communauté (en raison de ces transferts, mais aussi des négociations en vue de réviser la loi spéciale de financement) pèsent sur les perspectives budgétaires de cette institution, déjà engagée (comme les autres niveaux de pouvoir) dans un processus de réduction significative de ses dépenses.

La Communauté française, de même que les deux autres communautés, dépend également de l'Autorité fédérale pour la gestion d'une partie de sa politique. La détermination du régime de pensions des enseignants demeure en effet de la compétence du niveau fédéral et non des communautés elles-mêmes. Si ces dernières ont mis en place des mécanismes de retraite anticipée (DPPR en Communauté française), c'est sur leurs fonds propres et à titre de dispositifs d'attente jusqu'à l'âge minimum auquel les enseignants peuvent être admis à la pension (60 ans au moment des négociations relatées ici). La modification de cet âge dans le cadre de la réforme des fins de carrière lancée par le gouvernement fédéral en décembre 2011 vient remettre en question l'accord péniblement obtenu au printemps entre les enseignants et le gouvernement de la Communauté française, soulignant au passage la dépendance de celui-ci à l'égard de facteurs sur lesquels il ne semble guère avoir de prise.

Le conflit intervenu dans l'enseignement francophone en 2011 est donc le reflet et le produit d'évolutions de société qui dépassent largement ce seul secteur. Il met ainsi en scène la complexité institutionnelle du pays, ses évolutions passées (sources du sous-financement de la Communauté française ou de la division en différents réseaux d'enseignement), les répercussions de la crise bancaire et financière survenue en 2008 sur les budgets des pouvoirs publics, la précarisation de l'emploi (et celui des jeunes en particulier), la tendance générale à l'allongement des durées de carrière présenté comme inéluctable (en dépit de la persistance d'un taux de chômage élevé), ou encore l'accroissement de tensions sociales se répercutant sur les relations entre individus, notamment entre parents, élèves et enseignants.

Ce conflit se voit enfin complexifié par le nombre de protagonistes intervenant dans le processus et par les stratégies croisées des uns et des autres. Participent en effet à la négociation le gouvernement de la Communauté française, les syndicats et les représentants des PO. Des tensions apparaissent entre les partis de la majorité. Les directeurs d'école (en particulier dans l'enseignement catholique fondamental) mettent en avant des demandes spécifiques, distinctes de celles des autres enseignants, insuffisamment prises en considération, selon eux, par les syndicats. Ceux-ci se trouvent en opposition avec, d'une part, le gouvernement et, d'autre part, les représentants des PO. Si la stratégie des différentes organisations syndicales parties prenantes à la négociation (au nombre de huit) est globalement unitaire, des divergences d'appréciation peuvent apparaître et une partie de leurs affiliés émettent des critiques à l'égard de la ligne suivie.

Le conflit dans l'enseignement est donc à la fois porteur d'une grande complexité et révélateur d'enjeux de société le dépassant largement, mais intimement ressentis par ses protagonistes.

6. LE CONFLIT POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NAVIGANT DE RYANAIR

Par rapport à la temporalité privilégiée dans ce *Courrier hebdomadaire*, il est important de préciser que, si le conflit pour l'amélioration des conditions de travail du personnel navigant de Ryanair connaît d'importants soubresauts en 2011, il s'agit aussi là d'un conflit qui déborde largement l'année civile en question. Ses premiers développements remontent au début des années 2000, dans la foulée de l'installation par Ryanair d'une base à Charleroi. Tout en mettant l'accent les événements intervenus en 2011, ce chapitre remontera dans le temps afin de faire ressortir les principaux moments qui marquent l'évolution de ce conflit.

Mis en perspective, le conflit social chez Ryanair apparaît tout à la fois hautement symbolique et atypique. Il est hautement symbolique pour au moins quatre raisons. Premièrement, il se déroule dans une entreprise typique de l'économie néo-libérale, telle qu'elle s'est développée grâce aux politiques de privatisation et de dérégulation initiées en Europe à partir des années 1980. Ce sont en effet ces politiques qui ont permis la création et puis la croissance rapide de Ryanair. Deuxièmement, cette compagnie aérienne s'est construite à partir de l'idée de *low cost*. Depuis sa création, son credo est celui de la démocratisation du transport aérien. Sa politique commerciale consiste à attirer les voyageurs à travers des billets à bas prix. En agissant de la sorte, elle s'est profilée comme l'« autobus du ciel » de la fin du XX^e siècle et, au moins, du début du siècle suivant. Notons que, pour être bénéficiaire, la compagnie compense sa politique des bas prix en facturant séparément de nombreux frais divers et autres charges à ses clients, en négociant le choix de ses destinations contre des subventions et en compressant ses frais de fonctionnement, dont les frais de personnel. Troisièmement, ce conflit a une dimension européenne importante. Jusqu'à présent, le réseau de Ryanair est presque uniquement européen et le problème soulevé en Belgique l'est aussi ailleurs en Europe. Dans ce conflit, l'acteur syndical belge essaie d'obtenir le soutien d'autres syndicats nationaux via la Fédération européenne des syndicats des travailleurs des transports. Mais c'est surtout, comme on le verra, au niveau des principes que la dimension européenne du conflit est la plus forte, avec en toile de fond la question de la construction d'une Europe sociale. Enfin, dans une perspective plus belgo-belge, un dernier aspect intéressant à soulever tient dans le fait qu'une partie importante du conflit relaté ici intervient dix ans après

* Chapitre rédigé par Jean Vandewattyne.

la mise en faillite de la Sabena, prononcée le 7 novembre 2001 et qui s'est soldée par la perte de plus de 7 000 emplois. Ce dixième anniversaire est notamment marqué par une action organisée par la CSC Aviation qui réunit près de 200 ex-sabéniens dans le hall des départs de l'aéroport de Bruxelles-National²⁴³. À cette occasion, un tract est distribué aux voyageurs afin de les sensibiliser aux « effets de la compétitivité sur les conditions de travail et de salaires du personnel de l'aéroport ».

Hautement symbolique, ce conflit est aussi très atypique au regard de l'histoire sociale belge récente. Il met en effet en scène un patron farouchement et ouvertement anti-syndical, une centrale professionnelle – la Centrale nationale des employés (CNE) de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) – quasiment sans affiliés à l'intérieur de l'entreprise et donc sans moyen de pression et d'action interne (de ce point de vue, c'est un conflit social sans grève), une partie de la presse quotidienne – *L'Avenir* et *Le Soir* – qui joue un rôle de révélateur et de dénonciateur des pratiques patronales, le monde politique – principalement à travers Écolo et Groen –, et l'institution judiciaire qui, à la demande d'anciens travailleurs soutenus par la CNE, est appelée à se prononcer sur le respect des règles de droit par leur ex-employeur. En filigrane, il y a bien sûr aussi les voyageurs et, plus largement encore, l'opinion publique. L'enjeu du conflit est lui-même aussi très atypique, puisqu'il s'agit de savoir si le personnel navigant doit être soumis au droit belge, comme le revendique l'acteur syndical, ou au droit irlandais, comme c'est le cas actuellement, une thèse défendue bec et ongle par la direction.

Si ce conflit est très atypique, il convient néanmoins de préciser qu'il a aussi des dimensions très classiques, dont la lutte pour l'amélioration des conditions de travail.

6.1. RYANAIR

Ryanair voit le jour à Dublin en 1985. Elle ouvre sa première ligne cette année-là entre Waterford (Irlande) et London Gatwick. Elle opère alors avec un seul avion, d'une capacité de quinze places. C'est en 2002 que Ryanair développe véritablement sa flotte. Alors que le secteur aéronautique est en pleine crise à la suite des attentats du 11 septembre 2001, la compagnie irlandaise négocie, à des conditions particulièrement intéressantes, la commande d'une centaine de Boeing 737-800 avec une option pour cinquante appareils supplémentaires. En 2011, Ryanair exploite une flotte de plus de 250 avions, dessert près de 160 destinations, emploie près de 8 000 personnes et transporte un peu plus de 70 millions de passagers.

C'est en 1997 que Ryanair s'installe au Brussels South Charleroi Airport (BSCA) en couvrant une première destination. Grâce à Ryanair, l'aéroport connaît une première

²⁴³ La CSC Aviation est officiellement créée le 10 octobre 2011 avec pour objectif de « renforcer la collaboration » entre les différentes centrales de la CSC – LBC-NVK, CSC Transcom, CNE, CSC Alimentation & Services, ACV-CSC METEA et CSC Bâtiment, Industrie et Énergie – actives au sein de l'aéroport national. Cette nouvelle structure se présente comme un pas vers un « syndicalisme de réseau moderne » en rassemblant « les forces, y compris au niveau financier, et avec un apport en personnel. La coordination des expertises, des compétences et des connaissances au sein d'une structure unique permet d'améliorer encore le service aux affiliés » (cf. <http://acv-csc-metea.csc-enligne.be>).

augmentation spectaculaire du nombre de passagers. Il passe en effet de 41 000 passagers en 1995 à près de 210 000 en 1998. En avril 2001, soit trois ans plus tard, la compagnie y installe sa première base continentale²⁴⁴ et l'aéroport de Charleroi accueille près de 800 000 passagers. En 2011, Ryanair transporte 4,5 millions de passagers sur les 5 millions qui sont passés par BSCA. Elle y dessert 72 destinations. Elle estime ainsi assurer près de 4 500 emplois dans une région fortement marquée par la crise de l'emploi²⁴⁵.

Sous la direction de Michael O'Leary, Ryanair est devenue une entreprise profitable en basant son développement sur le *low cost*. Ce choix stratégique a valu au dirigeant irlandais d'être nommé, en 2001, « homme d'affaires européen de l'année » par le magazine américain *Fortune*. En 2011, dans le contexte de crise, la compagnie clôture le premier semestre sur un bénéfice net de 543 millions d'euros, soit une hausse de 20 % par rapport à 2010.

Depuis de nombreuses années, les conditions de travail chez Ryanair font l'objet de dénonciations diverses. En 2004, Amnesty International s'en fait l'écho à partir des actions menées par une organisation syndicale suédoise. Selon l'organisation de défense des droits humains, « la situation dénoncée par le syndicat suédois est similaire dans les autres pays où Ryanair opère, dont la Belgique : la compagnie à bas prix contraint ses employés à signer des contrats de travail irlandais, même lorsqu'ils opèrent à partir d'aéroports situés hors d'Irlande. Ryanair bénéficie ainsi de la législation du travail irlandaise, moins avantageuse pour les travailleurs que la plupart des autres législations européennes »²⁴⁶. Parallèlement, elle souligne l'absence de dialogue social à l'intérieur de l'entreprise et elle pointe le discours et les pratiques antisyndicales de la direction. Selon un responsable du secteur de l'aviation civile au sein de la Fédération européenne des syndicats des travailleurs des transports, cité dans l'article, « Ryanair est la seule compagnie aérienne importante où les syndicats n'ont pas été reconnus (...). Même les autres compagnies *low cost* reconnaissent les syndicats, sauf peut-être celles qui ont été créées récemment et où les travailleurs n'ont pas encore eu le temps de s'organiser ». Dans sa conclusion, Amnesty International signale la création, par la fédération syndicale, d'un site Internet public sur lequel les employés de Ryanair peuvent témoigner de leurs conditions de travail. Le syndicat espère ainsi faire mettre la pression sur la compagnie irlandaise pour qu'elle améliore ses pratiques sociales.

En sept ans, c'est-à-dire depuis la parution de l'article d'Amnesty International, la situation n'a pas évolué d'un iota pour ce qui concerne les conditions de travail du personnel navigant de Ryanair opérant à partir de BSCA. Il en est de même, à l'échelle de la compagnie cette fois, pour ce qui concerne le dialogue social.

²⁴⁴ Elle obtient pour ce faire des conditions intéressantes de la part de la Région wallonne et de BSCA. En 2004, ces aides sont jugées illégales par la Commission européenne, qui en exige le remboursement par Ryanair. Finalement, en décembre 2008, la Cour européenne de Justice annulera la décision de la Commission.

²⁴⁵ Il s'agit d'une estimation fournie par Ryanair sur la base d'une clé qui veut que l'activité de Ryanair génère 1 000 emplois par million de voyageurs transportés. Selon *Le Soir*, cette affirmation n'a jamais été démontrée pour la Belgique.

