

GRÈVES ET CONFLICTUALITÉ SOCIALE EN 2013

Iannis Gracos

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

2014/3 n° 2208-2209 | pages 5 à 110

ISSN 0008-9664

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2014-3-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° 2208-2209 • 2014

Grèves et conflictualité sociale en 2013

Iannis Gracos

CRISP

Courrier hebdomadaire

Rédacteur en chef : Cédric Istasse

Assistante éditoriale : Fanny Giltaire

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 : Jean Faniel – 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

AVANT-PROPOS	5
INTRODUCTION	7
1. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE INTERPROFESSIONNELLE EN 2013	15
1.1. Chronologie des mobilisations interprofessionnelles	16
1.2. L'impossible accord interprofessionnel	19
1.3. La concertation à pas suspendus	20
1.4. Plan de relance sur fond de modération salariale	22
1.5. Le rapprochement du statut des ouvriers et des employés	23
1.6. Conclusion	26
2. CHRONIQUE D'UN CONFLIT SOCIAL LATENT CHEZ CATERPILLAR BELGIQUE	28
2.1. Gosselies, un site en mutation permanente	28
2.2. Concurrence intra-firme et spécialisation technologique	30
2.3. Les neuf mois de négociations	30
2.3.1. L'annonce de la restructuration et le freinage ouvrier	31
2.3.2. La phase d'information et de consultation	32
2.3.3. La négociation du plan social	35
2.4. Les termes de l'accord	37
2.5. Conclusion	39
3. ARCELORMITTAL LIÈGE : LA FIN D'UN BASTION SYNDICAL ?	41
3.1. Le temps de la colère	43
3.2. L'expertise plutôt que le conflit ouvert	44
3.3. La fin des illusions	45
3.4. Le plan industriel	47
3.5. Le suicide d'un militant syndical	49
3.6. La négociation du plan social	50
3.7. Conclusion	51
4. LE SECTEUR AÉRIEN SOUS TENSION : LES CONFLITS CHEZ SWISSPORT, BELGOCONTROL ET BRUSSELS AIRLINES	53
4.1. La grève chez Swissport	53
4.2. La grève du zèle chez Belgocontrol	58
4.3. Les tensions sociales au sein du personnel de Brussels Airlines	59
4.4. Conclusion	63

5. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN : LA SNCB ET LES TEC	65
<hr/>	
5.1. La conflictualité sociale à la SNCB	66
5.1.1. La réforme des structures de l'entreprise	66
5.1.2. L'accord social sur la gestion des tensions sociales	68
5.1.3. La situation sociale à Infrabel	69
5.1.4. Les tensions autour de la gare de Monceau-sur-Sambre	69
5.1.5. Le conflit autour des conditions de travail des conducteurs de train	71
5.1.6. Une fin d'année agitée	73
5.2. Les grèves sans préavis aux TEC	74
5.2.1. La grève sans préavis aux TEC Charleroi	74
5.2.2. La grève sans préavis aux TEC Liège-Verviers	75
5.3. Conclusion	78
6. FONCTION PUBLIQUE : CONFLICTUALITÉ À TOUS LES NIVEAUX SUR FOND D'AUSTÉRITÉ	81
<hr/>	
6.1. Fonction publique fédérale	82
6.2. Fonction publique régionale et communautaire	84
6.3. Fonction publique locale	86
6.3.1. La situation budgétaire difficile des communes	86
6.3.2. Les modalités d'action des communes	88
6.4. Pompiers, police, justice et fonction publique européenne	90
6.4.1. Pompiers	90
6.4.2. Police et Sûreté de l'État	92
6.4.3. Justice	93
6.4.4. Fonction publique européenne	93
6.5. Conclusion	95
CONCLUSION	97
<hr/>	
ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE EN 2012-2013	105
<hr/>	

AVANT-PROPOS

GRACOS est l'acronyme de « Groupe d'analyse des conflits sociaux ». Il s'agit d'un collectif interdisciplinaire de chercheuses et de chercheurs s'intéressant à la conflictualité sociale au sens large, en lien avec les questions de relations collectives de travail.

Fondé en 2011, le groupe s'est fixé pour premier objectif de produire annuellement une publication dans laquelle sont étudiés les principaux conflits sociaux qui se sont déroulés en Belgique durant l'année civile précédente. Cette publication, qui paraît dans le *Courrier hebdomadaire* du CRISP, comporte en outre une analyse annuelle des statistiques officielles sur la grève. Par ailleurs, le GRACOS organise également d'autres activités en rapport avec son thème d'étude comme des séminaires.

Les conflits sociaux analysés sont sélectionnés par les membres du GRACOS sur la base de deux critères : d'une part le caractère marquant de ces conflits, et d'autre part leurs conséquences potentiellement fortes sur la philosophie des relations collectives de travail ou sur le fonctionnement du système social en Belgique. Les événements étudiés sont donc remarquables soit par l'ampleur qu'ils ont prise (en termes de mobilisation sociale ou de retentissement médiatique), soit par les décisions politiques qu'ils ont générées, soit par les effets qu'ils pourraient engendrer. Une attention particulière est portée au phénomène de la grève, qui constitue un droit fondamental dans un système démocratique. Plus largement, tout conflit social considéré par le groupe comme un événement important peut être traité.

Le GRACOS se compose de sociologues, de politologues, de juristes, d'économistes, tant francophones que néerlandophones, qui portent un intérêt tout particulier à l'évolution de l'exercice de la grève. Les nouveaux membres désireux de participer à l'écriture collective sont intégrés par cooptation. En fonction des sujets susceptibles d'être traités, le groupe s'ouvre à l'occasion à des contributions extérieures.

Le nom « Iannis Gracos » a été retenu comme appellation collective des auteurs de la publication annuelle, par référence à la lutte du peuple grec contre les mesures d'austérité qui lui sont imposées depuis 2010.

*

Ce numéro est dédié à notre ami et collègue Michel Capron, décédé le 25 mai 2013. Auteur, notamment, d'une douzaine de *Courriers hebdomadaires*, Michel s'est imposé comme un observateur avisé et incontesté des relations collectives du travail et de l'industrie wallonne, en particulier de la sidérurgie. Il a pris une part déterminante dans la publication par le CRISP de l'ouvrage *Dynamiques de la concertation sociale*. Il a ensuite participé à la création du collectif Iannis Gracos, dont il a suggéré le nom, et a largement contribué aux travaux des deux premières années.

INTRODUCTION

Le Groupe d'analyse des conflits sociaux (GRACOS)¹ a pour objectif d'étudier les principaux mouvements de grève et d'autres éléments de la conflictualité sociale liée au travail qui jalonnent l'actualité de chaque année civile en Belgique. Dans de précédentes livraisons du *Courrier hebdomadaire*, il s'est intéressé aux années 2011 et 2012. La présente étude procède de même pour 2013.

L'année 2013 a été marquée par une conflictualité sociale différente de celle observée en 2012². De nombreuses catégories de travailleurs, du secteur privé comme du secteur public, se sont mobilisées et ont exprimé leur mécontentement à l'égard de la situation socio-économique générale, de celle de leur branche d'activité ou de celle d'une entreprise en particulier. Mais cela n'a pas pour autant débouché sur une mobilisation interprofessionnelle forte, unifiée et cohérente, ce qui avait davantage été observé en 2012, de même qu'en 2011³. Un seul secteur – celui de la Justice – a réussi à unir ses forces à l'occasion d'une grève jugée historique, le 13 décembre 2013⁴.

La liste est pourtant longue des travailleurs – salariés, agents de la fonction publique et même indépendants ou titulaires de professions libérales – qui ont mené des actions d'arrêt du travail ou ont manifesté en 2013 : taximen, employés de banques, sidérurgistes, douaniers, policiers, pilotes d'avion, gardiens de prison, conducteurs de bus, cheminots, employés et ouvriers communaux, pompiers, médecins des prisons, fonctionnaires des entités fédérées, médecins généralistes, standardistes des centres d'appel d'urgence, fonctionnaires fédéraux, ouvriers de l'industrie alimentaire, du verre ou du métal, personnel manutentionnaire du secteur aérien, travailleurs du bâtiment, avocats, greffiers de justice, magistrats, etc., et même fonctionnaires européens.

Mais manifestement, cette conflictualité sociale tient du besoin d'être entendu, du « coup de gueule »⁵ ; cette expression, utilisée par un délégué syndical pour qualifier l'un des conflits de cette année, est représentative de cette ambiance générale de contestation brève, fréquente et fragmentée. La grève des bagagistes de chez Swissport, abordée dans ce numéro, par son caractère dur et long pour ce type de secteur, tranche avec ce climat général d'escarmouches.

¹ Le GRACOS est présenté en avant-propos. Actuellement, ce collectif de recherche se compose de onze membres : Bruno Bauraind, Aline Bingen, Jan Buelens, Vaïa Demertzis, Filip Dorsemont, Anne Dufresne, Jean Faniel, Corinne Gobin, Esteban Martinez, Kurt Vandaele et Jean Vandewattyne. Bernard Conter et Yannick Piquet ont également contribué à la présente publication. Pour 2013, la coordination a été assurée par Aline Bingen.

² Cf. I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012 », 2 volumes, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2172-2173 et 2174-2175, 2013.

³ Cf. I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012.

⁴ Cf. V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « Retour sur la grève du 13 décembre 2013 dans la justice », *Les analyses du CRISP en ligne*, 20 décembre 2013, www.crisp.be.

⁵ *Le Soir*, 5 juin 2013 (à propos de la grève des agents pénitentiaires de la prison de Lantin).

Ce qui ressort le plus clairement des conflits examinés dans cette livraison est une sérieuse remise en question du fameux système belge de concertation sociale. Les négociations et concertations sont refusées ou court-circuitées par un certain nombre d'employeurs, en ce comprises les autorités publiques lorsque celles-ci agissent en leur qualité d'employeur public. Par conséquent, le monde du travail proteste et conteste car il estime ne plus être entendu. On peut dès lors se demander si la politique du fait accompli n'est pas progressivement en train de remplacer le système établi de concertation sociale. L'on constate en effet que nombre de conflits ont pour origine des prises de décision patronales unilatérales, non précédées d'une consultation sociale préalable.

Cette incapacité des interlocuteurs sociaux à s'accorder ou la volonté de certains acteurs d'imposer leurs vues grâce à un rapport de force qu'ils estiment leur être favorable s'est traduite par l'impossibilité d'aboutir depuis 2011 à la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) acceptable par l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Alors que c'est la ratification d'un projet d'AIP par l'ensemble des interlocuteurs sociaux qui n'a pu intervenir en 2011, c'est la quasi-absence de négociation d'un tel projet qui a marqué l'année 2013. Entrerions-nous dès lors dans une nouvelle phase historique de « non-accord interprofessionnel » ? Rappelons que la période 1977-1985 avait été marquée par l'impossibilité pour les interlocuteurs sociaux de conclure des accords à l'échelon interprofessionnel, les revendications syndicales de hausses salariales et de réduction collective du temps de travail se heurtant à des employeurs ayant durci le ton en s'engageant vers la promotion de politiques de flexibilisation des rapports de travail et de blocage des salaires.