²⁴⁶ Amnesty International, *Ryanair : pratiques sociales VS tickets au rabais ?*, 9 novembre 2004.

6.2. 2003-2007 : UNE PREMIÈRE TENTATIVE DE LA CNE

Lors de l'implantation de Ryanair à BSCA, le personnel navigant attaché à l'aéroport de Charleroi est directement engagé par Ryanair. Ces contrats relèvent du droit irlandais en fonction du fait que, selon la direction de Ryanair, les avions de la compagnie sont immatriculés en Irlande et que le personnel navigant travaille donc en territoire irlandais. Il en résulte pour le personnel navigant des conditions de travail beaucoup moins intéressantes, comme on le verra, que si la législation belge était appliquée.

C'est dans ce contexte que la CNE intente, en 2003, une première action en justice afin que celle-ci fasse appliquer le droit belge au cas de trois hôtesses de l'air dont la compagnie vient de se séparer au terme d'une période d'essai d'un an moyennant une indemnité de rupture équivalente à sept jours de rémunération. S'estimant lésées, les trois ex-employées ont déposé une plainte devant le tribunal du travail de Charleroi contre Ryanair pour non-respect de la législation belge. Cette plainte vise concrètement à obtenir le paiement d'un pécule de vacances ; du salaire garanti couvrant les périodes d'incapacité de travail ; d'un complément de l'indemnité de rupture (trois mois au lieu des sept jours pris en compte) ; d'une régularisation de salaire, sursalaire et de primes de nuit ; des dommages et intérêts correspondant aux chèques-repas non octroyés ; et la régularisation de frais de transport. Elle vise aussi à obliger Ryanair « à délivrer les fiches de salaire se rapportant à l'ensemble des régularisations et la fiche de rémunération 281.10 pour les années 2001 et 2002 ». À travers cette action judiciaire, la CNE cherche surtout, au-delà des situations individuelles, à créer un précédent lui permettant de revendiquer les mêmes droits pour tous les travailleurs navigants de Ryanair attachés à l'aéroport de Charleroi.

Dans un premier temps, le tribunal du travail de Charleroi se limite à solliciter la Cour de justice des Communautés européennes afin de savoir s'il est ou non compétent pour trancher ce litige. À cette fin, il adresse deux questions préjudicielles à la cour européenne. La première porte sur les « critères pertinents qui permettent de déterminer l'État contractant sur le territoire duquel un travailleur accomplit habituellement son travail lorsque ce travailleur est engagé comme membre du personnel navigant d'une entreprise effectuant le transport international de passagers par voie aérienne » et, la seconde, sur l'endroit qui « doit être considéré comme le lieu où ou à partir duquel ce travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations envers son employeur lorsque les obligations résultant de ce contrat de travail s'exécutent pour partie sur le sol (aéroport) d'un État contractant et pour partie à bord d'un avion qui a la nationalité d'un autre État contractant lequel a, par ailleurs, engagé ce travailleur ».

Dans son ordonnance du 10 juin 2004, la Cour de justice des Communautés européennes se déclare incompétente en arguant du fait que « seule une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne peut demander à la Cour de statuer sur une question d'interprétation de ce règlement »²⁴⁷, ce qui n'est pas le cas du tribunal du travail de Charleroi.

²⁴⁷ Ordonnance de la Cour (quatrième chambre) de justice de l'Union européenne, 10 juin 2004, C-555/03 (M. W. contre Ryanair Ltd).

Finalement, en mars 2005, le tribunal du travail de Charleroi donne raison aux ex-hôtesse et, par voie de conséquence, à la CNE²⁴⁸. Dans son argumentation, il souligne que l'aéroport de Charleroi peut être considéré « comme le centre effectif des activités de la demanderesse dès lors que c'est non seulement de cet endroit (pour les vols) mais également dans cet endroit (pour les gardes) qu'elle accomplissait toutes ses prestations ». En outre, il relève que les instructions de vol étaient données à partir de Charleroi et que la formation avait été réalisée à la Wallonie Aerotraining Network (Wan) installée à Gosselies. En conséquence, il condamne Ryanair à appliquer les dispositions du cadre législatif belge – et notamment les dispositions contenues dans les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la commission paritaire 315²⁴⁹. Au-delà de la question de principe concernant l'application du droit belge ou irlandais, les sommes en jeu sont importantes. Ainsi, dans un des trois dossiers jugés, l'application de la législation belge conduit le tribunal à condamner Ryanair à payer à la demanderesse une somme globale de 15 300 euros.

Ryanair se pourvoit en appel de cette décision auprès de la cour du travail de Mons. À l'inverse du tribunal du travail de Charleroi, celle-ci donne raison à la compagnie aérienne dans un jugement rendu en 2007²⁵⁰. Pour elle, s'appuyant sur les dispositions communautaires applicables au litige, seule une juridiction irlandaise est compétente pour trancher le litige. Chez Ryanair, ce jugement est considéré comme « un précédent » qui l'aidera « à défendre d'autres revendications fallacieuses de la Fédération internationale des ouvriers du transport »²⁵¹. Le parcours judiciaire de l'affaire s'arrêtera finalement là. Dans un document daté de 2011, la CNE se contente de souligner que « la troisième manche, qui devait se jouer devant la Cour de cassation, n'a malheureusement pas eu lieu, pour des raisons administratives. La question de la compétence judiciaire n'a donc pas été tranchée ».

Entre les deux jugements, il est important de préciser que Ryanair a décidé de soustraire une partie importante de la gestion de son personnel à des sociétés irlandaises travaillant quasi exclusivement pour elle. De cette manière, elle a en quelque sorte mis un paravent entre elle et la justice. Elle en aurait aussi profité pour durcir les conditions de travail du personnel navigant, entraînant une modification géographique de son attractivité en tant qu'employeur. Selon la CNE, Ryanair aurait eu de plus en plus de difficultés à « recruter des employés venant de pays de l'ex-Europe des quinze. C'est ainsi que sur les +/- 80 membres du personnel navigant attachés à l'aéroport de Charleroi, il n'en reste qu'une dizaine venant de l'ex-Europe des 15 (quatre Belges, deux Français et quelques Portugais et Italiens). Tous les autres employé(e)s sont Polonais(es). Il faut savoir qu'il y a peu, Ryanair avait jeté son dévolu sur de jeunes Lettonnes »²⁵². Il va de soi que cette diversité des nationalités, combinée à la grande instabilité du personnel navigant – la CNE parle d'une durée contractuelle moyenne de deux ans –, est un puissant frein à l'installation d'une présence syndicale en interne.

²⁴⁸ Tribunal du travail de Charleroi, *Journal des tribunaux du travail*, 21 mars 2005.

²⁴⁹ La Commission paritaire 315 est celle de l'aviation civile.

²⁵⁰ Cour du Travail de Mons, 7 septembre 2007.

²⁵¹ *Le Soir*, 26 mars 2008.

²⁵² CNE, *Le bulletin des militants*, juin 2007, p. 14.

6.3. MARS 2011 : UNE CONFÉRENCE POUR L'INTERDICTION DU DROIT DE GRÈVE

En mars 2011, lors d'une conférence de presse tenue à Madrid, M. O'Leary demande à l'Union européenne d'interdire aux contrôleurs aériens de faire grève. Cette demande fait suite à la grève sauvage menée par les contrôleurs espagnols en décembre 2010²⁵³. Dans son optique, le contrôle aérien doit être considéré comme « un service essentiel », en conséquence de quoi les contrôleurs – comme les « policiers ou les militaires » – ne peuvent pas faire grève et « s'ils le font, ils devraient être licenciés ». Pour donner de la force à son point de vue, M. O'Leary rappelle le licenciement de près de 11 000 contrôleurs aériens américains par Ronald Reagan lors du conflit d'août 1981.

Cette réaction du président-directeur général de Ryanair n'est pas sans rappeler l'attitude que la compagnie irlandaise a adoptée lors de la grève des fonctionnaires du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports (MET) qui a paralysé les aéroports wallons en juin 2007. Ce conflit, né du transfert au secteur privé des missions jusque-là effectuées par les fonctionnaires du MET, a entraîné la fermeture de l'aéroport lors du week-end du 15 juin, paralysant ainsi les activités de Ryanair. À la demande de la compagnie irlandaise, le président du tribunal de première instance a rendu une ordonnance en référé interdisant aux grévistes d'empêcher le passage des passagers. Par la suite, la compagnie a fait pression sur le gouvernement wallon afin qu'une telle action ne puisse plus se reproduire. Dans son bras de fer avec l'autorité publique régionale, la compagnie irlandaise a même été jusqu'à annoncer la suspension des réservations à Charleroi à partir du 12 novembre 2007. Cet épisode évidemment laissé des traces dans la mémoire des acteurs impliqués de près ou de loin dans ce dossier.

6.4. MAI 2011 : LE TÉMOIGNAGE DE « NATACHA »

En mai 2011, le conflit concernant le personnel navigant de Ryanair attaché à BSCA connaît un nouveau rebondissement. La presse joue un grand rôle dans cette reprise de la conflictualité. Le 25 mai, le journal *L'Avenir* publie le témoignage de « Natacha » – prénom d'emprunt –, une hôtesse de l'air travaillant pour Ryanair. Elle est présentée comme semblant être au « bout du rouleau, épuisée par une mise sous pression incessante et sans cesse croissante de son employeur ». « C'est la peur au ventre », écrit le journaliste, qu'elle veut dénoncer « des conditions de travail déplorables dans lesquelles est cantonné le personnel de bord ».

Dans son interview, l'hôtesse explique que la pression dont fait l'objet le personnel de bord est telle qu'elle aurait poussé vingt-et-un stewards et hôtesses à remettre leur démission. À la pression habituelle sont venus s'ajouter, selon elle, des contrôles

²⁵³ Cette grève a paralysé le transport aérien espagnol pendant vingt-quatre heures et a conduit le gouvernement espagnol à décréter l'état d'alerte, obligeant, par réquisition militaire, les contrôleurs à reprendre le travail sous peine d'amende voire d'emprisonnement.

anti-drogue de plus en plus « systématiques et intensifs ». « Chaque semaine, relate l'hôtesse, une infirmière vient d'Irlande et reçoit dans notre office les hôtesse et stewards qui descendent des avions. C'est là qu'on nous rase les cheveux qui serviront aux analyses pour ces *drug tests*. » Cette dernière phrase sert de base au titre résolument accrocheur de l'article : « Ryanair nous rase pour des *drug tests* ». En fait, derrière cette formule choc, il y a techniquement le prélèvement d'une mèche de cheveux de 4 cm sur 3, ce qui constitue, pour reprendre les termes du journaliste, « une pratique dégradante » et « illégale aux yeux du droit du travail belge » à l'oeuvre « depuis de long mois ». Ces contrôles auraient en fait été récemment multipliés à la suite d'une dénonciation concernant la consommation de cannabis par des membres du personnel navigant.

Deux autres articles accompagnent l'interview de l'hôtesse de l'air. Dans l'un d'entre eux, le porte-parole de Ryanair confirme la pratique de ces tests, en précisant qu'ils sont mentionnés dans le contrat de travail des employés de la compagnie et qu'ils ne peuvent les refuser sous peine de sanctions. Il rappelle à l'occasion que les employés de la compagnie sont sous contrat irlandais et que ces tests sont autorisés par le droit irlandais. Si, poursuit-il, la « Belgique a un problème avec ça[,] pas de souci. Que les autorités viennent nous voir. Et on leur expliquera que c'est le droit irlandais qui prime. Elles comprendront, j'en suis sûr. Et je peux vous dire que nous continuerons nos tests de dépistage ». Dans l'autre article, le journal se fait l'écho des réactions d'un médecin du travail appartenant au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Pour lui, cette pratique est « totalement inadmissible » parce que ces contrôles sont réalisés par une infirmière irlandaise sur le territoire belge et que les résultats sont communiqués à l'employeur. En outre, il dénonce la méthode utilisée et rappelle l'existence de la CCT n° 100 du 1^{er} avril 2009 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogue dans l'entreprise.