Or, depuis 2010, les programmes patronaux et gouvernementaux convergent à nouveau fortement, au sein de l'Union européenne, pour promouvoir une nouvelle vague de politiques d'austérité, manifestation plus profonde et plus radicale, se traduisant principalement par un double mouvement : d'une part, une réduction drastique des dépenses publiques, ciblée principalement sur les salaires et les frais de fonctionnement dans les administrations publiques (à tous les échelons : du niveau européen au niveau communal) et les services publics ; d'autre part, une régression des principaux droits salariaux pour les travailleurs du secteur privé (salaire direct, allocation de chômage, indemnités de licenciement, conditions d'octroi de la pension, etc.). Cette évolution a pesé sur le rapport de force au niveau interprofessionnel entre organisations syndicales et patronales, nous allons y revenir.

Les années 2010 à 2012 ont été marquées de manière spectaculaire par une mobilisation syndicale importante un peu partout dans l'Union européenne (UE), et la Belgique n'a pas échappé à ce phénomène. Ces actions avaient pour objectif de refuser que soient reportées sur le monde du travail les conséquences de la crise financière déclenchée en 2008 et le poids des dettes publiques fortement aggravées par l'aide colossale déployée pour sauver le système bancaire d'un effondrement majeur.

Cependant, ces mobilisations n'ont pu faire fléchir la politique d'austérité planifiée à l'échelon de l'UE. L'année 2013 semble dès lors traduire une exaspération générale des salariés belges face à un présent fait de blocage des salaires, de délocalisations des activités (notamment vers les pays d'Europe de l'Est, dans le secteur routier par exemple), de compressions du personnel, d'augmentation des horaires et des heures supplémentaires, d'inadéquation des équipements de travail, d'intensification de l'activité et de généralisation

des procédures d'évaluation du travail. Et ce, alors que le futur, tel que présenté et préparé par les principaux responsables politiques belges et européens, ne semble pas nécessairement porteur de plus d'espoir pour le monde du travail sur le plan économique.

À cela s'ajoute le fait que les ripostes syndicales à l'échelon interprofessionnel semblent s'être essouffées, comme si s'installait une certaine lassitude de répéter que « nous ne paierons pas la crise » alors que *de facto* les salariés la paient durement. On peut se demander si cette moindre mobilisation syndicale interprofessionnelle ne découle pas d'un effet de décompression après une année 2012 dédiée aux élections sociales. Certains travailleurs et cadres syndicaux s'interrogent même sur la capacité des directions syndicales à s'opposer frontalement au patronat et, plus encore, aux partis politiques de gouvernement dont elles sont réputées proches, voire sur leur volonté à s'y opposer.

Dans ce contexte général où la récession économique semble être alimentée par une austérité censée produire l'effet inverse, le taux belge de chômage progresse d'année en année – 7,2 % en 2011, 7,6 % en 2012, 8,5 % en 2013⁶ – malgré les réformes successives de l'assurance chômage, dont l'un des effets est de réduire le nombre des travailleurs ayant droit à une indemnité.

Autre signe des difficultés actuelles, le bureau d'informations commerciales Graydon a fait savoir que, en 2013, le nombre d'entreprises belges en faillite a dépassé celui de 2012, qui constituait déjà un record. Les 12 306 faillites enregistrées en 2013 (contre 11 052 en 2012, soit une hausse de 11 %) représenteraient la perte de 27 912 emplois (soit + 5,6 %). Le secteur de l'horeca est le plus touché, suivi par celui de la construction, celui du commerce de détail et celui du transport.

Ces pertes d'emploi sont à ajouter à celles, davantage répercutées par les médias, dues aux restructurations d'entreprises. Deux cas de restructuration ont particulièrement marqué cette année 2013, en raison de l'ampleur de leur effet sur l'emploi au sein de ces collectifs de travail. Ainsi, l'année a commencé très durement pour les sidérurgistes du bassin liégeois. Lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire organisé le 24 janvier 2013, la direction d'ArcelorMittal a annoncé l'arrêt définitif de plusieurs outils de la sidérurgie liégeoise, avec à la clé la perte de 1 300 emplois. Un mois plus tard, le 28 février, la direction de Caterpillar a fait part de son intention de supprimer 1 400 emplois sur les 3 700 du site de Gosselies. À la différence de ce que redoutaient les métallurgistes liégeois, leurs collègues carolorégiens ne s'étaient pas attendus à une restructuration d'une telle ampleur.

En outre, le début d'année s'est avéré douloureux aussi pour les travailleurs du secteur bancaire. La direction d'ING a annoncé, le 13 février 2013, la suppression de 1 000 emplois en Belgique. Le 25 mars 2013, celle de BNP Paribas Fortis a dévoilé un plan stratégique planifiant la suppression de 1 800 emplois en 3 ans. Dans ce secteur, Belfius avait déjà annoncé une perte de 920 postes en 2012 et KBC en avait licencié 265⁷.

Si, comme nous le verrons, l'intervention des organisations syndicales a permis dans la plupart des cas d'adoucir ou d'atténuer les restructurations prévues, il n'empêche

⁶ Annexe statistique du rapport de la Banque nationale de 2013, p. 2.

⁷ Cf. A. VINCENT, « Restructurations et réductions d'emplois dans le secteur bancaire belge », *Les analyses du CRISP en ligne*, 18 décembre 2012, www.crisp.be.

que ces effets d'annonce, largement relayés par les médias, ont contribué à entretenir un climat global anxiogène et de désespérance au sein d'un collectif salarial de plus en plus stressé.

Le caractère tragique de ces restructurations a été renforcé par le suicide, le 15 octobre 2013, d'un ouvrier liégeois d'ArcelorMittal, Alain Vigneron. Dans sa lettre d'adieu, celui-ci a tenu à exprimer la violence sociale que représentent les fermetures telles que celle subie à Liège et le désespoir causé par la stratégie de directions de multinationales et d'actionnaires qui s'encombrent peu du choc social que causent de telles opérations pour les travailleurs concernés, leurs proches et la dynamique économique de toute une région.

Le contexte global de la conflictualité sociale a enfin été marqué en 2013 par l'opposition d'une partie du monde syndical, de différentes associations et de formations politiques non représentées dans les assemblées parlementaires à la ratification par la Belgique du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG, parfois appelé pacte budgétaire européen). Ce traité s'inscrit dans le renforcement de la gouvernance économique de l'UE⁸, dont il durcit les règles en prévoyant la réduction significative des déficits publics par la restriction des dépenses. De la sorte, la marge de manœuvre des États et de leurs composantes (entités fédérées ou pouvoirs locaux, par exemple) en matière d'investissement se trouve fortement réduite.

La ratification d'un tel traité s'avère complexe en Belgique, étant donné qu'elle est soumise à l'approbation de l'ensemble des assemblées législatives du pays, soit le Parlement fédéral et les assemblées des entités fédérées, ce qui nécessite pas moins de neuf votes. Le processus de ratification du TSCG a été entamé en 2012, avec une approbation à l'unanimité par le Parlement flamand, le 19 décembre, sans aucune protestation syndicale. L'année 2013 a vu défilé le traité dans les autres assemblées avec, en final pour 2013, le vote du Parlement de la Communauté française le 21 décembre (à la fin de l'année, il ne manquait que le vote du Parlement de la Communauté germanophone). Ces votes engagent la Belgique dans le respect du traité, par ailleurs déjà entré en vigueur dans les premiers États signataires à partir du 1^{er} janvier 2013.

Après le vote au Parlement fédéral, la FGTB et la CSC wallonnes ont mobilisé des militants au moment de la plupart des votes intervenant dans les autres assemblées. Il s'agissait pour elles de protester contre la pérennisation de l'austérité et d'appeler les parlementaires à ne pas ratifier ce traité. La FGTB wallonne a organisé une manifestation spécifique contre le TSCG, le 29 mai, devant le Parlement wallon à Namur. En outre, la plupart des sections de la Centrale générale des services publics (CGSP, affiliée à la FGTB) et du Syndicat libre de la fonction publique (SLFP, affilié à la CGSLB) ont organisé une grève le 24 juin contre l'austérité et le TSCG.

Cependant, comme l'avait déjà démontré l'action syndicale européenne du 14 novembre 2012⁹, le dossier de l'Union européenne est un dossier qui a tendance à cliver le monde syndical belge entre francophones et néerlandophones au sein des deux plus grandes

⁸ Cf. C. DEGRYSE, « La nouvelle gouvernance économique européenne », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2148-2149, 2012.

⁹ Cf. A. DUFRESNE, C. GOBIN, « La grève européenne du 14 novembre 2012 », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2174-2175, 2013, p. 49-57.

confédérations du pays. L'attitude globalement pro-européenne des partis politiques belges représentés dans les assemblées parlementaires ainsi que la discipline de parti et la solidarité gouvernementale expliquent que les opposants syndicaux n'ont pu convaincre que fort peu de députés progressistes de voter contre ce texte. En outre, la mobilisation syndicale sur ce dossier n'a pas été nationale, mais essentiellement wallonne, alors que, pourtant, la Confédération européenne des syndicats (CES, qui regroupe l'essentiel des grandes confédérations syndicales nationales en Europe, dont les trois syndicats interprofessionnels belges) avait elle-même rejeté ce traité dès janvier 2012.

Avant même la rédaction du TSCG, la Belgique a été soumise par l'UE à une procédure de déficit excessif dès 2009, étant donné que le niveau de sa dette publique et celui de son déficit budgétaire annuel dépassent largement les critères de convergence de l'Union économique et monétaire, fixés respectivement à 60 % et à 3 % du PIB. Les nouvelles procédures de gouvernance économique donnent désormais davantage de pouvoir à la Commission européenne pour forcer les États à s'engager dans des réformes structurelles massives et rapides pour remplir ce qui sont devenus des « engagements stricts de discipline budgétaire ». C'est ce qui explique que, à peine formé en 2011, le gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a dû procéder à une compression des dépenses publiques.

Vu les écarts manifestes entre les normes européennes et la réalité budgétaire belge, la forte pression exercée par l'UE se renouvelle chaque année sur la Belgique et a été particulièrement vive en 2013, la Commission européenne annonçant le 29 mai 2013 qu'elle allait recommander « que le Conseil constate que la Belgique n'a engagé aucune action suivie d'effets pour mettre un terme à sa situation de déficit excessif et mette ce pays en demeure de prendre des mesures pour corriger ce déficit »¹⁰.

Le gouvernement s'est alors engagé dans une épreuve de force pour aboutir à la fin de 2013 à satisfaire la double demande européenne sur le plan budgétaire de faire repasser la dette publique en dessous des 100 % du PIB et le déficit public sous 3 % : le déficit public a ainsi été ramené de 4 % en 2012 à 2,7 % en 2013, tandis que la dette est redescendue à 99,7 % du PIB¹¹.

Pour ce faire, un premier volume d'économies de l'ordre de 1,434 milliard d'euros a été dégagé en 2013, complété de 750 millions d'euros supplémentaires comme ajustement lié à la pression européenne de la fin mai. Ces économies ont pour l'essentiel été liées à des restrictions de dépenses dans l'ensemble des départements administratifs des différents pouvoirs publics belges, tant fédéraux que communautaires, régionaux et locaux.

Nombre des conflits sociaux qu'a connus la Belgique en 2013 au niveau de la fonction publique et concernant le dossier de l'AIP sont dès lors à examiner à travers la loupe des pressions découlant de ces exigences européennes de mise en conformité des politiques nationales avec les recommandations du Conseil, renouvelées chaque année.

À côté de ces exigences budgétaires, l'Union européenne a aussi exigé de la Belgique qu'elle prête attention à sa compétitivité en agissant sur les salaires, y compris en opérant

¹⁰ « La Commission prend des mesures dans le cadre de la procédure concernant les déficits excessifs », Communiqué de presse, MEMO/13/463, 29 mai 2013.

¹¹ Chiffres issus de l'Annexe au rapport 2013 de la Banque nationale sur la situation de la Belgique.

une réforme complète du mécanisme d'indexation salariale¹². Le salaire est devenu un des indicateurs macro-économiques-clés à surveiller depuis l'instauration de la nouvelle gouvernance économique européenne, bien que ce domaine soit paradoxalement hors de la compétence de l'Union européenne d'après son traité. C'est avec cette épée de Damoclès que se sont ouvertes, à l'automne 2012, les négociations au sein du Groupe des Dix en vue de tenter de conclure un AIP pour la période 2013-2014.

La conflictualité sociale survenue au niveau interprofessionnel en 2013 constitue le premier chapitre de cette étude. Bernard Conter, Vaïa Demertzis et Esteban Martinez y passent en revue un agenda de travail qui se concentre sur les six premiers mois de l'année. Le programme de cette concertation est dense, chargé et fortement contraint par les demandes européennes. À la négociation classique de ce qui constitue le cœur d'un AIP, c'est-à-dire la fixation de la marge d'augmentation salariale sur laquelle les interlocuteurs interprofessionnels doivent s'entendre pour les deux ans que dure l'accord, viennent s'ajouter des dossiers complémentaires comme celui de la liaison des allocations sociales au bien-être, un dossier nouveau comme celui de la demande gouvernementale de « moderniser le marché du travail » en accroissant encore la flexibilité, ou l'épineux dossier de l'harmonisation entre les statuts d'ouvrier et d'employé. La négociation sur l'AIP fait très vite long feu, étant donné que le gouvernement s'est clairement prononcé, en novembre 2012, en faveur d'un gel des salaires en dehors de leur liaison à l'indexation et à l'évolution barémique afin de réduire l'écart salarial constaté entre les salaires belges et ceux des pays voisins. Dès la mi-janvier, il apparaît aux yeux des organisations syndicales qu'aucune modification de cette ligne ne sera possible. Malgré certains préaccords sur d'autres dossiers fin janvier, la conflictualité sociale s'engage, en ordre cependant dispersé. Finalement, des accords se scellent en mars, qui s'inscrivent dans la ligne devenue classique depuis plusieurs décennies : les syndicats obtiennent un minimum d'avantages pour améliorer le sort des salariés et des allocataires sociaux les plus fragiles, tandis que le monde patronal sort fortifié du processus sur un plan global, avec la reconduction devenue systématique de baisses de cotisations sociales et l'obtention de diverses mesures de flexibilité. Dans le dossier de l'harmonisation des statuts, qui a aussi engendré un certain nombre d'actions syndicales, le gouvernement impose le 5 juillet 2013 une solution dite de compromis, qui n'est cependant pas soumise à l'approbation des interlocuteurs sociaux. Globalement, la situation des ouvriers est améliorée, avec toutefois certaines exceptions, au détriment de celle des employés et aux frais, pour partie, de la sécurité sociale.

Dans le secteur privé, l'année 2013 est marquée par la conflictualité sociale liée à deux annonces majeures de pertes d'emploi, toutes deux dans le secteur du métal. Bruno Bauraind et Aline Bingen examinent le contexte dans lequel intervient la restructuration de Caterpillar, à Gosselies. Leur analyse met en avant l'impact d'un plan de licenciement aussi large sur l'un des derniers grands bastions wallons de l'action syndicale, et détaille

¹² Il s'agit de la troisième recommandation dans une liste de sept, intitulée « Compétitivité-coûts et fixation des salaires » et formulée de cette façon : « En tant qu'économie ouverte, la Belgique doit restaurer sa compétitivité en agissant en même temps sur tous les éléments de cette compétitivité, y compris la fixation des salaires. Le mécanisme d'indexation salariale, qui n'a pas toujours rempli son rôle, doit être complètement réformé. Parallèlement, la transition vers une économie fondée davantage sur la connaissance doit être accélérée » (*Recommandations adressées par la Commission à la Belgique pour 2013 – Résumé*, 30 mai 2012).

la stratégie poursuivie par les syndicats pour tenter de modifier le cours du plan prévu par la direction de la multinationale.

Ensuite, Bruno Bauraind et Jean Vandewattyne procèdent de même au sujet d'ArcelorMittal, soulignant la volonté d'une partie des acteurs syndicaux de relancer l'activité du bassin liégeois malgré la volonté de plus en plus clairement affichée du numéro un mondial de la production d'acier de mettre un terme à son activité dans la région.

Dans le chapitre suivant, Jean Vandewattyne et Jan Buelens s'intéressent à la conflictualité sociale dans le secteur aérien belge. L'année 2013 est marquée dans ce domaine par un conflit dur opposant les bagagistes à leur direction sur le site de Brussels Airport. Ce conflit provoquant une paralysie partielle de l'aéroport, l'autorité publique annonce, par la voix du secrétaire d'État compétent, son intention de réquisitionner du matériel et du personnel afin de procéder au tri et à la distribution des bagages en se substituant aux grévistes. Cette menace, finalement non concrétisée, constitue un élément majeur d'immixtion des pouvoirs publics dans la conflictualité sociale et, *ipso facto*, bien que le gouvernement fédéral s'en défende, une intervention de poids en défaveur des travailleurs dans le rapport de force les opposant à leur employeur. Le secteur est également marqué par une grève du zèle des contrôleurs aériens de Belgocontrol et par une grève du personnel de cabine et des pilotes de Brussels Airlines.

Le secteur des transports publics s'avère en 2013 moins sujet à des actions de grève qu'au cours des deux années précédentes. Toutefois, la conflictualité sociale n'en a pas pour autant disparu ; quelques conflits marquants touchant la SNCB et les TEC wallons en attestent, conflits que décrivent Jean Vandewattyne et Yannick Piquet. Dans les chemins de fer, après plusieurs années marquées par des conflits à répétition, un nouveau mode de prévention des tensions sociales est mis en place, qui a permis de désamorcer certaines actions de grève. Aux TEC, en revanche, les relations entre les directions des TEC Charleroi et Liège-Verviers et les syndicats demeurent tendues et conflictuelles, comme en témoignent deux grèves menées sans préavis en fin d'année.

Dans le dernier chapitre, Vaïa Demertzis et Jean Faniel brossent le panorama d'une fonction publique en pleine effervescence à tous les étages de l'administration belge, et même européenne. La raison de cette forte agitation sociale, qui se traduit en grèves ou en manifestations, est double. D'une part, les travailleurs concernés condamnent la détérioration de leurs conditions de travail, due à un sous-financement chronique de certains secteurs ou à une nouvelle baisse des dépenses publiques dans le cadre des pratiques d'ajustement budgétaire. D'autre part, ils dénoncent, dans de nombreux cas, des décisions unilatérales visant à réformer les carrières ou à procéder à des licenciements sans concertation préalable avec les organisations syndicales, ainsi qu'un comportement général du ministre de tutelle concerné peu enclin au dialogue ou à la valorisation du travail administratif effectué au sein de ses départements (dans le cas de l'administration fédérale plus particulièrement). Le secteur de la justice a le triste privilège de cumuler l'ensemble de ces raisons, et nombre de ses secteurs, les uns après les autres, portent sur la place publique leur mal-être professionnel : que ce soit par la voix des agents pénitentiaires, qui se plaignent de subir depuis des années une situation de travail explosive et enchaînent les actions de grève, ou par des voix plus inhabituelles dans le champ de la contestation sociale, comme celles des avocats ou des magistrats.

Le 13 décembre 2013, les personnels de très nombreux secteurs de la justice se coalisent dans une action sans précédent de grève commune.

Enfin, l'analyse que livre en annexe Kurt Vandaele à partir de l'examen des statistiques de grève issues des données fournies par l'ONSS confirme l'importance de la conflictualité sociale dans le secteur du métal et dans celui des transports, qui constituent quatre des six chapitres qui composent cette livraison du *Courrier hebdomadaire*.

1. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE INTERPROFESSIONNELLE EN 2013

En 2013, l'actualité de la concertation sociale interprofessionnelle s'est avérée à la fois chargée et contrainte. Chargée, tout d'abord, du fait de la poursuite, en tout début d'année, des négociations menées entre représentants patronaux et syndicaux en vue de conclure, d'une part, un accord interprofessionnel et, d'autre part, des accords sur plusieurs dossiers à propos desquels les discussions n'avaient pas abouti à la fin de l'année 2012. Chargée, aussi, du fait de la demande du gouvernement fédéral adressée aux interlocuteurs sociaux de formuler des propositions sur « la modernisation du marché du travail ». Chargée, également, par l'arrivée à son terme du délai, fixé par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 7 juillet 2011, pour mettre fin aux inégalités existant entre ouvriers et employés en matière de jour de carence et de durée de préavis (soit deux points majeurs du dossier d'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé), à savoir le 8 juillet 2013. Contrainte, ensuite, par la pression indirecte de l'Union européenne : les recommandations adressées à la Belgique par le Conseil européen dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique ont recouvert des thèmes relevant de la concertation sociale, comme la négociation salariale, l'indexation des salaires ou la sécurité sociale¹³. Les contraintes budgétaires imposées par l'UE ont limité également la possibilité de l'État belge de mettre à disposition des interlocuteurs sociaux des moyens budgétaires afin de faciliter les accords¹⁴. Le gouvernement fédéral a relayé cette préoccupation en invitant, de manière appuyée, les interlocuteurs sociaux à ne pas augmenter les salaires au-delà de l'indexation et des augmentations barémiques.

Ce chapitre propose une analyse de la concertation sociale interprofessionnelle, ponctuée en 2013 de revendications patronales et d'actions de protestation syndicales, sur fond de contestation des politiques d'austérité européennes. Il présente dans un premier temps les temps forts de la mobilisation interprofessionnelle. Celle-ci révèle une périodisation précise : les actions se sont concentrées entre le 21 février et le 6 juin, dates des deux grandes manifestations interprofessionnelles nationales, qui ont mobilisé les militants d'au moins deux des trois organisations syndicales reconnues et ont porté sur des dossiers de la concertation sociale interprofessionnelle. Passé le 6 juin 2013, c'est la ratification du pacte budgétaire européen – officiellement appelé Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) – par l'Autorité fédérale et les entités fédérées (principalement

* Chapitre rédigé par Bernard Conter, Vaïa Demertzis et Esteban Martinez.

¹³ B. CONTER, « Les politiques de l'emploi dans la nouvelle gouvernance économique : une analyse des usages nationaux des ressources européennes », *Cahiers du CIRTES*, n° 2, 2012, p. 389-406.

¹⁴ J. FANIEL, M. CAPRON, B. CONTER, « Belgique. La concertation sociale interprofessionnelle grippée », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 141, juillet 2013.

la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté française) qui a constitué l'enjeu de la conflictualité sociale interprofessionnelle. Cette périodisation souligne également que les actions n'ont pas été *crescendo*, que les deux plus importantes organisations interprofessionnelles – la FGTB et la CSC – ont été mises sous pression par leurs structures internes, et que les revendications autour d'une action ont pu être contradictoires entre les centrales professionnelles et/ou les régionales interprofessionnelles d'un même syndicat.