À la suite de ces « révélations », le journal se fait l'écho de deux réactions. La première est celle d'Écolo, qui annonce le dépôt d'une proposition de loi destinée à « trancher le conflit de compétences sur lequel s'appuie Ryanair et à faire en sorte que cette entreprise relève explicitement du droit belge pour ce qui concerne ses travailleurs basés en Belgique »²⁵⁴. Quant à la seconde réaction, elle émane de la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet (CDH), qui annonce une inspection de la part de ses services afin de voir si Ryanair respecte le cadre fixé par la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail et la CCT n° 100. Pour elle, comme elle le rappellera à la Chambre, ce cadre est applicable « aux personnes exécutant des prestations de travail en Belgique si le test a lieu en Belgique, même si la loi d'origine régissant le contrat de travail est étrangère »²⁵⁵.

²⁵⁴ Chambre des représentants, *Proposition de loi relative à la protection des droits des travailleurs dans les entreprises de transport aérien (déposée par G. Gilkinet, Z. Genot et K. Calvo)*, DOC 53 1503/001, 26 mai 2011. Il s'agit en fait d'une proposition de loi qui avait déjà été déposée en mai 2008 (DOC 52 1203/001).

²⁵⁵ Chambre des représentants, Commission des Affaires sociales, *Compte rendu intégral*, CRIV 53 COM 270, 22 juin 2011.

6.5. LA GOUTTE QUI FAIT DÉBORDER LE VASE SYNDICAL

Début juin, Inter-Environnement Wallonie décerne son chardon à M. O'Leary, le PDG de Ryanair. L'association environnementaliste veut ainsi dénoncer « les dérives du système *low cost* aérien », qui favorise l'usage intensif de l'avion avec les conséquences environnementales qui en résultent. En avril, au moment de la célébration du dixième anniversaire de l'installation de Ryanair à BSCA, l'association environnementale a en outre dénoncé le « mépris avec lequel la compagnie irlandaise traite ses travailleurs. Un exemple : le contrat du personnel de cabine (hôtesse et stewards) prévoit une rémunération de 15 euros (!) pour un vol d'une durée d'1h45 maximum et de 27 euros au-delà. Ce personnel doit en outre prendre à sa charge : la location de son costume (30 euros/mois), ses repas et boissons à bord, ses frais de déplacements jusqu'à l'aéroport, son badge d'identification, son logement aux abords de l'aéroport lorsque les horaires l'exigent... Tout cela conjugué à une protection sociale quasi inexistante et une interdiction de fait de la liberté d'association »²⁵⁶.

Quelques jours avant la remise de ce chardon, M. O'Leary fait envoyer dix roses au syndicat des personnels navigants de la compagnie portugaise TAP, qui vient de déposer un préavis de grève de dix jours courant du 18 juin au 29 juillet. Le conflit est né de la volonté de la direction de la compagnie de réduire les équipages pour faire suite au plan d'économies imposé par le gouvernement portugais. En envoyant ce bouquet, le PDG de Ryanair dit vouloir remercier le syndicat portugais pour l'apport de clientèle dont pourrait bénéficier sa compagnie durant une période de haute conjoncture estivale.

En Belgique, cet envoi est interprété par la CNE comme une « nouvelle provocation » de la part du PDG de Ryanair – une provocation qui engendre une réaction particulièrement vive et musclée de la part de la CNE. Dans un entretien au journal *Le Soir*, le secrétaire général adjoint de la CNE, Tony Demonté, souligne que l'envoi du bouquet de roses témoigne une nouvelle fois de l'attitude « foncièrement provocatrice » et anti-syndicale du PDG de Ryanair²⁵⁷. « On sait, déclare le permanent de la CNE, qu'il hait les syndicats : dès qu'un travailleur se fait syndiquer, il se fait licencier. » Pour le permanent syndical, il est « odieux » de s'en prendre ainsi « à des gens qui se battent pour des conditions de travail meilleures ». Dans cette interview, le permanent syndical mentionne l'existence de contacts au sein de la Fédération européenne des travailleurs des transports (FTE) afin de coordonner une action au niveau européen et il réaffirme l'intention de la CNE d'aller bloquer les avions de Ryanair à BSCA avant la fin de la période des vacances. Interrogé sur le risque que les passagers se sentent pris en otage, il reconnaît son existence et le relativise en soulignant qu'« il faut que les gens qui partent comprennent que les employés de Ryanair subissent des conditions de travail inacceptables. La grève, c'est le seul et le meilleur moyen. On pourrait ne pas arriver là si les politiques prenaient leur responsabilité. Ils sont au courant de la situation. (...) Ce sont les politiques qui, en n'agissant pas, prennent les passagers en otage. De notre côté, on essaie simplement

²⁵⁶ *Le Soir*, 27 avril 2011.

²⁵⁷ *Le Soir*, 10 juin 2011. Tony Demonté est à l'origine de la première action en justice en 2003.

de faire face à 270 personnes qui travaillent pour Ryanair, attachés à l'aéroport de Charleroi, et qui sont dans une zone de non-droit ». Pour le permanent syndical, les politiques ont tout simplement « peur » de voir Ryanair quitter l'aéroport de Charleroi. Il suffit, dit-il, que « le patron de Ryanair menace de quitter Charleroi pour semer le trouble ».

Fin juin, la CNE annonce son intention de mener des actions en justice au nom d'employés et d'ex-employés de la compagnie irlandaise, ainsi qu'une action de « sensibilisation » sur le site de Charleroi en septembre. Sur ce dernier point, la CNE fait donc marche arrière par rapport à l'annonce, pour le moins musclée, du début juin. En optant pour une action de sensibilisation en lieu et place d'une action de blocage des avions de Ryanair, la centrale syndicale se montre plus réaliste quant à sa réelle capacité d'action et aussi plus stratégique par rapport aux voyageurs et, plus largement, à l'opinion publique. Outre la difficulté technique d'un tel blocage, cette action aurait plus que vraisemblablement irrité bon nombre de voyageurs. Pour la CNE, cela serait aussi revenu à prendre le risque de se rendre impopulaire aux yeux d'une partie de l'opinion publique et de perdre la bataille médiatique. Bloquer les avions de Ryanair en plein été aurait sans aucun doute été considéré, par certains éditorialistes, comme une « prise en otage » des vacanciers et, à travers eux, des sacro-saintes vacances estivales.

Revenant fin juin sur l'attitude du monde politique, le secrétaire général adjoint de la CNE explique que le contexte a fortement changé par rapport à « il y a trois ou quatre ans quand les autorités locales allaient rendre allégeance en Irlande dès que Ryanair menaçait de partir ailleurs. On sait aujourd'hui que Ryanair menace mais ne scie jamais la branche sur laquelle elle est assise. Et Charleroi est sa base la plus rentable, donc... »²⁵⁸. Le même jour, mais de manière sans doute purement fortuite par rapport à l'actualité sociale belge, Ryanair annonce la fermeture de sa base de Reus, au sud de Barcelone, en raison d'un différend avec les autorités régionales. Même si la situation de Charleroi n'est pas comparable avec celle de Reus, cette annonce est un nouvel exemple de la stratégie de tension habituellement privilégiée par la direction de Ryanair en cas de différend.

Le 9 juillet, *Le Soir* publie une interview du directeur de la communication de Ryanair réalisée par courriel. Cette interview s'inscrit dans le cadre d'une réflexion menée par le journal sur les limites du modèle développé par Ryanair. Par rapport aux actions annoncées par la CNE, le directeur de la communication réagit en précisant qu'il y a « plusieurs raisons pour lesquelles les syndicats s'intéressent à Ryanair, notamment parce que [la compagnie a] éliminé les prix élevés des inefficaces compagnies nationales pour lesquelles la plupart de leurs membres travaillent. Peut-être essayent-ils de faire peur au personnel en leur disant de payer une cotisation mensuelle pour être membre d'un syndicat stupide ». Il ajoute : « Nous sommes haïs par les syndicats officiels parce que nous menaçons leur survie. Nous avons entièrement changé le modèle de communication avec le personnel pour négocier directement avec les employés élus, pas avec les syndicats. Ce qui veut dire moins d'affiliés payants pour ces délégués chèrement payés. » Trois jours après la publication de cette interview incendiaire, la compagnie annonce l'ouverture d'une nouvelle ligne entre Charleroi et Manchester.

²⁵⁸ *Le Soir*, 29 juin 2011.

Le 13 août, le journal *Le Soir* publie cette fois un dossier sur « les vraies conditions de travail chez Ryanair ». Ce dossier est basé sur l'analyse du contrat de travail d'une hôtesse de l'air. Dans son éditorial, le quotidien parle de conditions qui « font froid dans le dos » et qui sont « indignes d'une entreprise belge ou basée en Belgique ». Or, pour le journal, Ryanair pourrait « parfaitement continuer » à poursuivre son idéal de démocratisation du transport aérien « sans imposer ces contrats indignes ». L'éditorial se termine par un appel à ce que Ryanair vole socialement plus haut. S'appuyant sur l'analyse d'un avocat belge et d'un professeur d'université – dont les noms ne sont pas mentionnés –, *Le Soir* relève que plusieurs clauses du contrat de travail sont illégales ou, pour le moins, discutables par rapport au droit belge. Trois clauses sont jugées illégales : l'absence de rémunération pour les heures supplémentaires, le non-paiement d'un salaire garanti en cas de maladie et le prix de l'uniforme déduit du salaire. Sept autres clauses sont considérées comme plus ou moins discutables : le transfert possible du personnel navigant partout en Europe sans compensation, l'annulation possible des congés annuels, l'interdiction de s'éloigner de plus d'une heure de l'aéroport durant les jours de *stand by*, l'obligation de se soumettre à des tests de détection d'abus d'alcool ou de consommation de drogue, l'interdiction d'informer la presse et de travailler pour des médias sous peine de licenciement immédiat, le non-paiement du chômage économique, des délais de préavis plus courts que dans le droit belge et le paiement de 200 euros pour couvrir les frais administratifs en cas de démission durant les quinze premiers mois.

Quatre jours après la publication de son dossier, *Le Soir* fait part des réactions de Ryanair. Selon les responsables de la compagnie irlandaise, les analyses présentées par le journal belge seraient basées, non pas sur un contrat de travail de la compagnie, mais sur un contrat de Crewlink, une société irlandaise qui met du personnel à disposition de Ryanair²⁵⁹. Selon la compagnie aérienne, ses propres contrats de travail seraient en fait plus intéressants pour le personnel que ceux de Crewlink. De plus, la compagnie rappelle que ses avions sont enregistrés en Irlande et, que en conséquence, ils sont considérés comme territoire irlandais et donc soumis au droit irlandais. Ce point aurait d'ailleurs été conforté, selon elle, par des décisions de justice en Allemagne, en Espagne, en Italie et en Norvège. Pour mieux contredire les analyses du *Soir*, Ryanair se présente comme une compagnie aérienne très attractive sur le marché de l'emploi. Ainsi, elle dit avoir reçu plus de 5 000 candidatures pour les cent prochains postes de personnel navigant à pourvoir. La raison de ce succès résulterait, selon elle, du salaire offert en lien avec le nombre d'heures de travail à prester : 25 000 euros de salaire annuel moyen pour 830 heures de vol, soit 17 heures par semaine. En conclusion, Ryanair souligne qu'elle continue de croître parce qu'elle offre des jobs, des promotions rapides, de bons horaires et des « voyages passionnants en Europe ».

L'action de sensibilisation annoncée par la CNE se tient finalement le 29 septembre. Elle prend la forme de la distribution d'un questionnaire dans le hall de l'aéroport de Charleroi. Les voyageurs sont invités à répondre à deux questions : 1) Combien seriez-vous prêt à payer plus cher votre billet d'avion pour que le personnel de cabine qui vous sert puisse avoir droit à un salaire en cas de maladie, un treizième mois, aux

²⁵⁹ Au moment de son enquête, *Le Soir* parle de 2 000 travailleurs mis à disposition de Ryanair par Crewlink, ce qui n'est pas négligeable.

congés payés ? et 2) Partiriez-vous toujours de l'aéroport de Charleroi si une autre compagnie remplaçait Ryanair ? Selon la CNE, la plupart des passagers interrogés déclarent qu'ils paieraient volontiers un euro de plus pour offrir les avantages mentionnés dans la première question. Or, selon les calculs syndicaux, il suffirait de 65 centimes en plus par ticket pour que ceux-ci soient financés. Dès lors, la position de Ryanair ne serait, selon la centrale chrétienne, qu'une position de principe, rien de plus.