Dans un deuxième temps, les développements de la conflictualité sociale sont replacés dans le contexte déterminant de l'échec de la négociation de l'accord interprofessionnel (AIP) 2013-2014, suivi par la difficile poursuite de la concertation sociale au sein du Groupe des Dix (G10) relative à la liaison des prestations sociales et des allocations d'assistance au bien-être, à la réduction des cotisations sociales patronales et à ladite modernisation du marché du travail. Malgré les accords conclus dans ces domaines, on verra que les projets gouvernementaux visant la poursuite de la modération salariale ont attisé les tensions entre les interlocuteurs sociaux.

Enfin, le chapitre se focalise sur les négociations en vue de l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés, un dossier-phare de l'année 2013 qui a marqué les actions syndicales de manière croissante.

1.1. CHRONOLOGIE DES MOBILISATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Les négociations entre les interlocuteurs sociaux autour de l'accord interprofessionnel 2013-2014 cristallisent les positions syndicales en début d'année : une manifestation nationale en front commun est organisée le 21 février 2013, « pour le pouvoir d'achat, contre le gel des salaires, pour le maintien intégral de l'index et pour une fiscalité plus juste et plus progressive ». La démonstration de force syndicale réunit entre 30 000 et 40 000 manifestants sur les pavés bruxellois, une première mobilisation qui met en évidence le soutien des affiliés des trois syndicats à leurs représentants dans la négociation de l'AIP. Dans un premier temps, chaque organisation poursuit ensuite sa propre stratégie pour faire valoir ses revendications dans les dossiers problématiques de la concertation sociale interprofessionnelle, particulièrement le blocage salarial et les négociations sur le statut ouvrier-employé.

La FGTB est divisée : les régionales wallonnes appellent à durcir le mouvement, alors que les régionales flamandes et bruxelloise veulent s'en tenir à des actions de sensibilisation. Pour calmer ses troupes et éviter la fracture interne, la FGTB fédérale met sur pied un plan d'actions délocalisées, fondé sur les cinq points de rupture fixés lors du comité fédéral du 18 décembre 2012 : la sauvegarde du système d'indexation des salaires, le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux, une fiscalité plus juste, une protection accrue des travailleurs contre les licenciements et la défense des services publics. Le secrétariat fédéral de la FGTB propose des « jeudis d'action tournante » – une action par semaine – dans les grandes villes du pays à partir du mois d'avril, permettant à chaque régionale de rencontrer les demandes de ses affiliés, les régionales wallonnes faisant état de la volonté émanant de leur base de mener des actions plus dures. D'une semaine à l'autre, tant l'action que ses participants et

sa couverture médiatique varient fortement. La régionale de Liège-Huy-Waremme, marquée par l'affaire ArcelorMittal, ne veut pas attendre et organise sa marche pour l'emploi, pour une politique de relance et contre la désindustrialisation le samedi 30 mars 2013, avec la participation de la régionale de la CSC. À Namur, la manifestation des travailleurs sans emploi contre la dégressivité des allocations de chômage, déjà programmée par la FGTB wallonne le jeudi 18 avril, s'élargit aux revendications fédérales. Le jeudi 25 avril, les actions délocalisées à géométrie variable de la FGTB complètent la journée d'action et de grève de la CNE (cf. *infra*). À Charleroi, c'est en front commun que la marche pour l'emploi réunit 10 000 participants le lundi 29 avril ; les régionales carolorégiennes de la FGTB et la CGSLB décrètent 24 heures de grève. À l'inverse, c'est seule que la régionale FGTB de Wallonie picarde (Tournai) défile le jeudi 23 mai contre l'austérité et la précarité, réunissant 4 000 militants. Enfin, le jeudi 30 mai clôture ces actions tournantes avec une concentration organisée à Ostende par la régionale de Flandre occidentale. Une disparité se marque entre les nombreuses actions wallonnes constituées de manifestations massives, d'une part, et la quasi-absence d'action du côté des régionales flamandes et bruxelloise¹⁵, d'autre part. La dynamique de revendications est également marquée par une mobilisation sectorielle de la centrale des employés, techniciens et cadres de la FGTB (SETCA), laquelle privilégie, lors de ces actions, les revendications sur le statut ouvrier-employé plutôt que les mots d'ordre interprofessionnels, ce qui engendre à l'occasion des contradictions au sein d'une même régionale, voire des tiraillements avec les représentants d'autres centrales. Ces actions tournantes permettent de canaliser le mécontentement des militants : la « grève générale, s'il le faut » annoncée à demi-mots par la secrétaire générale de la FGTB, Anne Demelene, n'a pas lieu, malgré les appels de certains responsables syndicaux¹⁶ qui considèrent que les cinq points de rupture posés par la FGTB fédérale ont été dépassés pendant ce printemps, ce qui devrait justifier, à leurs yeux, une action syndicale plus forte.

Le 26 mars 2013, le conseil général de la CSC avalise un plan d'action basé sur une seule priorité : l'harmonisation par le haut du statut ouvrier-employé. Le syndicat chrétien met en avant le fait que ces actions s'appuient sur la position définie par l'ensemble des organisations de la CSC, les centrales ouvrières et employées, celles du privé comme celles du secteur public¹⁷. Une campagne de diffusion des positions de la CSC sur la question du statut ouvrier-employé est organisée dans toute la Belgique avec des assemblées, des distributions de tracts, des affichages, des contacts avec les représentants locaux de partis (notamment le 22 avril), des actions symboliques devant les tribunaux régionaux du travail (29 et 30 mai) ou le SPF Emploi (3 juin). De ce travail de terrain, la CSC recueille une pétition de plus de 90 000 signatures qu'elle remet au Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), le 30 mai. Alors que les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à se mettre d'accord dans le dossier du statut des ouvriers et des employés et que le gouvernement n'a encore rien décidé à ce sujet (cf. *infra*), la Centrale nationale

¹⁵ Dont certaines ont pu paraître décalées par rapport aux revendications, telle l'action de rassemblement organisée par la régionale de Flandre occidentale sur le bateau-musée de l'Amandine (à Ostende) avec une équipe d'animation musicale.

¹⁶ Le secrétaire général de la MWB, Nico Cué, réclame la grève générale dans son éditorial paru dans la revue *Syndicats* du 17 mai 2013 : « On nous endort, on nous balade. La grève générale doit être notre réponse ».

¹⁷ Selon la CSC, sept dossiers sont indissociablement liés dans la négociation de l'harmonisation du statut ouvrier-employé : période d'essai, paiement du salaire, vacances annuelles, incapacité de travail, sécurité d'emploi, chômage temporaire et licenciement (cf. encart paru dans *Syndicaliste*, n° 776, décembre 2012).

des employés (CNE), organisme francophone, appelle unilatéralement à une journée de grève pour ses membres à partir du 22 mars 2013, afin de dénoncer la menace qui plane selon elle sur les droits des travailleurs. Le SETCA annonce dans la foulée se joindre à la CNE ; les deux centrales décident, dans le courant du mois de mars, d'une action déterminée avec une stratégie et un calendrier communs : le 25 avril 2013 est annoncé comme une journée d'action et de grève pour l'harmonisation par le haut des statuts ouvrier-employé. Il est inhabituel que deux grosses centrales syndicales décident de recourir au moyen d'action le plus fort avant que la décision n'ait été prise. L'importance historique du dossier de l'harmonisation des statuts ainsi que le blocage des négociations avec le patronat, qui reste sur ses positions, expliquent ce choix de la CNE et du SETCA, destiné à faire peser le poids de leur base, et donc de leurs revendications, dans la balance.

Face aux discussions internes, et incapable de prendre une décision d'action commune, la FGTB interprofessionnelle se rallie à l'action de la CNE, prenant soin toutefois d'élargir la revendication pour l'inscrire dans son plan d'action – articulé autour des cinq points de rupture – et de la modérer par des actions à géométrie variable selon les « réalités du terrain ». Seule la régionale du Centre déclare la grève interprofessionnelle ce jour-là ; les autres régionales, tant wallonnes que flamandes, se focalisent sur des actions de sensibilisation : distribution de tracts et rassemblements de militants. Si cette journée d'action est clairement reliée aux discussions sur le statut ouvrier-employé par la CNE et le SETCA, les autres centrales de la FGTB ne veulent pas mobiliser leurs affiliés en faveur d'une revendication qu'elles jugent corporatiste, ce qui explique la grande disparité de mobilisation au sein de la FGTB selon un clivage qui n'est pas linguistique.

Après avoir mobilisé séparément pendant trois mois, les deux principales organisations syndicales interprofessionnelles décident d'une manifestation nationale commune le 6 juin 2013, sur la base des mêmes revendications que le 21 février. Le gouvernement fédéral n'est pas revenu en arrière concernant le gel des salaires et les négociations sur le statut ouvrier-employé sont au point mort. Entre 25 000 et 35 000 manifestants se mobilisent « pour une augmentation du pouvoir d'achat et une meilleure protection des travailleurs », un mot d'ordre fédéral qui permet aux centrales d'employés de mobiliser leurs troupes sur le dossier du statut ouvrier-employé, un mois avant l'échéance fixée par la Cour constitutionnelle. Loin d'être l'apothéose, la manifestation nationale interprofessionnelle du 6 juin clôt timidement un printemps chahuté, aux actions disparates et contrastées. La finalisation du texte sur le statut ouvrier-employé au début de l'été 2013 (cf. *infra*) rend ensuite difficile les possibilités de mobilisation.

La contestation syndicale se porte alors sur le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG), adopté en février 2012 par les dirigeants européens et dont le parcours de ratification par les différentes assemblées législatives de Belgique se termine le 21 décembre 2013. Les syndicats, en front commun, avaient déjà mobilisé contre les politiques d'austérité et pour l'emploi, le 14 mars 2013 à Bruxelles, à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES). Des manifestations contre ce pacte budgétaire européen sont spécialement organisées à plusieurs reprises : le 24 juin, à Bruxelles, à l'appel des organisations syndicales bruxelloises ; le 21 octobre, à Liège, par la plateforme liégeoise contre le TSCG, qui réunit des organisations politiques, syndicales et associatives ; le 20 décembre, à Namur, lors du vote de la ratification par le Parlement wallon, avant-dernière assemblée belge à ratifier le TSCG.

1.2. L'IMPOSSIBLE ACCORD INTERPROFESSIONNEL

La crise économique et financière de 2008-2009 a rendu la concertation sociale plus difficile en Belgique. Après un accord « exceptionnel de crise » portant sur les années 2009-2010¹⁸, les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à tous approuver *in fine* un accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2011-2012¹⁹. Le gouvernement Letermé, alors en affaires courantes, a rendu obligatoire²⁰ la norme salariale (0 % et 0,3 %) négociée au sein du G10 mais rejetée par deux des organisations syndicales (la CGSLB et la FGTB). Les attentes sont donc importantes pour 2013-2014. Il s'agit pour les interlocuteurs sociaux de montrer leur capacité à faire advenir un accord interprofessionnel.

Fin 2012, la négociation d'un AIP portant notamment sur la marge salariale, sur la liaison des allocations sociales au bien-être et sur la prolongation de conventions collectives existantes n'est pas le seul élément à l'agenda des interlocuteurs sociaux. Le gouvernement a également chargé ceux-ci de réformer le marché du travail dans le sens d'une plus grande flexibilité²¹. On parle à cet égard du dossier « modernisation du marché du travail ».