L'évaluation du « surcoût » par ticket est intéressante à détailler. Selon la CNE, le salaire mensuel minimum moyen garanti dans une compagnie appliquant la législation belge est de 1 606 euros, ce qui donne un salaire annuel brut de 22 409 euros auquel il faut ajouter 35 % de cotisations patronales, soit 7 843 euros. Dans ce cas de figure, le coût annuel d'un employé s'élève donc à 30 252 euros. Selon les données recueillies par l'organisation syndicale, un employé travaillant pour Ryanair a un salaire mensuel moyen de 1 610 euros, en ce compris les commissions sur les ventes à bord estimées entre 40 et 250 euros par mois et par travailleur. Ce salaire est à multiplier par 12 – contre 13,95 dans le premier cas de figure – pour obtenir le salaire annuel brut, soit 19 320 euros, qui serait aussi le coût annuel pour l'employeur. Autrement dit, du fait de l'application de la législation irlandaise, la CNE n'y ajoute aucune cotisation patronale. Selon ces estimations, Ryanair économise donc 10 932 euros par an et par travailleur. L'application du droit social belge coûterait au total près de 2,9 millions d'euros à diviser par le nombre de passagers (4,5 millions) pour obtenir les 65 centimes par ticket.

Un autre aspect important de la politique salariale pratiquée à l'égard du personnel navigant travaillant pour Ryanair concerne le non-paiement d'une série de prestations. Il en est ainsi des quarante-cinq minutes précédant le décollage, d'un briefing de quinze minutes, du temps d'embarquement (trente minutes) et d'escale (vingt minutes) et du débriefing de fin de journée (trente minutes). Ces prestations non payées réduisent d'autant un salaire horaire estimé à 16,2 euros par heure de vol. Selon les informations fournies, en juin 2011, lors d'une conférence de presse, il ressort que les rémunérations du personnel navigant sont très variables. Ainsi, l'un d'entre eux déclare gagner de 800 à 1 800 euros brut par mois, en fonction du nombre d'heures de vol prestées.

Parallèlement, la CNE introduit une action devant le tribunal du travail de Charleroi à l'encontre de Crewlink, au nom de cinq travailleurs et ex-travailleurs de la société irlandaise. Cette citation vise la condamnation de Crewlink « au paiement de sommes dues à titre de régularisation salariale, pécule de sortie, salaire garanti, frais de transport, remboursement de frais de location d'uniformes, remboursement des frais de formation et dommages et intérêts équivalents à la contre-valeur des chèques-repas ». Dans un cas, elle réclame le paiement d'une indemnité de préavis de trois mois au lieu des sept jours payés. Les requérants partent du principe que les tribunaux belges sont compétents pour trancher dans ce litige et, qu'en outre, le droit belge doit s'appliquer à leur situation. La date des plaidoiries est fixée au lundi 2 septembre 2013. De source syndicale, on estime que, s'il y a appel, une décision ne devrait pas intervenir avant 2016-2017 et ce, sans compter un éventuel recours en cassation.

6.6. CONCLUSION

Le recours à la justice par une organisation syndicale dans le cadre d'un conflit du travail est particulièrement rare en Belgique. Le plus souvent, la judiciarisation des conflits sociaux est le fait des employeurs qui essaient d'obtenir, en référé, la levée des piquets en cas de grève moyennant des astreintes.

La judiciarisation du présent conflit par l'acteur syndical se justifie par au moins deux grandes raisons. La première est liée à l'absence de capacité de mobilisation en interne. Les politiques de gestion du personnel mises en place par Ryanair et les sociétés sous-traitantes, qui travaillent pour elle, rendent difficiles la syndicalisation du personnel et le développement de relations collectives de travail. Selon un quotidien belge, Ryanair aurait même accordé en 2005 une augmentation de 3 % à ses salariés non syndiqués²⁶⁰. L'acteur syndical se voit donc privé de ses moyens d'action traditionnels. Il lui incombe par conséquent d'en explorer de nouveaux pour mettre un terme à une situation qu'il juge scandaleuse. Il le fait notamment sous la forme d'une action de sensibilisation des passagers. Pour intéressante et sympathique qu'elle soit, notamment parce qu'elle ne contrarie pas les projets des voyageurs-vacanciers, cette action montre aussi les limites de ce type d'exercice. Quel peut en effet être le poids d'une telle action sur la direction de Ryanair et son président-directeur général ? La réponse est évidente : aucun. Reste donc sa combinaison avec d'autres types d'action, dont le recours à la justice.

La deuxième raison tient à l'absence quasi totale de réaction de la classe politique dans ce dossier. À l'exception d'Écolo et de Groen, qui ont déposé un projet de loi, et de quelques questions parlementaires, le monde politique reste dans son ensemble au balcon, pour reprendre une expression consacrée. Pour comprendre cette attitude, il faut dire que ce dossier est politiquement très délicat. Ryanair n'a en effet pas pour habitude de se montrer conciliante, et cela d'autant plus lorsqu'elle est dans une position avantageuse. Si Ryanair est indispensable au bon fonctionnement de l'aéroport de Charleroi, l'inverse n'est pas vrai. La conséquence d'un éventuel départ de Ryanair serait sans aucun doute très forte en termes de perte d'emplois, dans une région qui connaît déjà un chômage important. Aucun responsable politique n'a évidemment l'envie ou le courage d'être tenu responsable d'une telle situation. Cela dit, il convient également de souligner que Ryanair n'est pas pour autant adepte de la politique de la terre brûlée, comme le montre son revirement à propos de l'aéroport de Marignane (Marseille). Ainsi, en octobre 2010, M. O'Leary a annoncé son intention de fermer sa base marseillaise à partir du 11 janvier 2011 pour protester contre la mise en examen de sa compagnie pour « travail dissimulé et prêt illicite de main-d'œuvre ». La justice française faisait ainsi suite à une plainte déposée par deux organisations syndicales françaises pour non-respect du droit du travail français²⁶¹.

²⁶⁰ Notons que cette pratique anglo-saxonne a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme (Affaire Wilson, *National Union of Journalist and others c/ Royaume-Uni*, 2 juillet 2002).

²⁶¹ Selon un décret datant de 2006, année de l'installation par Ryanair de sa base à Marseille, les travailleurs mobiles basés en France sont considérés comme des salariés français assujettis en tant que tels à la législation française.

Si Ryanair a effectivement mis sa menace à exécution, un mois plus tard, elle a annoncé la réouverture de la plupart des lignes qu'elle venait de supprimer²⁶².

Pour terminer, il convient sans doute de souligner que l'enjeu du conflit chez Ryanair dépasse largement les limites de l'entreprise et de la Belgique. La politique de gestion du personnel mise en place par la compagnie irlandaise participe en effet au détricotage des conditions salariales précédemment à l'œuvre. Ceci est directement visible dans le secteur du transport aérien. Un exemple récent est la création par le groupe Air France-KLM de Transavia, une société *low cost* qui concurrence directement les vols petits courriers du groupe. Plus largement, le succès de Ryanair participe à l'émergence et au renforcement d'une Europe qui se veut de plus en plus *low cost*, c'est-à-dire d'une Europe qui place la dégradation de la condition salariale au cœur de sa politique de redéploiement²⁶³. Une des conséquences majeures de ce choix politique est évidemment de créer une véritable schizophrénie au sein du couple travailleur–consommateur.

²⁶² Ryanair n'a cependant pas rétabli sa base. La compagnie a fait en sorte de contourner le décret en ne basant plus ses avions à Marseille et en organisant une rotation hebdomadaire de ses pilotes. N'étant plus attachés en permanence à Marseille, ils ne devront donc pas payer leurs impôts et leurs cotisations sociales en France mais bien en Irlande.

²⁶³ À cet égard, relevons que l'Union européenne a adopté en 2008 un règlement – Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles – qui assimile le contrat de travail à un élément relevant du droit civil et commercial, laissant les deux parties libres de choisir la législation qui régira le contrat, législation qui peut relever de n'importe quel pays du globe. En cas de conflit entre droits nationaux distincts, ce règlement laisse ouverte la voie entre plusieurs interprétations, dont celle de l'application du droit du pays de l'entreprise.

CONCLUSION

Si l'année 2011 a connu un certain regain de conflictualité, c'est sans doute dû en bonne partie à des grèves et manifestations qualifiées de « politiques » par le monde patronal parce que constituant des réactions à des mesures du gouvernement fédéral, en affaires courantes, ou de plein exercice depuis début décembre 2011. Nous pensons en particulier aux grèves de février 2011, à la journée d'action du 4 mars organisée par la FGTB et la CGSLB contre les mesures contenues dans le projet d'accord interprofessionnel (AIP), à la manifestation nationale du 2 décembre et à la grève générale des services publics du 22 décembre. Ces deux derniers événements ont particulièrement ciblé d'importants éléments des mesures d'austérité du gouvernement Di Rupo (surtout en matière de pensions, de prépensions, de chômage et de crédit-temps). Cela ne signifie néanmoins pas que, en dehors de ces grandes mobilisations, la conflictualité ait été absente dans les secteurs privé, public et parapublic. Un nombre non négligeable de conflits y ont effet témoigné de la capacité de mobilisation et de résistance des travailleurs face aux défis auxquels ils étaient confrontés.

Au cours des différents chapitres constituant cette livraison du *Courrier hebdomadaire*, nous avons fait ressortir les actions et réactions les plus importantes des interlocuteurs sociaux à la fois entre eux et par rapport au pouvoir politique. Ces différents mouvements sociaux ont remis à l'avant-plan un ensemble de thématiques, d'une manière parfois plus aiguë qu'auparavant. Ils concernent aussi bien l'exercice du droit de grève et les libertés syndicales (avec notamment la question du service minimum) que les formes d'action syndicales et les réactions patronales, les conflits liés à des fermetures, restructurations ou délocalisations et leurs conséquences en matière d'emploi, les questions salariales dans le sillage du projet d'AIP et les conditions de travail, sans oublier le rôle croissant des médias dans l'appréciation des conflits sociaux.

Le contexte socio-économique dégradé, l'entrée en récession, les recommandations ou mises en garde d'inspiration néolibérale émanant des institutions européennes, de l'OCDE, du FMI, des marchés financiers et des agences de notation, et répercutées par les fédérations patronales et par certains partis politiques, ont amené le pouvoir politique fédéral à élaborer des mesures d'austérité et les milieux patronaux à revenir à la charge pour sauvegarder la compétitivité et à renouveler, dans le même élan, leurs attaques contre l'indexation automatique des salaires.

Par ailleurs, les gouvernants ont à plusieurs reprises montré une attitude peu respectueuse à l'égard des pratiques établies de concertation sociale. Cela s'est particulièrement vu lorsque le nouveau gouvernement fédéral est passé en force et en vitesse à la fin du mois de décembre sur le dossier des prépensions et des pensions. Cela est également apparu au niveau de la Communauté française, dont le gouvernement a très nettement tardé à faire démarrer la négociation sociale, au point de se mettre nettement en-dehors du délai prévu par décret pour mener à bien les négociations bisannuelles. Plus largement, on peut s'interroger sur le rapport à la démocratie qu'illustre ce constat. Pendant dix-neuf mois, le pays a été dirigé par un gouvernement fédéral en affaires courantes, disposant certes d'une majorité à la Chambre des représentants, mais néanmoins privé de l'ensemble des attributs et de la légitimité d'un gouvernement de plein exercice. Sitôt formé, le nouveau gouvernement fédéral a court-circuité le rôle pourtant bien établi des interlocuteurs sociaux lorsqu'il s'agit de prendre des décisions majeures en matière sociale. Si on ajoute à cela l'évolution observée au niveau européen en matière d'encadrement *ex ante* par la Commission et par le Conseil Ecofin de la politique budgétaire menée par les États, force est de constater que les modes classiques de gouvernance semblent pour le moins remis en question. Ce contexte a contribué à exacerber à certains moments les relations collectives de travail en fonction des thématiques précitées.