Dès la fin de l'année 2012, la discussion de la marge salariale prévue par la loi du 26 juillet 1996²² s'annonce tendue. Le rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE) du 21 décembre 2012 estime à 5,1 % l'écart salarial creusé depuis 1996 avec les pays voisins. Ce rapport fait l'objet de lectures différentes de la part des interlocuteurs sociaux. Les organisations patronales y voient la confirmation d'un handicap salarial important, qui ne se résorbe pas et qui s'ajoute à l'écart déjà existant en 1996. Elles évoquent un écart salarial de 16 % et fustigent notamment l'effet du mécanisme d'indexation automatique des salaires sur cette évolution. Du côté syndical, on souligne que le rapport évoque un écart « brut », qui ne prend pas en compte les quelque 5 milliards de subsides fiscaux et salariaux octroyés aux entreprises. Le front commun syndical avertit, le 19 novembre 2012 par communiqué, qu'il est difficile de négocier un AIP sur la base d'une interprétation erronée de l'écart salarial par les patrons.

À l'occasion de l'élaboration du budget 2013, le gouvernement Di Rupo annonce, le 20 novembre 2012, qu'il a pour ambition de supprimer progressivement l'écart salarial en question. Dans la déclaration de politique générale qu'il lit le 21 novembre 2012 à la Chambre des représentants, le Premier ministre « invite les partenaires sociaux »

¹⁸ M. CAPRON, « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2019, 2009.

¹⁹ M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle 2011-2012 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2101-2102, 2011.

²⁰ Arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Moniteur belge*, 1^{er} avril 2011.

²¹ « Le gouvernement prendra, après concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à simplifier et moderniser la réglementation sur le travail temporaire, le travail à temps partiel et les heures supplémentaires. Le gouvernement se concertera avec les partenaires sociaux pour organiser un assouplissement de la semaine des 38 heures et ce pour une période à fixer, étalée au maximum sur une base annuelle et dans le respect de conditions à déterminer et sans augmentation de la durée globale du travail. » (Accord de gouvernement, 1^{er} décembre 2011).

²² Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Moniteur belge*, 1^{er} août 1996.

à n'accorder aucune augmentation de salaire au-delà de l'indexation et des augmentations barémiques. Cette mesure, cumulée à une réduction de cotisation de 650 millions d'euros et à une révision du mécanisme de calcul de l'index, devrait permettre de réduire l'écart salarial de 1,6 % en 2013-2014. Le gouvernement fédéral confirme de la sorte les engagements qu'il a pris dans le cadre de son programme de stabilité budgétaire transmis à la Commission européenne²³.

Les organisations syndicales dénoncent les mesures gouvernementales mais font le choix de la concertation. La CSC annonce qu'elle ira notamment négocier une augmentation du salaire minimum, la suppression des barèmes réduits pour les jeunes et une augmentation des efforts de formation de la part des entreprises. La FGTB annonce qu'elle ne rejoindra la table des négociations qu'après une décision du gouvernement sur la répartition de l'enveloppe réservée à la liaison des allocations sociales au bien-être.

Début décembre 2012, le gouvernement tente de relancer la concertation en recevant séparément les organisations patronales et syndicales. Mais dès la mi-janvier 2013, Marc Leemans pour la CSC (13 janvier) puis Anne Demelenne pour la FGTB (14 janvier) annoncent qu'un accord interprofessionnel sera impossible en raison de la décision unilatérale du gouvernement de geler les salaires, malgré une marge salariale estimée à 0,9 % par le CCE²⁴. Dans la foulée, les syndicats annoncent une journée nationale de protestation en front commun le 21 février 2013. Par ailleurs, la publication, le 2 mai 2013, de l'arrêté royal gelant les salaires en 2013 et 2014²⁵ donne lieu à des ripostes syndicales d'ordre juridique. La centrale des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles de la FGTB (MWB) et ensuite la Centrale nationale des employés (CNE) décident d'attaquer l'arrêté royal au Conseil d'État pour en obtenir la suspension et l'annulation²⁶. De leur côté, les trois organisations syndicales interprofessionnelles dénoncent le blocage salarial décidé par le gouvernement auprès du Département des normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), au motif qu'il est, selon elles, contraire aux conventions 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

1.3. LA CONCERTATION À PAS SUSPENDUS

Pour les syndicats, l'abandon de la négociation de l'AIP ne signifie pas l'arrêt de la concertation sociale. La négociation sur la liaison des allocations sociales au bien-être, sur les réductions de cotisations sociales et sur le salaire minimum des jeunes se poursuit au sein du G10. Un accord sur ces trois points est conclu à la mi-janvier 2013.

²³ « Le gouvernement considère qu'il est essentiel de réduire l'écart salarial entre la Belgique et ses principaux partenaires commerciaux afin de soutenir la compétitivité des entreprises. L'objectif est de réduire cet écart de 1,6 % sur la période 2013-2014 et de le supprimer totalement d'ici 2018 » (Programme de stabilité 2013-2016, octobre 2012).

²⁴ Écart attendu entre la croissance des salaires en Belgique et chez ses trois principaux voisins.

²⁵ Arrêté royal du 28 avril portant exécution de l'article 7 § 1^{er} de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *Moniteur belge*, 2 mai 2013.

²⁶ Requêtes du 1^{er} juillet 2013 et du 16 août 2013.

Le 21 janvier, les interlocuteurs sociaux font en outre savoir au gouvernement fédéral qu'ils acceptent de négocier sur la modernisation du marché du travail. Un consensus se dessine autour des différents thèmes en discussion ; celui de la flexibilité du travail est le plus sensible. Les interlocuteurs sociaux parviennent à s'accorder sur ces différents dossiers. Ils adressent des propositions au gouvernement fin janvier en lui demandant de prendre position pour le 18 février.

Toutefois, le 5 février 2013, la FGTB annonce qu'elle quitte la table de la concertation, l'équilibre général des différents accords étant jugé inacceptable en interne. La FGTB cible en particulier le gouvernement, qui a décrété le blocage des salaires et tarde à répondre sur la liaison au bien-être. La ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), rencontre les organisations patronales et remet en cause l'augmentation des allocations de chômage de 2 % (qui pourrait, d'après elle, renforcer l'effet de « piège à l'emploi »). Pour sa part, la CSC dit attendre la réaction du gouvernement sur les propositions transmises par le G10. La CGSLB indique qu'elle entend rester à la table des négociations.

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) critique vertement la FGTB et fustige son incapacité à conclure des accords. Elle déclare qu'elle ne renégociera pas les accords sur la flexibilité et les réponses conjointes des interlocuteurs sociaux au gouvernement. La FEB demande par ailleurs au gouvernement un ancrage juridique rapide des décisions sur le gel des salaires (c'est-à-dire une révision de la loi sur la norme salariale). Au sein du gouvernement, les ministres libéraux fustigent la FGTB qu'ils estiment n'être plus un « partenaire social », tandis que, du côté socialiste, on invite les interlocuteurs sociaux à reprendre la concertation.

Dans la foulée de la manifestation nationale du 21 février 2013, le Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), « appelle chacun à prendre ses responsabilités » et invite patrons et syndicats à reprendre le dialogue. Il annonce que le gouvernement a accepté les propositions des interlocuteurs sociaux moyennant quelques amendements, notamment une enveloppe de 1,5 million d'euros supplémentaires pour le secteur non marchand. Ces accords ont été possibles grâce aux enveloppes mises à disposition par le gouvernement (480 millions pour 2013 et 800 millions pour 2014). Enfin, E. Di Rupo annonce la mise en place d'un groupe de travail tripartite sur l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

Le 29 mars, les accords engrangés au G10 sont finalisés au Conseil national du travail (CNT). En ce qui concerne la liaison au bien-être, ils prévoient une augmentation des prestations de sécurité sociale. Les pensions minimales sont relevées de 1,25 %. Les autres prestations minimales (soit les minima dans le secteur de l'assurance maladie-invalidité et les forfaits chômage) le sont de 2 %. Les prestations de remplacement de revenu (accidents du travail, maladies professionnelles) sont accrues de 0,3 % afin de suivre la croissance des salaires réels. En ce qui concerne les allocations de chômage et le revenu d'intégration, une augmentation de 2 % est prévue. Il faut également signaler d'autres mesures, telles que l'augmentation du pécule de vacances des pensionnés et le relèvement du plafond de calcul de prestations de remplacement de revenu²⁷. En outre, les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur une augmentation du salaire minimum (9 euros d'augmentation du bonus emploi par mois), sur l'abrogation des

²⁷ Pour une information exhaustive, cf. l'avis commun du CCE (n° 2013/441) et du CNT (n° 1840).

dérogations au salaire minimum pour les jeunes (qui pouvait jusqu'alors être inférieur jusqu'à hauteur de 18 % à celui prévu pour les autres catégories de travailleurs) et sur la prolongation de CCT existantes (concernant les régimes spéciaux de prépension).

En ce qui concerne les réductions de cotisations sociales, l'enveloppe est affectée à une réduction supplémentaire forfaitaire de la cotisation patronale (celle-ci passe de 400 à 455 euros par trimestre). Le coût total de l'opération s'élève à 270 millions en 2013 et à 370 millions en 2014. Cette mesure a cependant été réservée au secteur privé marchand, suscitant dès lors la colère du front commun syndical du non-marchand, qui organise des manifestations le 31 janvier et le 26 mars 2013. Il faut rappeler à cet égard que si l'organisation patronale faïtière du secteur non marchand, l'Union fédérale des entreprises à profit social (UNISOC), siège au CNT et au CCE, elle n'est pas représentée au G10, où s'est décidée la répartition de l'enveloppe budgétaire. Les syndicats du non-marchand s'estiment grugés, considérant que le non-marchand est le seul secteur qui ait transformé chaque réduction de cotisations sociales en emplois supplémentaires effectifs. Les démarches syndicales se heurtent cependant, d'une part, au veto de la FEB, qui estime que les moyens financiers doivent être réservés à la relance de la compétitivité, et, d'autre part, aux réticences du gouvernement fédéral à remettre en cause l'accord conclu au sein du G10 pour ce qui concerne les années 2013-2014. Toutefois, ces démarches conduisent le gouvernement à prendre l'engagement d'inclure le non-marchand dans les nouvelles enveloppes affectées aux réductions structurelles de cotisations sociales à partir de 2015.

En matière de modernisation du droit du travail, trois dispositions sont adoptées. La limite horaire interne (c'est-à-dire le nombre d'heures prestées à partir duquel un repos compensatoire est obligatoire) passe de 65 à 78 heures par trimestre, voire 130 heures sur la base d'une convention collective de travail. Le nombre d'heures supplémentaires non récupérables est également porté de 65 à 91, voire 130 ou 143 moyennant accord conventionnel. Enfin, les procédures relatives à l'annualisation du temps de travail seront harmonisées. Ces dispositions sont confirmées par la loi du 17 août 2013²⁸. En outre, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à développer une nouvelle forme de contrat de travail flexible (à trois quarts temps) et à encadrer la pratique des horaires flottants dans les entreprises.

1.4. PLAN DE RELANCE SUR FOND DE MODÉRATION SALARIALE

En marge des négociations sociales, différents projets ou déclarations politiques avivent les tensions entre les interlocuteurs sociaux.