En 2011, la question des libertés syndicales s'est, pour l'essentiel, concentrée sur le droit de grève et sur la protection des délégués syndicaux. À plusieurs reprises, mais moins systématiquement qu'au cours des années précédentes, la réaction patronale face aux piquets de grève a pris la forme d'un recours unilatéral en référé pour obtenir des tribunaux de première instance l'octroi d'astreintes pour faire lever les piquets de grève bloquant l'accès aux entreprises. Cela a relancé la polémique opposant droit de grève et droit au travail que le « *gentlemen's agreement* » de 2002 n'avait pas réussi à résoudre : la judiciarisation des conflits du travail a la peau dure. Les prises de position intervenues en 2011 montrent que, si les parties en présence s'accordent, au moins de manière rhétorique, sur la légitimité du droit de grève, les avis sont nettement divergents dès lors qu'il s'agit d'en définir les limites. Du côté patronal, on plaide pour le droit individuel au travail, qui implique que les piquets de grève ne peuvent être bloquants mais tout au plus filtrants : ils ne pourraient pas empêcher l'accès à l'entreprise des travailleurs non grévistes en cas de grève. Du côté syndical, on estime que, au moins en cas de dépôt de préavis, le droit collectif qu'est le droit de grève prévaut par rapport aux droits individuels et qu'en l'occurrence, l'immixtion de la justice et l'imposition d'astreintes n'ont pas lieu d'être. Par ailleurs, et principalement lors des grèves et des manifestations interprofessionnelles accompagnées de grèves, des dirigeants d'entreprise ont, semble-t-il, largement encouragé le télétravail pour contourner l'obstacle des piquets de grève. Enfin, il vaut la peine de relever un cas de complément de salaire accordé aux non-grévistes²⁶⁴. Dans le même registre des libertés syndicales, il convient de signaler plusieurs licenciements de délégués syndicaux, ce qui n'est pas anodin à l'approche des élections sociales de mai 2012.

²⁶⁴ Chez Cobelguard, lors des grèves dans le secteur du gardiennage au mois de mai.

Une autre question controversée a refait surface, principalement à l'occasion des grèves dans les transports en commun. Il s'agit du service minimum, dont les partis politiques de droite (Open VLD, N-VA et MR) et, dans une moindre mesure, du centre (CD&V et CDH) ont, une fois de plus, revendiqué la mise en œuvre. Les ministres successifs (I. Vervotte, CD&V, puis P. Maignette, PS) s'y sont opposés, essentiellement en raison de son impraticabilité dans les faits au niveau des transports en commun. Les organisations syndicales refusent, elles, de discuter d'une mesure visant à limiter la liberté d'action syndicale. Dans un contexte proche, la réquisition de grévistes à l'usine Ineos de Feluy – classée Seveso 2 – a été mise en œuvre avant d'être cassée par le Conseil d'État. Il s'agit cependant là d'un phénomène rare, mais d'autant plus interpellant qu'il pourrait donner des idées à d'autres *managers* d'entreprises similaires.

Pour ce qui est des grèves proprement dites, nous avons observé le retour à des formes d'action directe moins utilisées ces dernières années. Il s'agit tout d'abord d'une recrudescence des grèves et arrêts de travail spontanés (sans préavis mais couverts ensuite par les syndicats). Dans le secteur privé, une vingtaine de grèves spontanées ont témoigné des réactions de vif mécontentement, voire de colère, des travailleurs face à des décisions abruptes de fermeture, de restructuration, de délocalisation ou de licenciement de délégués syndicaux. Dans le secteur des transports en commun, de nombreux arrêts de travail spontanés ont été causés par une violence sociale croissante à l'encontre du personnel ou des véhicules. Les réactions du personnel, sous le choc des agressions, peuvent se comprendre mais, à défaut d'être limitées dans l'espace et le temps, elles ont eu des répercussions dommageables pour les usagers, surtout pour les moins nantis. Quant aux grèves « sauvages » (ni reconnues ni indemnisées par les syndicats), elles ont été rares, tout comme les cas où des dirigeants ont été « retenus », selon les uns, et « séquestrés », selon les autres (cf. les conflits chez Thissen et ArcelorMittal à Liège). Ces cas extrêmes constituent une riposte forte à ce qui est perçu par les travailleurs comme une violence socio-économique exercée par un patronat multinational et visent à obliger celui-ci à entamer de réelles négociations, les marges de manœuvre des dirigeants locaux étant en général strictement balisées. Notons également la conflictualité dans le secteur de l'enseignement francophone, où la grève du 5 mai a exprimé avec force le mal-être des enseignants par rapport à leurs conditions de travail et aux intentions ministérielles relatives à leurs fins de carrière. Des négociations longues et difficiles ont suivi, la situation étant au surplus compliquée par les mesures adoptées en décembre par le nouveau gouvernement fédéral, en matière de prépensions notamment.

Parallèlement aux conflits qui passent par des actions de grève, l'actualité sociale de 2011 a remis sur le devant de la scène le bras de fer engagé depuis près de dix ans par la CNE contre les conditions de travail et de salaire et contre la gestion du personnel à la mode irlandaise pratiquées par Ryanair. Il s'agit d'un conflit atypique, sans grève, mais ponctué d'actions syndicales de nature juridique et symbolique dans un contexte social et politique particulièrement délicat. Ce conflit est aussi révélateur des enjeux liés au développement d'une économie *low cost* et de la primauté qu'elle dit accorder aux consommateurs par rapport aux travailleurs.

D'une manière générale, le pourcentage de grèves par rapport à l'ensemble des cas de fermeture, restructuration ou délocalisation serait plutôt en recul. Dans nombre de cas, les négociations, en présence ou non d'un conciliateur social, ont pu déboucher sans conflit sur des plans sociaux, sur des propositions de reclassement ou sur la mise en place de cellules de reconversion, autant de solutions plus ou moins satisfaisantes pour les travailleurs concernés. De même, les conflits liés aux négociations pour la conclusion de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise n'ont pas explosé en 2011, alors même que les contraintes des mesures du projet d'AIP adoptées par le gouvernement fédéral ont réduit, hors index, à zéro les hausses salariales en 2011 et à un maigre 0,3 % celles autorisées pour 2012 (ce qui va contribuer à accroître encore davantage le recul de la part des salaires dans le revenu national, mouvement nettement perceptible depuis le début des années 1980).

Quant aux divers mouvements interprofessionnels qui se sont déroulés au cours de l'année 2011, ils n'ont pas été à même d'infléchir les décisions gouvernementales, au point qu'à la mi-décembre, le front commun syndical a déposé un préavis de grève pour le 30 janvier 2012.

On peut se demander la raison pour laquelle ces mouvements sociaux à l'échelle interprofessionnelle n'ont été ni plus nombreux ni plus intenses. Plusieurs éléments peuvent expliquer le caractère graduel, voire la lenteur des ripostes des organisations syndicales. D'une part, au cours du premier semestre de l'année, on a constaté une fracture au sein du front commun, suite aux appréciations divergentes du projet d'AIP entre la CSC d'une part, la FGTB et la CGSLB d'autre part. Il a fallu du temps aux directions syndicales respectives pour renouer les contacts et reconstituer une « plate-forme commune » de revendications face aux mesures d'austérité déjà contenues dans la note du formateur E. Di Rupo du 4 juillet 2011. D'autre part, si les dirigeants syndicaux se devaient de défendre les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux, ils n'ont pas voulu mettre en péril ce (futur) gouvernement Di Rupo si péniblement constitué, ni trop y déforcer la position délicate des socialistes (PS et SP.A) pour la FGTB ; quant à la CSC, le pouvoir de pression de son aile flamande sur un CD&V en perte de vitesse s'est singulièrement amoindri suite notamment au départ de ses principaux appuis (Y. Leterme et I. Vervotte). Aux yeux des dirigeants syndicaux, provoquer la chute d'un gouvernement à peine né aurait replongé le pays dans un nouveau chaos institutionnel et socio-économique.

Par ailleurs, ces mouvements sociaux interprofessionnels ont fortement agacé les organisations patronales, qui ont dès lors relancé d'autant plus vivement leurs attaques contre l'indexation, les piquets de grève et les actions syndicales en général, à la fois via les médias, par des sondages et même par la création de sites antigrèves sur Internet. En outre, face aux grèves et manifestations interprofessionnelles, les médias ont adopté une attitude pour le moins critique, généralement même explicitement négative : même si la parole y a été donnée aux dirigeants syndicaux, la tendance des médias a plutôt été de s'interroger sur le sens de manifestations et de grèves une fois les décisions gouvernementales prises. Ces assauts médiatiques font d'autant plus regretter la disparition de toute presse d'opinion de gauche.

En définitive, dans le contexte d'une situation socio-économique pénible pour les travailleurs confrontés à un durcissement patronal et à une politique d'austérité émanant d'un gouvernement sorti au forceps des affaires courantes début décembre et mis sous pression par les autorités européennes, les organisations syndicales ont été obligées d'adopter des positions défensives. Elles ont clairement marqué leur attachement aux conquêtes sociales (indexation, fins de carrière, allocations de chômage, droit de grève) et exprimé leurs revendications en matière de politiques de relance et d'emploi. Elles n'ont toutefois pas réussi, malgré une conflictualité en hausse, à endiguer les pressions conjuguées des partis politiques de droite et des organisations patronales. Ce dernier constat n'est cependant en rien spécifique à l'année 2011. Les organisations syndicales et, plus largement, le monde du travail sont en effet sur la défensive depuis plusieurs décennies et rien n'indique une inversion de cette tendance durant le premier trimestre de 2012. Dans un contexte d'austérité frappant tout le continent, et alors que la Confédération européenne des syndicats a engagé une suite de mobilisations s'enchaînant à un rythme jamais observé auparavant, il sera intéressant d'observer les réactions futures des syndicats belges et leur volonté, ou leur capacité d'agir au niveau international en collaboration avec d'autres organisations syndicales et avec d'autres mouvements sociaux, dont ceux porteurs d'une remise en question profonde du modèle de la croissance à tout prix et du consumérisme qu'elle implique.

ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE DURANT LA PÉRIODE 1991-2011

Afin de compléter l'analyse qualitative des grèves les plus importantes de 2011, cette annexe propose un aperçu des mouvements de grève depuis 1991, année à partir de laquelle on dispose de données quantitatives relatives aux grèves. Cette rétrospective chiffrée court jusqu'au deuxième trimestre de 2011 y compris (les données officielles n'étant pas encore disponibles pour les six derniers mois de l'année au moment de la rédaction de cette contribution).

L'analyse se limitera aux données de grève officielles, à l'exclusion des autres sources existantes telles les données de grève collectées par la CSC²⁶⁵. Après une brève mise au point relative à la problématique des sources d'information, cette annexe consacrera ses différentes parties à la description de l'évolution globale du nombre de journées de grève en Belgique et mettra en avant les mouvements de grève sectoriels en fonction de la taille des entreprises et du sexe et du statut des travailleurs. En conclusion, elle présentera une comparaison entre la Belgique et d'autres pays d'Europe de l'Ouest.

1. CRITIQUE DES SOURCES

À l'heure actuelle, il n'existe en Belgique aucune instance publique spécifiquement chargée de la collecte des informations relatives aux grèves et de la vérification de leur qualité. Les données quantitatives récentes relatives aux mouvements de grève ne constituent que la déduction « automatique » d'une procédure purement administrative²⁶⁶.

* Annexe rédigée par Kurt Vandaele (traduction : Michel Capron).

²⁶⁵ Cf. K. VANDAELE, « Discipliner, decentraliser, "staatsinmenging"... en tertialisering. De stakingevoluitie in België na 1970 », in C. DEVOS, P. HUMBLET (dir.), *Arbeid vs. Kapitaal. Een kwarteeuw staking(srecht)*, Academia Press, Gand, 2007, p. 45-106.

²⁶⁶ Cf. K. VANDAELE, « Les statistiques de grèves et leur exploitation », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2079, 2010, p. 19-20.