En mai 2013, la ministre fédérale de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), dépose au gouvernement un avant-projet de modification de la loi du 26 juillet 1996 (celle-là même sur la révision de laquelle la conclusion d'un AIP a buté fin 2012, cf. *supra*). L'objectif est de combler l'écart salarial avec les pays voisins. Pour ce faire, la ministre envisage de fixer la norme salariale par arrêté royal et de mettre en place un système

²⁸ Loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant des dispositions diverses, *Moniteur belge*, 29 août 2013.

d'encouragement (un bonus compétitivité sous la forme d'une réduction des cotisations sociales) ou de sanction aux entreprises selon qu'elles respectent ou non la modération salariale. La ministre évoque par ailleurs la poursuite du gel des salaires au-delà de 2014. Le texte divise le gouvernement fédéral et suscite la colère des syndicats.

La FEB continue d'insister sur le handicap salarial. Elle s'appuie sur différents documents nationaux ou internationaux et plaide pour un pacte de compétitivité visant à « éradiquer le handicap salarial ». Début novembre 2013, elle annonce que, selon une enquête réalisée auprès de ses membres, la moitié des entreprises seront amenées à licencier si aucune mesure de diminution du coût du travail (réductions de cotisation et réforme de l'indexation) n'est prise par le gouvernement.

Le rapport technique du CEE du 21 décembre 2012 (cf. *supra*) suscite de nouvelles lectures divergentes. Pour les syndicats, celui-ci évalue le handicap salarial à 3,8 % et l'ensemble des subsides salariaux à 4 % de la masse salariale. Le rapport donne raison aux travailleurs pour les uns, mais il confirme le handicap salarial pour les autres.

En fin d'année, le gouvernement prépare le budget 2014, ainsi qu'un plan de relance auquel il tente difficilement d'associer les régions. Pour doper la compétitivité et le pouvoir d'achat, la TVA sur l'électricité est abaissée à 6 %. Le gouvernement annonce également des réductions de cotisations de 1,3 milliard d'euros au cours des trois prochaines années (trois enveloppes de 450 millions à négocier en même temps que l'AIP).

La FEB se félicite des mesures prises par le gouvernement mais demande la poursuite des réformes. Les syndicats dénoncent la confusion entre relance économique et réductions de cotisations, mais sont soulagés de l'absence de révision de la loi du 26 juillet 1996 concernant la norme salariale.

1.5. LE RAPPROCHEMENT DU STATUT DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS

L'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés marque l'actualité sociale de l'année 2013²⁹. Tout au long des négociations, deux clivages se superposent constamment. Le premier oppose, d'un côté, l'ensemble des organisations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB), soucieuses de défendre la sécurité d'emploi à travers l'allongement des durées de préavis des ouvriers sans porter préjudice aux protections dont bénéficient les employés, et, de l'autre côté, le patronat, inquiet de l'augmentation des coûts et plaidant pour une politique de ressources humaines « moderne », c'est-à-dire privilégiant un licenciement plus souple et moins onéreux et l'activation des chômeurs pour le retour à l'emploi, dans une logique de flexicurité. De façon aussi attendue que redoutée, un second clivage se manifeste au sein même des confédérations syndicales : les centrales d'employés (CNE, LBC et SETCA) ne ménagent pas leurs efforts pour déployer un argumentaire en faveur d'une harmonisation à la hausse des délais de préavis, qui ne pénaliserait pas quelque trois quarts des employés, et pour placer cette perspective

²⁹ Pour une analyse des deux enjeux principalement discutés de cette harmonisation des statuts ouvrier-employé, cf. P. KNAEPEN, « L'harmonisation des délais de préavis », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2170, 2013.

au cœur du mouvement social mené pour le pouvoir d'achat et contre la rigueur salariale. Quant à elles, les centrales ouvrières s'impatientent de voir aboutir leurs revendications, et n'hésitent pas à agiter le risque d'une insécurité juridique généralisée et d'un engorgement des tribunaux si l'échéance fixée par la Cour constitutionnelle n'est pas respectée. De son côté, le patronat ne part pas avec une position favorable dans la négociation, le délai imposé par la Cour risquant de privilégier l'égalité totale de statut. Pourtant, les syndicats ne réussissent pas à se mettre d'accord, à mobiliser de manière unitaire et à imposer le point de vue d'un rapprochement vers le haut.

Les négociations prennent un caractère résolument tripartite associant patrons, syndicat et gouvernement fédéral. Pressé par la Cour constitutionnelle de mettre fin aux discriminations entre les deux statuts de travailleurs à l'échéance du 8 juillet 2013, le gouvernement Di Rupo se retrouve en première ligne pour organiser la concertation avec les interlocuteurs sociaux et pour finalement proposer un texte de compromis, *in extremis*, le 5 juillet 2013, au bout de 27 heures de discussion.

C'est plus précisément après le constat d'échec du premier *round* de négociations paritaires au sein du G10, fin mars 2013³⁰, et après l'appel de la FGTB et de la CNE à la journée d'action du 25 avril et l'intensification des actions pour un meilleur statut unique, que le gouvernement fédéral endosse progressivement un rôle de facilitateur. La pression syndicale pour un meilleur statut unique s'intensifie fin mai 2013 : rassemblement de militants du SETCA devant le cabinet de la ministre de l'Emploi le 27 mai, actions symboliques des fédérations de la CSC devant les tribunaux du travail les 29 et 30 mai, dépôt de la pétition de la CSC le 30 mai, envahissement du SPF Emploi par la CNE le 3 juin. Au lendemain de la manifestation en front commun du 6 juin 2013 – dont les mots d'ordre intègrent explicitement l'harmonisation des statuts par le haut et le renforcement des protections contre le licenciement, à côté des revendications pour le pouvoir d'achat et la justice fiscale –, le gouvernement engage les interlocuteurs sociaux à reprendre les négociations au sein du G10 en leur soumettant une liste de douze questions. Il désigne ensuite comme expert Jan Smets, vice-président du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), dont le rapport est présenté aux interlocuteurs sociaux le 26 juin 2013, sans pour autant apporter la solution espérée. Dans la foulée, le 27 juin, les centrales d'employés de la FGTB et de la CSC mènent une action devant les bureaux de la FEB pour protester contre le « comportement inflexible » des employeurs durant les négociations. C'est finalement une proposition de compromis de la ministre de l'Emploi, qui a participé aux négociations en compagnie du directeur de cabinet du Premier ministre, qui est présentée aux interlocuteurs sociaux sans toutefois demander leur approbation, atténuant ainsi quelque peu le risque de voir éclater au grand jour des dissensions internes entre secteurs professionnels. La loi sera promulguée le 26 décembre 2013³¹.

Si, à l'issue de la négociation, certains saluent un « compromis historique »³² marquant une étape décisive vers la fin des discriminations entre ouvriers et employés,

³⁰ Ainsi, le SETCA annonce fin mars que les négociations sont terminées et que, « comme il fallait le prévoir, elles n'ont donné aucun résultat. (...) L'initiative est à présent au gouvernement » (*Syndicats*, 29 mars 2013).

³¹ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, *Moniteur belge*, 31 décembre 2013.

³² Cf. par exemple *La Libre Belgique*, 5 juillet 2013.

les critiques syndicales ne tardent pas à fuser. Dans le chef des organisations syndicales interprofessionnelles, l'avis ne peut être que mitigé, dans la mesure où les avancées engrangées pour les ouvriers ont pour contrepartie une révision à la baisse des préavis des employés. En effet, la réforme instaure un système unique de préavis pour les ouvriers et les employés, d'application à partir du 1^{er} janvier 2014, qui fait des gagnants et des perdants. La durée des préavis, calculée dorénavant en semaines, évolue en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise selon quatre paliers. Les deux premières années, l'ancienneté, calculée en trimestres, donne droit à un préavis d'une durée allant de 2 à 11 semaines. De la deuxième à la quatrième année, la durée du préavis est augmentée d'1 semaine par année. De la cinquième à la vingtième année, la progression est de 3 semaines par année pour atteindre 62 semaines pour 20 ans d'ancienneté. Au-delà, elle n'est plus que d'une semaine par année d'ancienneté. En substance, la réforme des préavis entraîne un lissage des préavis légaux minimum en escalier (3 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté)³³. Les ouvriers bénéficient ainsi d'une meilleure protection contre le licenciement³⁴. Par contre, les employés dits supérieurs, qui pouvaient prétendre à l'application de la grille Claeys³⁵, voient leurs préavis rabotés, même si les droits acquis jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime sont globalement préservés³⁶.

En outre, de nombreux points négatifs sont également soulignés par la FGTB et la CSC³⁷, remettant à la surface les oppositions entre les interlocuteurs sociaux. Les deux syndicats dénoncent tout d'abord l'exception accordée au secteur de la construction pour les ouvriers occupés sur les chantiers temporaires et mobiles, qui introduit selon eux une nouvelle discrimination parmi les ouvriers. La médaille a également son revers en ce qui concerne la suppression du jour de carence³⁸, puisqu'un nouveau système de contrôle des travailleurs malades instaure une obligation de disponibilité de 4 heures par jour au domicile pour les visites du médecin-conseil. Par ailleurs, les syndicats reprochent au gouvernement fédéral de faire supporter par la collectivité une partie des coûts générés par l'unification des statuts, à travers des réductions de cotisations sociales en compensation de la suppression du jour de carence, par le biais de l'exonération fiscale des réserves constituées par les entreprises pour payer les préavis ou encore en raison du fait que les allocations de licenciement resteront à charge de

³³ Dans le système en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis des employés dépendaient du niveau de salaire. En dessous d'un plafond de salaire annuel indexé (32 254 euros en 2013), le délai de préavis était de 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté. Au-dessus du plafond, pour les employés dits supérieurs, des délais de préavis plus longs pouvaient être négociés. C'est alors généralement la grille Claeys qui s'appliquait.

³⁴ Il est à noter cependant que les préavis des ouvriers qui ne bénéficient pas encore de la CCT n° 75 du 20 décembre 1999 seront dans un premier temps alignés sur cette norme avant de rejoindre le système général au plus tard dans les quatre ans.

³⁵ La grille Claeys est une formule statistique fondée sur la jurisprudence, qui permet de calculer le délai de préavis et l'indemnité compensatoire de préavis.

³⁶ Le nouveau régime s'applique à partir du 1^{er} janvier 2014. Pour la période antérieure à cette date, on compte 1 mois de préavis par année entamée d'ancienneté, avec un minimum de 3 mois. Par ailleurs deux mesures compensatoires doivent être mentionnées : d'une part, la suppression de la période d'essai, pour laquelle étaient prévus des préavis raccourcis ; d'autre part, l'obligation de motiver le licenciement, qui est étendue aux employés.

³⁷ Nous nous référons plus particulièrement à l'avis de la CSC au terme du conseil général du 1^{er} octobre 2013 et à l'éditorial du secrétariat fédéral de la FGTB dans *Syndicats*, n° 16, 4 octobre 2013.

³⁸ Le « jour de carence », appliqué aux ouvriers, est le premier jour d'une période de maladie, que l'employeur ne doit pas payer.

l'ONEM pendant la période transitoire. Enfin, ils dénoncent le bridage de la concertation sectorielle. Le nouveau régime interdit en effet de négocier de meilleurs délais de préavis lors des négociations sectorielles, bien que cela reste permis au niveau des entreprises³⁹. Comme pour la formation des salaires, la concertation interprofessionnelle conduit dès lors à fixer un maximum et non plus un socle de garanties communes pouvant être améliorées au niveau des commissions paritaires.

Dans sa communication, la FEB s'arc-boute pour sa part sur le texte de compromis, en l'interprétant dans le sens de ses propositions. L'organisation patronale considère que le nouveau régime en matière de préavis doit constituer un maximum légal à tous les niveaux de la concertation (en ce compris celui des entreprises), que l'exception pour les chantiers temporaires et mobiles doit devenir structurelle, notamment dans le secteur de la construction, et que les mesures financières compensatoires doivent être clarifiées et appliquées intégralement.

1.6. CONCLUSION

La capacité de mobilisation et d'influence des syndicats peut être interrogée au regard de l'année 2013. Balisée par les deux manifestations interprofessionnelles en front commun du 21 février et du 6 juin, la mobilisation syndicale a été soutenue tout au long de la période ; cependant, des sensibilités différentes se sont exprimées selon les régions et les centrales syndicales, tant en ce qui concerne les revendications que les modes d'action, ce qui lui a conféré un caractère pour le moins dispersé. Mais globalement, entre ces deux dates, les préoccupations n'ont cessé de s'élargir : de la question de l'amélioration du pouvoir d'achat (contre le gel des salaires, pour l'indexation et pour une fiscalité plus juste), dans la foulée de l'échec des négociations sur l'AIP, à celle d'une meilleure protection des travailleurs, dans le contexte des négociations tendues autour de l'harmonisation des statuts. Malgré l'intensité des négociations et la multiplication des actions, l'image d'un syndicalisme belge puissant a été écornée par l'absence de réaction forte au blocage des salaires par le gouvernement fédéral et par un défaut de stratégie commune dans le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé. En tout cas, la menace d'une grève générale de 24 heures voire davantage, agitée en début d'année, ne s'est pas concrétisée.

En tout état de cause, il est certain que les échecs répétés des négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un AIP questionnent le modèle de concertation sociale belge, car les accords engrangés au niveau interprofessionnel servent traditionnellement de base à la conclusion d'accords sectoriels plus favorables. Or, aux yeux des syndicats, le blocage salarial imposé par le gouvernement fédéral (à tous les niveaux de la concertation sociale et quelle que soit la position concurrentielle prévalant dans les branches d'activité et les entreprises) tend à vider de son intérêt la conclusion d'un AIP. Ce constat doit toutefois être nuancé car, à l'évidence, l'absence d'AIP pour les années 2013-2014 n'a pas empêché la poursuite de négociations interprofessionnelles

³⁹ L'imposition d'un « plafond » interprofessionnel, voulu par le patronat, a donné lieu notamment à une action des militants de la CNE et de la LBC devant les bureaux de la FEB, le 20 septembre 2013.

au sein du G10 et du CNT, avec plus ou moins de succès, que ce soit en matière de prestations sociales, de « modernisation » du marché du travail ou dans l'épineux problème du rapprochement des statuts ouvrier-employé. Certes, et cela n'a rien de bien nouveau, les accords paritaires apparaissent sous-tendus par les compensations financières concédées par le gouvernement aux organisations patronales. Le caractère tripartite des négociations interprofessionnelles s'est encore davantage affirmé dans le dossier de l'harmonisation des statuts, puisque les interlocuteurs sociaux ont explicitement passé la main au gouvernement par l'entremise de la ministre de l'Emploi, qui a élaboré une proposition de compromis (qui n'a pas été soumise à leur approbation). Mais même dans ce cas, à l'instar des dernières négociations des AIP, la logique selon laquelle les résultats interprofessionnels constituent des « planchers » est inversée : le nouveau régime de préavis installe des « plafonds », qui ne pourront pas être dépassés au sein des commissions paritaires. À travers le blocage salarial et cette inversion de la logique de négociation, c'est bien le niveau centralisé – interprofessionnel et sectoriel – du système des relations collectives de travail, dans son entièreté, qui est mis à mal.

2. CHRONIQUE D'UN CONFLIT SOCIAL LATENT CHEZ CATERPILLAR BELGIQUE

Après la fermeture du dernier haut-fourneau de Carsid en 2012⁴⁰, c'est un autre bastion du mouvement ouvrier de la région de Charleroi, la filiale belge de Caterpillar, qui entre en restructuration le 28 février 2013. À cette date, la direction du site annonce son intention de se séparer de 1 400 travailleurs sur les 3 687 que compte le site⁴¹.

Si la FGTB s'était attendue, dès septembre 2012, à une nouvelle mutation de l'entreprise, l'ampleur de celle-ci est bien plus importante qu'estimée par les syndicalistes. Le conflit qui s'ouvre à partir de février 2013 est surtout caractérisé par une conflictualité latente, les organisations syndicales préférant le plus souvent, pour tenter d'établir un rapport de force qui leur soit favorable avec la direction, le travail au ralenti à l'usage de la grève. Avant de s'intéresser aux neuf mois de négociation entre les interlocuteurs sociaux, il convient tout d'abord de comprendre l'organisation en zones géographiques de la multinationale américaine et la spécialisation progressive du site de Gosselies sur un nombre limité de produits. Cette spécialisation est en effet au cœur de la restructuration de l'un des fleurons de l'industrie wallonne.

2.1. GOSSELIES, UN SITE EN MUTATION PERMANENTE

Présente à Gosselies depuis 1965, Caterpillar Inc.⁴² est une firme américaine, leader mondial sur le marché des engins de génie civil. Cette entreprise, dont le siège est situé à Peoria dans l'Illinois, produit également des moteurs diesel et des locomotives électriques. En 2012, elle employait plus de 125 000 personnes dans 300 usines réparties à travers le monde⁴³. Au plan mondial, Caterpillar Inc. est organisée en quatre zones géographiques : Amérique du Nord, Amérique latine, Asie-Pacifique et Europe-Afrique-Moyen-Orient (EAME). Chaque usine du groupe est chargée de fournir une ou plusieurs zones selon sa localisation. Gosselies, une des plus grandes usines d'assemblage du groupe en dehors des frontières américaines avant la restructuration, est retenue comme

* Chapitre rédigé par Bruno Bauraind et Aline Bingen.

⁴⁰ M. CAPRON, « Conflits latents et patents dans la sidérurgie en Wallonie », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2172-2173, 2013, p. 54-55.

⁴¹ Chiffres de janvier 2013, communiqués par la direction de Caterpillar Belgique aux organisations syndicales.

⁴² Lorsqu'il s'agit de l'entreprise multinationale, nous privilégierons l'appellation Caterpillar Inc., les dénominations Caterpillar Belgique ou Caterpillar Gosselies désignant l'entité belge de Gosselies.

⁴³ Selon le classement « Global 500 » du magazine *Fortune* : <http://money.cnn.com>.

fournisseur de la zone EAME. Si l'entreprise garde cette attribution dans la comptabilité agrégée du groupe, dans les faits, depuis plusieurs années, les modèles produits à Gosselies sont principalement destinés aux clients européens et nord-américains du groupe.

À partir de 2001, plusieurs plans de restructuration vont progressivement spécialiser le site de Gosselies sur la production de grandes excavatrices et de chargeuses sur pneus. Les productions de certains composants et de petits modèles sont respectivement délocalisées vers le Royaume-Uni et le site français de Grenoble en 2003 et 2004. En 2007, une partie de la mécano-soudure est transférée vers la Pologne et la Russie. Cette même année, la production des pelles hydrauliques de moins de 90 tonnes part vers Akashi (Japon) et celle d'autres modèles vers Grenoble. Si ces différentes restructurations ont peu de conséquences sur l'emploi, la spécialisation qu'elles impliquent rend Caterpillar Gosselies dépendant du succès d'un nombre plus restreint de produits.

En outre, un grand nombre de modèles produits à Gosselies doit répondre aux normes environnementales Tier 4. Entrées en vigueur en 2011, ces normes visent à rendre les moteurs moins polluants par la récupération des gaz d'échappement. Elles sont d'application en Europe, aux États-Unis et au Japon. Théoriquement, Caterpillar Gosselies fournit toujours l'Afrique et le Moyen-Orient. En pratique cependant, les clients de ces zones préfèrent des machines moins chères à l'achat mais plus polluantes. Cette spécificité technique des machines produites sur le site de Gosselies prive donc *de facto* l'usine belge des marchés africains et du Moyen-Orient.

Comme pour Ford Genk et la majorité des grandes entreprises, la restructuration chez Caterpillar Belgique a des effets en cascade sur le tissu économique de la région. L'usine de Gosselies domine un réseau de sous-traitance dont les entités sont plus ou moins dépendantes des commandes passées par le groupe américain. Plusieurs entreprises telles qu'Eutraco Logistics et Yusen sont actives sur le site même de Caterpillar Belgique. L'ensemble des 91 entreprises *intra muros* occupaient avant la restructuration quelque 400 travailleurs. À l'extérieur du périmètre de l'usine, de nombreuses entreprises sont dans une relation de sous-traitance avec Caterpillar. Parmi elles, Carwall (cabines) à Sombrefe, Devilca (boîte à eau, réservoirs) à Paliseul, Lestco (contre-poids pour excavatrice) et Oxy (fabrication de composants à partir de tôles d'acier pour la mécano-soudure) à Fleurus⁴⁴ sont largement tributaires de l'activité chez Caterpillar Gosselies. Devilca, mise sous procédure de réorganisation judiciaire après la perte d'un gros contrat avec Caterpillar, sera déclarée en faillite le 24 mars 2014. Le chiffre d'affaires de l'entreprise de Paliseul dépendait à 90 % des commandes passées par l'usine de Gosselies. L'avenir des 300 travailleurs de Carwall est également très incertain. L'emploi y est actuellement maintenu par la non-reconduction des contrats à durée déterminée ainsi que par des périodes de chômage économique de longue durée. L'entreprise Lestco, dont le chiffre d'affaires dépend à 60 % du niveau d'activité chez Caterpillar à Gosselies, s'est séparée d'une dizaine de personnes sous contrat à durée déterminée en octobre 2012, après que le donneur d'ordre a annoncé une diminution de 50 % de ses commandes⁴⁵. Enfin, la société Oxy Fleurus devra réduire sa production de composants pour Caterpillar de 26 000 à 6 000 tonnes suite à la restructuration. La suppression de 1 400 emplois sur le site de Gosselies, annoncée par la direction locale le 28 février 2013, n'est donc que la partie la plus visible d'une restructuration en cascade.

⁴⁴ Site d'information des métallurgistes liégeois de la FGTB, www.6com.be, 4 mars 2013.

⁴⁵ *L'Avenir*, 5 mars 2013.

2.2. CONCURRENCE INTRA-FIRME ET SPÉCIALISATION TECHNOLOGIQUE

Les raisons invoquées par Caterpillar pour justifier la restructuration à Gosselies sont principalement de deux ordres. Selon la direction, la crise économique persistante en Europe met d'autant plus en péril la viabilité du site de Gosselies qu'il s'agit de son principal marché. Elle met également en exergue les coûts de production trop élevés du site belge par rapport à d'autres entités du groupe⁴⁶. La restructuration mise en œuvre à Gosselies à partir de février 2013 n'est donc pas directement liée à des difficultés structurelles de Caterpillar Inc. mais bien à une stratégie de réorganisation interne au groupe. Outre une diminution des effectifs, la direction propose, lors du conseil d'entreprise extraordinaire du 28 février, un nouveau plan industriel. Celui-ci repose sur une nouvelle spécialisation industrielle, qui renforce paradoxalement la dépendance de Caterpillar Belgique au marché européen.