Le recours formel à cette procédure date de 2002. Les données sont cependant officiellement disponibles depuis 1991 via la « brochure bleue » de l'Office national de sécurité sociale (ONSS)²⁶⁷. Cette publication annuelle se base sur les déclarations fournies à l'ONSS tous les trimestres par les employeurs quant aux prestations et aux salaires de leurs travailleurs. La brochure bleue est spécifiquement consacrée aux périodes d'absence au travail non rémunérées mais qui sont assimilées à des jours de travail pour la détermination de certains avantages sociaux en faveur des travailleurs. Les grèves relèvent notamment de la définition de ces périodes assimilées. La part des grèves dans le total des périodes assimilées est cependant limitée : entre 1991 et 2010, elle n'a dépassé 1 % qu'au cours de quatre autres années (1992, 1993, 2001 et 2005), avec un maximum de 2,7 % en 1993.

Les données de grève de l'ONSS (brochure bleue), qui sont exploitées dans la présente annexe, peuvent prêter le flanc à la critique. Il y a dès lors lieu de procéder à une critique des sources. Tout d'abord, nous ne disposons à l'heure actuelle que d'un seul indicateur – en l'occurrence, le nombre de journées de grève –, ce qui limite l'étude du phénomène et son interprétation. Comme les grèves se caractérisent par leur caractère multidimensionnel, leur analyse devrait idéalement porter sur plusieurs indicateurs, dont le nombre de grèves, le nombre de grévistes et la durée des mouvements de grève.

Ensuite, le phénomène des grèves est sous-estimé si l'on s'en tient aux seules données officielles. Cela est dû à deux éléments. D'une part, toutes les grèves ne sont pas nécessairement reprises dans les périodes assimilées déclarées à l'ONSS. À l'issue d'une grève, tout employeur peut en effet décider de payer un salaire ou un traitement aux grévistes. La plupart du temps, le versement de cette rémunération constitue une partie du compromis atteint entre employeur et syndicats (ou grévistes). Il s'ensuit que dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS, la période de grève est considérée comme période rémunérée, même si *de facto* une grève a eu lieu. D'autre part, les grèves du secteur public ne sont que partiellement recouvertes par les données officielles²⁶⁸. Jusqu'en 2002, on ne dispose d'aucune information quant au nombre de journées assimilées pour les fonctionnaires. Pour les années postérieures à 2002, ces derniers ont été intégrés dans les statistiques²⁶⁹, à l'exception des travailleurs des services publics locaux (provinces, communes et institutions assimilées), qui restent encore exclus des statistiques car ils ressortissent de la compétence de l'Office national de sécurité sociale des services publics provinciaux et locaux.

Enfin, il est impossible d'établir, sur base des données de grève de l'ONSS, les différences régionales quant au comportement de grève entre Wallonie, Bruxelles et Flandre. Ceci n'est pas seulement lié au caractère multidimensionnel du phénomène de grève, mais aussi à la procédure d'enregistrement des déclarations trimestrielles. La répartition géographique du nombre de journées de grève est en effet basée sur le lieu du siège principal de paiement ou siège social. Il est dès lors possible que certains sites d'une entreprise donnée ne soient donc pas enregistrés. Ceci peut fausser l'image de

²⁶⁷ Cf. le site internet de l'ONSS : www.onss.fgov.be.

²⁶⁸ Les données des grèves ne tiennent pas non plus compte des marins de la marine marchande affiliés à la Caisse d'aide et de prévoyance pour les gens de mer.

²⁶⁹ Cela explique la rupture que l'on constate à partir de 2003 en ce qui concerne les jours de grève pour le secteur public.

la répartition du nombre de jours de grève entre les trois régions (par exemple, une grève dans un site wallon d'une entreprise dont le siège social est situé en Flandre est enregistrée comme grève en région flamande). Ce n'est ainsi pas un hasard si la région bruxelloise, où est situé le siège social de nombreuses entreprises, présente régulièrement la plus importante part du nombre de jours de grève (c'est le cas pour les années 1998, 2000, 2001, 2006 et 2010).

En dépit de ces imperfections, la procédure de collecte des données de grèves de l'ONSS est plus fiable que celle mise en œuvre dans les années 1980²⁷⁰. En outre, la nouvelle procédure administrative propose un certain nombre de (nouvelles) possibilités. Le nombre de jours de grève peut être ventilé en fonction du secteur économique (en se basant sur la classification NACE des entreprises²⁷¹). Depuis 2007, c'est également le cas pour les commissions paritaires, qui ont été regroupées, sur base d'une logique socio-économique, selon un certain nombre de groupes sectoriels²⁷². De plus, il est possible de classer les entreprises selon leur taille. Suite à la « déclaration multifonctionnelle » de 2003²⁷³, on connaît également le nombre de journées de grève selon le statut et le sexe du travailleur²⁷⁴.

2. NOMBRE DE JOURS DE GRÈVE PAR TRIMESTRE ET PAR ANNÉE

Avec une moyenne de 240 107 jours de grève, la période 2001-2010 compte quelque 50 000 jours de grève de moins que la période précédente (1991-2000), au cours de laquelle on a dénombré une moyenne de 291 335 jours de grève. La première décennie du XIX^e siècle est donc marquée par une réduction de la moyenne des jours de grève par rapport aux dix années qui l'ont précédée.

Pour l'ensemble de la période 1991-2010, c'est au cours du troisième trimestre (qui comprend les deux mois de vacances d'été) que le nombre moyen de jours de grève s'avère le plus faible, et au cours du quatrième trimestre qu'il est le plus élevé. Toutefois, si l'on ne tient pas compte des grèves générales de 1993 et 2005, qui ont eu lieu au cours du dernier trimestre, c'est en moyenne le premier trimestre qui compte le plus de jours de grève.

²⁷⁰ K. VANDAELE, « Les statistiques de grèves et leur exploitation », *op. cit.*

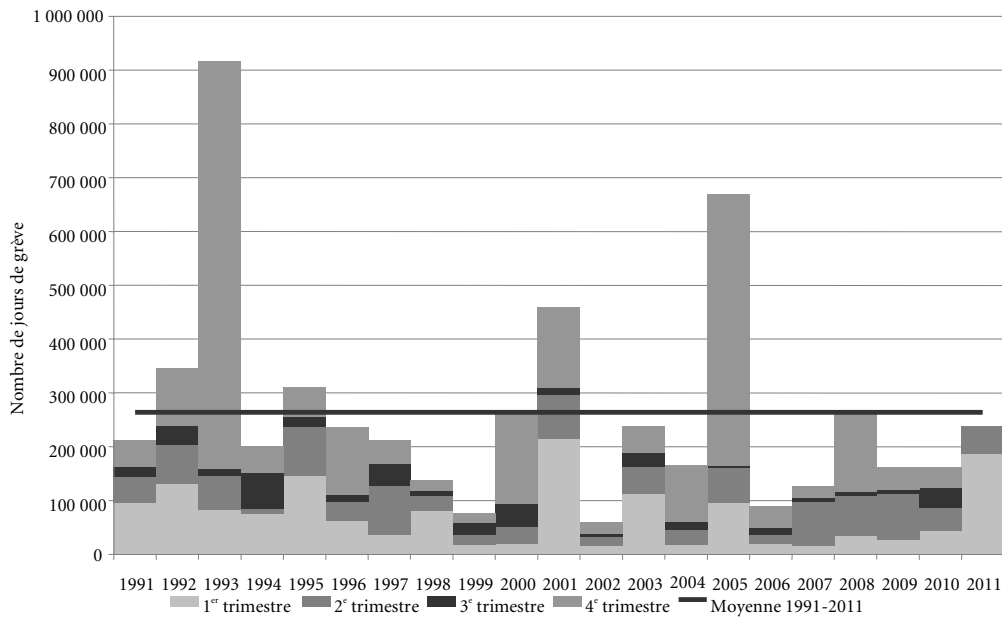
²⁷¹ Les données antérieures à 2007 sont disponibles sur base du code NACE qui était en vigueur jusque fin 2007. Les données de 2008 et des années postérieures sont publiées exclusivement selon la nomenclature de 2008.

²⁷² En réalité, cette donnée était déjà disponible, moyennant paiement, depuis 2003.

²⁷³ La déclaration multifonctionnelle comprend la déclaration des données nécessaires pour le calcul des montants sociaux et des réductions dus. Elle est également utilisée par les institutions de la sécurité sociale chargées de l'attribution de droits au sein de la sécurité sociale et du paiement de compensations.

²⁷⁴ Ces données sont également disponibles en ligne en équivalents temps plein. C'est également le cas pour les données de grève suivant l'activité économique de l'employeur et la commission paritaire.

Figure 1. Nombre de jours de grève par trimestre et par année, 1991-2011



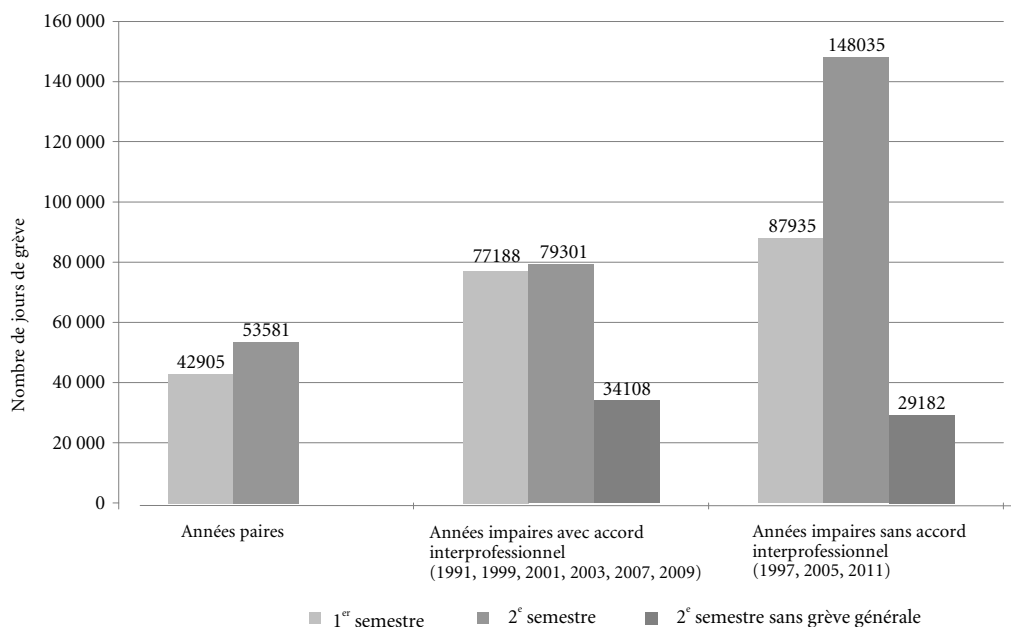
Source : Brochure bleue, ONSS.

La figure 1 indique clairement la grande volatilité des mouvements de grève. Si l'on considère la moyenne de la période (jusqu'au deuxième trimestre de 2011), on constate que le nombre de jours de grève est supérieur à la moyenne en 1992, 1993, 1995, 2001 et 2005. Les deux plus importants pics se situent en 1993 et en 2005. Ils correspondent aux grèves générales qui ont respectivement lieu contre le « Plan global » du gouvernement Dehaene I et contre le « Pacte de solidarité entre les générations » du gouvernement Verhofstadt II.

Le nombre de jours de grève est élevé au début des années 1990, mais il diminue à partir de 1996. Les années 2000 et 2001 connaissent un regain de mouvements de grève, qui est essentiellement dû à une grande vague de grèves dans l'enseignement. Elles sont suivies par 2002, qui est une année où le nombre de jours de grève est historiquement bas (60 000 à peine). L'année suivante, en 2003, il y a près de quatre fois plus de jours de grève. Ce nombre se réduit à nouveau en 2004, mais il remonte en 2005 suite à la grève générale. L'année 2006 connaît à nouveau une forte diminution. Au cours des années suivantes, le nombre de jours de grève oscille autour des 150 000 jours, à l'exception de l'année 2008 au cours de laquelle on dénombre 263 678 jours de grève suite à une recrudescence généralisée des grèves dans presque tous les secteurs, peut-être sous l'impulsion de la soudaine accélération de l'inflation.

Il est déjà clair que le nombre de jours de grève pour l'année 2011 sera relativement élevé, même si les données pour les deux derniers trimestres ne sont pas encore connues. Cette recrudescence est peut-être liée à l'absence d'accord interprofessionnel en 2010.

Figure 2. Nombre de jours de grève par semestre, 1991-2011



Source : Brochure bleue, ONSS.

La figure 2 reprend les données de la figure 1, mais en les regroupant par semestre et en les répartissant entre années paires et impaires. Elle indique qu'il se produit davantage de jours de grève au cours du premier semestre des années impaires qu'au cours du premier semestre des années paires. Ce phénomène s'explique par les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives au sein des différents secteurs économiques, négociations qui pour la plupart se déroulent précisément au cours du premier semestre des années impaires ; dans certains secteurs, ces négociations vont apparemment de pair avec des grèves en vue de soutenir et d'appuyer les revendications syndicales ou d'obliger l'organisation patronale à faire des concessions.

L'absence d'accord interprofessionnel semble accroître de manière sensible la probabilité de grèves aux niveaux de concertation inférieurs. Les statistiques montrent qu'un échec des négociations interprofessionnelles engendre environ 10 000 jours de grève supplémentaires au cours du premier semestre des années impaires. La conclusion d'un accord interprofessionnel semble donc constituer une assurance de paix sociale, consacrée par les interlocuteurs sociaux au niveau de concertation le plus élevé et relativement observée aux niveaux de concertation inférieurs.

Si le deuxième semestre des années impaires présente un score relativement élevé, ceci est à attribuer entièrement aux grèves générales de 1993 et de 2005. En effet, lorsqu'on exclut le quatrième trimestre de ces années, on constate que le nombre moyen de jours de grève au cours du second semestre des années impaires est significativement plus faible qu'au cours du premier semestre. Il en va de même pour le premier semestre des années paires, qui arrive à la fois avant la conclusion de l'accord professionnel suivant et à la fin de la conclusion du précédent (la plupart des conventions collectives de travail étant conclues durant le premier semestre des années impaires).

3. JOURS DE GRÈVE SELON LES SECTEURS ÉCONOMIQUES ET LES COMMISSIONS PARITAIRES

Le tableau 1 propose un aperçu de la part en pourcentage des jours de grève au sein des différents secteurs économiques à partir de 1991.

Tableau 1. Nombre de jours de grève selon les secteurs économiques, 1991-2011

	Agriculture, sylviculture et pêche	Industries extractives et énergie	Construction	Industries manufacturières	Activités de service		Total
					Privé	Semi-public	
1991	0,0 %	0,9 %	1,9 %	85,6 %	6,3 %	5,3 %	211 371
1992	0,0 %	0,5 %	0,3 %	81,5 %	6,5 %	11,1 %	347 062
1993	0,1 %	2,3 %	2,9 %	69,6 %	15,0 %	10,0 %	916 874
1994	0,0 %	0,0 %	0,7 %	93,3 %	4,6 %	1,5 %	200 904
1995	0,0 %	1,2 %	0,7 %	88,7 %	8,9 %	0,5 %	310 476
1996	1,0 %	1,4 %	1,0 %	64,9 %	23,4 %	8,4 %	235 868
1997	0,0 %	4,9 %	0,6 %	78,2 %	10,8 %	5,5 %	210 889
1998	0,1 %	0,1 %	0,6 %	27,1 %	46,2 %	25,9 %	138 677
1999	2,1 %	0,2 %	0,3 %	49,3 %	40,5 %	7,4 %	76 310
2000	0,0 %	0,4 %	2,8 %	26,1 %	30,5 %	40,2 %	264 919
2001	0,0 %	3,9 %	4,1 %	19,4 %	14,1 %	58,5 %	460 177
2002	0,0 %	1,2 %	0,6 %	52,1 %	35,9 %	10,1 %	60 954
2003	0,0 %	7,1 %	0,4 %	54,5 %	32,7 %	5,2 %	239 344
2004	0,0 %	0,6 %	0,8 %	38,9 %	30,1 %	29,6 %	166 287
2005	0,0 %	1,1 %	4,2 %	50,0 %	28,3 %	16,4 %	669 976
2006	0,0 %	1,0 %	0,7 %	68,7 %	25,8 %	3,8 %	88 941
2007	0,0 %	0,2 %	0,2 %	67,5 %	27,5 %	4,6 %	127 441
2008	0,0 %	5,2 %	3,3 %	39,3 %	40,7 %	11,6 %	263 678
2009	0,0 %	0,7 %	11,5 %	39,1 %	43,6 %	5,2 %	161 844
2010	0,0 %	0,8 %	0,8 %	33,6 %	49,6 %	15,2 %	162 429
2011*	0,0 %	1,4 %	2,5 %	45,7 %	33,3 %	17,1 %	238 881

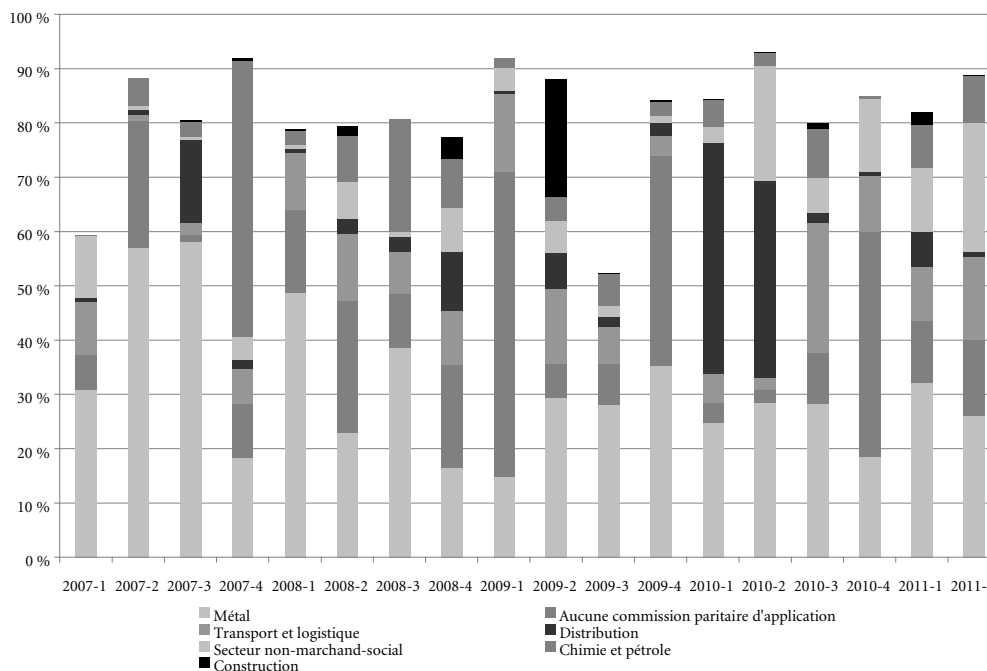
* Jusqu'en juin 2011.

Source : Brochure bleue, ONSS.

Remarque : À partir de 2007, on recourt à un autre code NACE, mais ceci n'influence pratiquement pas le rapport entre le nombre de jours de grève dans les différents secteurs économiques.

Plusieurs constats s'imposent. Premièrement, la part des jours de grève en « agriculture, sylviculture et pêche » est négligeable. Deuxièmement, il est évident que la place et le rôle historiques du secteur minier ont vécu. La part des « industries extractives et énergie » ne dépasse les 5 % qu'en 2003 et 2008, part qui est en outre due au secteur économique « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et non aux « industries extractives ». Troisièmement, le rapport entre « industries manufacturières » et « activités de service » est à relever. En 1998, la part des jours de grève dans les « activités de service » dépasse pour la première fois les 50 %, ce qui se produit à nouveau en 2000, en 2001, en 2004 et en 2008. L'année 2009 est marquée par une part inhabituelle de grèves dans la « construction », qui est traditionnellement un secteur économique occupant une faible part du nombre de jours de grève. En 2010, les « activités de services » représentent près de deux tiers du nombre de jours de grève.

Figure 3. Pourcentage de jours de grève selon les commissions paritaires, 2007-2011



Source : Brochure bleue, ONSS.

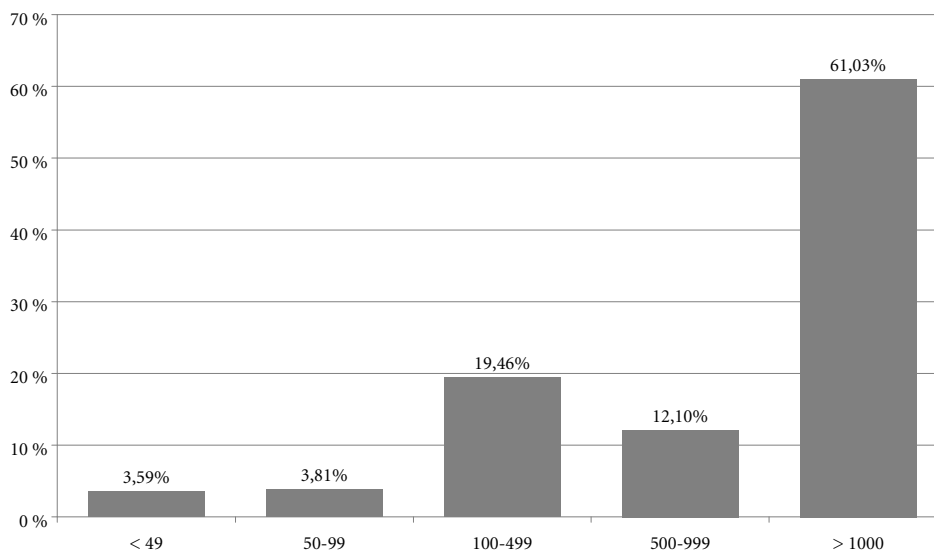
La classification du nombre de jours de grève par trimestre selon les commissions paritaires que présente la figure 3 nous apprend que la part des commissions paritaires (CP) actives dans le secteur « métal » (CP 104, 105, 111, 112, 142.01, 147, 149, 209, 210 et 224) est élevée. C'est au cours du premier trimestre 2009 que cette part est la plus faible (15 %) et au cours du troisième trimestre 2007 qu'elle est la plus élevée (58 %).

Remarquons que le nombre de jours de grève est la plupart du temps élevé dans les secteurs dépourvus de commission paritaire. En moyenne, ces secteurs entrent en ligne de compte pour 17,1 % dans le total des jours de grève sur base annuelle pour la période 2007-2011. Par ailleurs, la figure 3 reprend toutes les commissions paritaires qui affichent, sur base annuelle, une part de 5 % ou davantage en regard du nombre de jours de grève : celles des secteurs « transport et logistique » (CP 139, 140, 226, 301, 315, 316, 328), « distribution » (CP 119, 127, 201, 202, 311, 312, 313, 321), « non-marchand social » (CP 152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337), « chimie et pétrole » (CP 116, 117, 207, 211) et « construction » (CP 124). Ces cinq secteurs et les secteurs dépourvus de commission paritaire interviennent pour la moitié ou davantage dans le nombre de jours de grève par trimestre. À l'exception du premier trimestre 2007 et du troisième trimestre 2009, cette part atteint même plus de 75 %. L'exception de 2007 est à imputer à la part élevée de jours de grève dans le secteur « papier et carton » (CP 129, 136, 142.03, 221 et 222) et en 2009 au secteur « industrie de la pierre et du verre » (CP 101, 102, 106, 113, 114, 115, 150, 203, 204, 205 et 324).

4. JOURS DE GRÈVE SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

En ce qui concerne la taille des entreprises, il suffit de noter ici que les petites moyennes entreprises (PME) – entreprises occupant moins de 100 travailleurs – sont celles qui présentent, et de loin, le moins de jours de grève. Celui-ci est presque insignifiant. En revanche, les entreprises occupant plus de 1 000 travailleurs totalisent la moitié ou davantage du nombre de jours de grève, sauf en 1993, 1998 et 2005. Que les années 1993 et 2005 constituent des exceptions n'est sans doute pas dû au hasard : c'est précisément durant ces années qu'ont lieu des grèves générales qui impliquent aussi clairement les PME.

Figure 4. Pourcentage de jours de grève selon la taille de l'entreprise, 1991-2010



Source : Brochure bleue, ONSS.

5. JOURS DE GRÈVE EN FONCTION DU STATUT ET DU SEXE DU TRAVAILLEUR

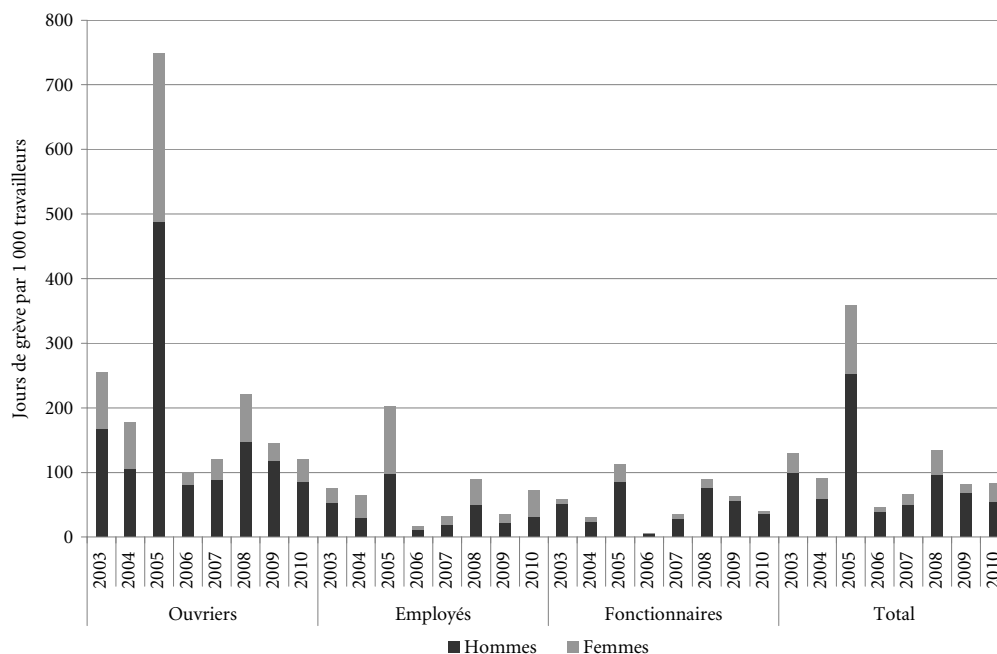
La figure 5 propose un aperçu du nombre de jours de grève en fonction du statut et du sexe des travailleurs entre 2003 et 2010.

Le premier constat à soulever est que les travailleurs sous statut ouvrier (les « ouvriers ») comptabilisent le plus souvent une nette majorité des jours de grève, mais la part des ouvriers dans la population des travailleurs salariés grévistes diminue.

Pour vérifier l'hypothèse d'une tertiarisation de l'arme de la grève, le statut du travailleur n'est cependant qu'un indicateur approximatif. Cela essentiellement parce que l'on ne prend ici en considération qu'un seul indicateur de grève, à savoir le nombre de jours de grève. Dans notre méthode de traitement des données, l'impact d'une grève de longue durée impliquant des centaines de travailleurs est bien supérieur à celui de grèves

nombreuses et fréquentes mais de courte durée n'impliquant qu'un certain nombre de travailleurs grévistes. Or, c'est précisément cette dernière forme de grève qui est typique de la tertiarisation de l'arme de la grève.

Figure 5. Répartition du nombre de jours de grève selon le statut et le sexe des travailleurs, 2003-2010



Source : Brochure bleue, ONSS.

La figure 5 nous apprend aussi que la grève est (ou reste) une affaire d'hommes. En moyenne, par rapport à leur part dans la population active, les femmes ne représentent que 26 % des jours de grève au cours de la période 2003-2010. Mais une fois de plus, on ne peut déduire que peu de choses d'un seul indicateur de grève. Pour saisir pleinement les différences possibles quant au comportement de grève entre hommes et femmes, tous les indicateurs classiques devraient être connus. En outre, la grève est parfois difficile dans certains secteurs, parce qu'il faut par exemple y garantir un service minimum. C'est notamment le cas dans les soins de santé, un secteur caractérisé par excellence par son emploi féminin. C'est pourquoi il conviendrait d'étudier également des formes alternatives de protestation sociale des travailleurs.

Il est néanmoins évident que la tertiarisation du phénomène des grèves va de pair avec sa féminisation : plus la part des secteurs des services privés et (semi-)publics s'accroît au sein du nombre total de jours de grève, plus s'accroît également le nombre de jours de grève parmi les employées et les fonctionnaires féminins²⁷⁵. Cette association qui va de soi apparaît encore davantage si l'on ne tient pas compte du secteur des transports, très largement masculin.

²⁷⁵ K. VANDAELE, « Les statistiques de grèves et leur exploitation », *op. cit.*

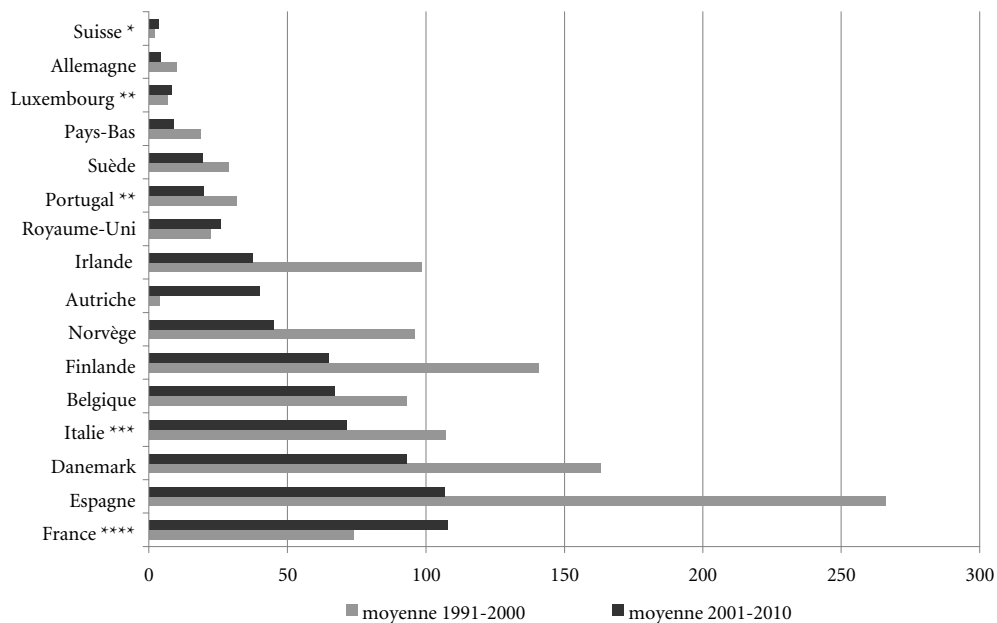
6. COMPARAISON ENTRE LA BELGIQUE ET L'EUROPE DE L'OUEST

Quelle est l'importance relative du nombre de jours de grève en Belgique, par comparaison avec autres pays d'Europe de l'Ouest? La figure 6 répond à cette question en comparant le nombre de jours de grève par 1 000 travailleurs et par pays (quinze États, outre la Belgique) au cours de deux périodes : 1991-2000 et 2001-2010.

Globalement, le nombre de jours de grève est plus faible au cours de la période 2001-2010 que lors de la précédente. Tel est en effet dans onze pays sur seize, dont la Belgique. La France, l'Autriche et le Royaume-Uni constituent des exceptions. Quant au Luxembourg et à la Suisse, tel est peut-être aussi leur cas, mais leur nombre de jours de grève est extrêmement faible, l'accroissement est marginal et les données sont basées sur des séries de chiffres incomplètes.

En partant du haut du classement, la Belgique se situe à la cinquième place pour la période en 1991-2000 et à la septième pour la période 2001-2010. La baisse du nombre de jours de grève est donc un peu moins prononcée en Belgique que dans la plupart des autres pays.

Figure 6. Nombre de jours de grève par 1 000 travailleurs dans seize pays d'Europe de l'Ouest (1991-2000 et 2001-2010)



Sources : Eurostat et les institutions de statistiques nationales.

Remarque : années manquantes : * 1991-1993 et 2008-2010 ; ** 2008-2010 ; *** 2010 ; **** 2009-2010.

7. CONCLUSION

Si l'on considère le long terme, le nombre de jours de grève est actuellement historiquement bas en Belgique. Notre pays ne constitue toutefois pas une exception en Europe de l'Ouest, où la tendance est à la baisse du nombre de jour de grèves. Il est vrai que cette tendance est moins prononcée en Belgique qu'ailleurs, ce qui place notre pays assez haut dans le classement européen. On note aussi une tertiarisation (et une féminisation) de l'arme de la grève.

Bien que l'on ne connaisse, pour 2011, que les chiffres du premier semestre, il ne fait aucun doute que le nombre de jours de grève comptabilisés cette année a nettement dépassé la moyenne des deux dernières décennies. L'absence d'accord interprofessionnel (qui a amené le gouvernement fédéral à imposer une norme salariale pour la période 2011-2012) constitue à cet égard un élément explicatif important. Au cours du premier semestre 2011, l'industrie et les secteurs des services privés sont intervenus pour, respectivement, presque la moitié et un tiers du nombre de jours de grève, tandis que le secteur des services publics en a représenté 17 %. Par ailleurs, le nombre de jours de grève recensés par les commissions paritaires au cours du premier semestre 2011 nous apprennent que le secteur du métal s'est octroyé la plus grande proportion (31 %), suivi par le secteur du non-marchand social (14 %) et les secteurs où aucune commission paritaire n'est d'application (12 %).

Les données de grève pour 2011 confirment donc une fois de plus le caractère assez prévisible des grèves. Celles-ci se produisent relativement plus dans les secteurs où il n'existe aucune commission paritaire. En outre, en l'absence d'accord interprofessionnel, il y a statistiquement plus de probabilités de voir se développer des grèves aux niveaux de concertation inférieurs en matière de renouvellement des conventions collectives. Le rythme et la structure du système de concertation sociale exercent donc une influence sur l'activité et les modèles de grève. La plupart des grèves n'ont lieu qu'une fois observées les procédures et écoulés les délais. Enfin, il y a relativement plus de grèves dans les grandes entreprises, les PME étant relativement épargnées par le phénomène.

Derniers numéros parus

- 2133-2134 L'évolution du CDH (2004-2011). II. Décembre 2007-décembre 2011
Paul Wynants
- 2131-2132 L'évolution du CDH (2004-2011). I. Juin 2004-décembre 2007
Paul Wynants
- 2129-2130 Les aspects bruxellois de l'accord de réformes institutionnelles
du 11 octobre 2011
Jean-Paul Nassaux
- 2127-2128 Les aspects sociaux de l'accord de réformes institutionnelles
du 11 octobre 2011
Paul Palsterman
- 2126 Les discussions communautaires sous le gouvernement Leterme II
(2009-2010)
Serge Govaert
- 2125 Les électeurs de la N-VA aux élections fédérales du 13 juin 2010
Marc Swyngedouw et Koen Abts
- 2123-2124 Histoire de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
(CGSLB)
Jean Faniel et Kurt Vandaele
- 2122 Vingt ans de solidarité entre les entités fédérées (1989-2009)
Giuseppe Pagano, Julien Vandernoot et Thomas Tyrant
- 2120-2121 La régulation de l'aviation civile en Belgique. Analyse des régimes
institutionnels depuis 1899
François Lohest et David Aubin

CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES

CRISP

Fondateur : Jules Gérard-Libois

Président : Xavier Mabilie

Équipe de recherche :

Étienne Arcq, Pierre Blaise (*secrétaire général*), Fabienne Collard, Vincent de Coorebyter (*directeur général*), Jean Faniel, Valérie Géonet, Christophe Goethals (*coordinateur adjoint du secteur Économie*), Cédric Istasse, Anne Tréfois, Anne Vincent (*coordinatrice du secteur Économie*), Marcus Wunderle

Conseil d'administration :

Louise-Marie Bataille, Jacques Brassinne de La Buissière (*vice-président honoraire*), Francis Delpérée, Hugues Dumont, José Gotovitch, Nadine Gouzée, Serge Govaert, Laura Iker, Patrick Lefèvre, Xavier Mabilie (*président*), Roland Michel (*administrateur délégué*), Michel Molitor (*vice-président*), Pierre Reman, Robert Tollet (*vice-président*), Els Witte, Paul Wynants