Pour ce qui est des engins de génie civil, les cinq modèles de chargeuses sur pneus que la direction de l'usine belge entend désormais produire sont tous destinés à l'Europe. Gosselies garde cinq grands modèles de pelles hydrauliques, dont trois sont exclusivement produits pour l'Europe. Les deux modèles destinés aux pays sans réglementations environnementales, désignés dans le groupe par l'acronyme LRC⁴⁷, seront, eux, délocalisés. Pour le secteur dit des « composants », deux des six activités doivent, selon la direction, être délocalisées. Une d'elles concerne les activités d'assemblage de certains modèles, activités transférées vers les États-Unis (Clayton) pour les chargeuses de plus petite taille, et vers le Royaume-Uni (Peterlee) pour celui des camions articulés. Enfin, Caterpillar Gosselies entend mettre fin à trois des huit activités de mécano-soudure.

À côté de cette nouvelle configuration industrielle proposée par la direction, le plan prévoit un remodelage complet de l'organisation du travail qui implique la révision de l'ensemble des conventions collectives d'entreprise et du règlement de travail. C'est à partir de ce vaste plan de restructuration que débutent neuf mois de négociation caractérisés par une conflictualité sociale latente.

2.3. LES NEUF MOIS DE NÉGOCIATIONS

Les deux phases de la procédure Renault⁴⁸ méritent que l'on s'y attarde séparément, même si, comme dans de nombreux autres cas de restructuration, les organisations

⁴⁶ Rapport de gestion de Caterpillar Belgium à l'assemblée générale du 22 mai 2013.

⁴⁷ « *Less regulated countries* » : pays sans ou avec peu de réglementations environnementales.

⁴⁸ La loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge*, 19 février 1998), dite loi Renault, et les textes réglementaires qui la complètent fixent le nombre de travailleurs concernés par un licenciement pour que celui-ci soit considéré comme licenciement collectif. Est considéré comme licenciement collectif tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs : au moins égal à 10 dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement ; représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises

syndicales exigent qu'un accord soit obtenu sur le volet social avant de permettre la clôture officielle de la phase de consultation sur le projet de restructuration proposé par la direction. Chaque phase est en effet le théâtre d'oppositions et d'alliances spécifiques entre les différents acteurs concernés par la restructuration.

Les débats se déroulent de manière séparée entre la direction et les représentants des différentes catégories de travailleurs (délégués et permanents des centrales ouvrières, délégués et permanents des centrales employées et représentants des cadres), entre le 28 février et le 18 décembre 2013.

Durant la phase d'information et de consultation, le front commun réunit les centrales ouvrières et employées de la FGTB et de la CSC, mais également des délégués des entreprises sous-traitantes présentes sur le site. Les premières fissures dans le front commun apparaissent lors de la négociation du volet social de la restructuration. Elles résultent davantage d'une absence de communication entre acteurs syndicaux que de véritables tensions. Par ailleurs, elles concernent moins les relations entre les deux syndicats qu'entre les centrales professionnelles de part et d'autre. Les négociations sont caractérisées par la fréquence soutenue des rencontres entre interlocuteurs sociaux. La direction convoquera deux conseils d'entreprises par semaine entre février et août 2013. Pas moins de 23 conseils d'entreprises sont ainsi organisés durant toute la période.

2.3.1. L'annonce de la restructuration et le freinage ouvrier

Dès septembre 2012, les délégués de la FGTB entament une étude sur le groupe, à partir d'informations récoltées sur Internet et par la voie du comité d'entreprise européen. À la lecture de ces informations, les perspectives optimistes annoncées par le groupe à cette époque ne peuvent, à leurs yeux, être rencontrées que si des coupes claires sont réalisées dans l'emploi du site carolorégien – les sites français et canadien ayant déjà été touchés par des restructurations. L'annonce d'une restructuration est donc pressentie dès 2012 par les syndicalistes, mais son ampleur en termes d'emploi est largement sous-évaluée par leur étude. Alors que les prévisions syndicales les plus pessimistes prévoient la perte de 600 postes liés à un contrat à durée indéterminée, la direction annonce en février 2013 la suppression de 1 400 postes de travail.

Malgré la surprise provoquée par le nombre de licenciements, à laquelle vient s'ajouter celle due à la perte de certains produits et à la remise en cause de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise, la restructuration est considérée comme inéluctable par les syndicats. Ceux-ci vont dès lors principalement tenter d'en atténuer le coût social. Ceci explique en partie la nature de leurs actions durant les neuf mois de négociation, consistant à privilégier le travail au ralenti et la négociation à des formes d'action plus dures.

occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement ; au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs, pendant l'année civile précédant le licenciement.

Peu de grèves sont en effet organisées durant cette période. La forme privilégiée d'action est la limitation volontaire de la production par les travailleurs, ce que le sociologue Donald Roy a appelé, au début des années 1950, le « freinage ouvrier »⁴⁹. Les représentants des travailleurs décident de réduire de moitié les rythmes de production pour épuiser les stocks des machines exclusivement produites sur le site. Un tiers des machines produites sur le site de Gosselies sont en outre « personnalisées » : elles sont livrées en flux tendu au client final. Ce travail au ralenti doit permettre de construire un rapport de force susceptible d'appuyer l'ensemble des revendications syndicales. La grève est, quant à elle, utilisée de manière ponctuelle, pour contrecarrer les tentatives de la direction de restreindre la durée des négociations ou d'imposer l'agenda de celles-ci.

Toutefois, ce choix de stratégie nécessite d'obtenir l'adhésion de la base par le biais de nombreuses assemblées des travailleurs, que les délégués décrivent comme autant de « cours de géopolitique ».

2.3.2. La phase d'information et de consultation

Entre les mois de février et de juin 2013, les organisations syndicales cherchent principalement à faire reconsidérer par la direction l'ampleur du licenciement collectif. Lors des premiers échanges, les négociateurs syndicaux dénoncent le choix stratégique de l'entreprise de ne produire que pour l'Europe. Les représentants des travailleurs soulignent qu'il est incohérent de vouloir restreindre les exportations à un marché européen considéré comme malade et saturé tout en affichant l'ambition de devenir le numéro un de ce même marché. Pour la secrétaire principale de la CSC-Metea Hainaut, en limitant Gosselies au marché européen, le plan de la direction aura pour conséquence « une fermeture [totale] actée dans deux ans »⁵⁰. Cette crainte est partagée par le monde politique. Le jour de l'annonce, le gouvernement wallon demande au comité de développement stratégique Charleroi Sud-Hainaut de jouer le rôle de *task force* dans le dossier. Selon le président du comité stratégique, « l'objectif des démarches que la *task force* va entreprendre auprès de la direction est d'éclaircir un certain nombre de points liés notamment à l'avenir du site, au-delà de 2015 »⁵¹. Pour ce faire, le 20 mars, la *task force* désigne le consultant Roland Berger. Ce dernier doit évaluer le plan industriel soumis par la direction.

La direction de l'usine de Gosselies tente, quant à elle, de rassurer les acteurs politiques et syndicaux en rappelant les investissements consentis ces dernières années sur le site de Gosselies et s'engage à honorer les 53 millions d'investissements restants pour la fin de l'année 2014. Elle fait également valoir les projets de modernisation des lignes d'assemblage et le recentrage de Gosselies sur des produits à haute valeur ajoutée, prévus dans le plan industriel présenté le 28 février.

⁴⁹ D. ROY, *Un sociologue à l'usine*, Paris, La découverte, 2006.

⁵⁰ *Le Soir*, 2 mars 2013.

⁵¹ *La Libre Belgique*, 1^{er} mars 2013.

La loi Renault à l'épreuve de l'opacité d'un groupe multinational

Dès le début des discussions, les délégations décident de tabler sur la procédure Renault pour approfondir leur connaissance de la situation économique du groupe et pour confronter les informations transmises par la direction aux recherches qu'elles avaient préalablement menées. En cela, les organisations considèrent que le travail de veille réalisé en septembre 2012 leur permet d'anticiper quelque peu les négociations à venir. Notons toutefois que, comme dans beaucoup d'autres entreprises multinationales, la capacité des syndicats d'exercer effectivement un contrôle sur les informations économiques et financières transmises par la direction bute sur l'opacité de l'organisation interne de Caterpillar Inc. L'entreprise américaine est en effet passée maître dans les pratiques d'optimisation fiscale qui visent à déconnecter la création de la valeur ajoutée de la localisation effective des bénéfices⁵². Depuis 2001, le site de Gosselies dépend d'un département financier de la firme situé à Genève en Suisse et ce, tant pour l'amont (achat des matières premières) que pour l'aval (facturation des ventes)⁵³.

Concernant les ventes, alors que les machines sont directement livrées aux clients finaux, la facturation passe par la filiale suisse. C'est cette dernière qui décide du prix effectivement payé à Gosselies pour ces machines. Un centre de coordination situé à Grimbergen, Caterpillar Group Service⁵⁴, est chargé, dès 1985, de refinancer le site de Gosselies par des prêts. Après la condamnation de cette disposition fiscale belge par la Direction générale de la concurrence de la Commission européenne, Caterpillar Group Service est relocalisé à Gosselies en 2001. Il devient le service achat de l'usine. L'ensemble du stock de l'usine belge est alors vendu à la filiale suisse. Depuis lors, outre les ventes, les achats de Gosselies se font également pour compte de la filiale genevoise du groupe. L'usine belge est considérée, depuis 2001, comme un centre de coût, dépendante des prix de transfert⁵⁵ décidés par le groupe. Certains estiment que ces opérations ont eu pour effet de vider le site de Gosselies de sa substance.

Outre une technique d'optimisation fiscale, le commerce intra-firmes permet aux entreprises multinationales comme Caterpillar Inc. de mettre des filiales en difficulté et de justifier des opérations de restructuration.

Les nombreuses questions posées par les organisations syndicales durant la première phase de la loi Renault parviennent néanmoins, grâce aux réponses qu'elles reçoivent, à réduire l'opacité des orientations stratégiques du groupe. Si les syndicats doivent se résoudre à ne pas pouvoir infléchir l'ampleur du licenciement collectif, les éléments

⁵² Une plainte a ainsi été déposée contre Caterpillar Inc. aux États-Unis pour ses pratiques fiscales en Suisse par un ancien comptable du groupe (*Le Temps*, 12 juillet 2011).

⁵³ Concernant la facturation des machines produites à Gosselies, la dépendance du site belge au département financier suisse remonte aux années 1990.

⁵⁴ Caterpillar Group Service a été constitué en décembre 1985, trois années après l'arrêté royal n° 187 du 30 décembre 1982 relatif à la création de centres de coordination en ce qui concerne l'émission d'emprunts obligataires. Pour une vision détaillée de la structure de Caterpillar Gosselies, cf. la base de données « Actionnariat des entreprises wallonnes » du CRISP : www.actionnariatwallon.be.

⁵⁵ Un prix de transfert est un mécanisme comptable qui consiste à vendre et à acheter à des prix fictifs (décidés par le groupe) lors d'échanges commerciaux entre filiales d'un même groupe en vue de réaliser des transferts non visibles de capitaux.

transmis par la direction permettent de démontrer les atouts du site de Gosselies et de servir la stratégie syndicale⁵⁶.

La grève « défensive »

L'arme de la grève est donc utilisée de manière ponctuelle et défensive. Elle vise principalement à contraindre la direction à respecter la durée et le calendrier des négociations.

Le 23 mai 2013, une grève de 24 heures est menée afin de dénoncer les conclusions de l'étude commanditée par la direction, selon lesquelles les coûts de production de l'usine de Gosselies sont 20 % plus élevés que ceux d'une usine chinoise du groupe – dont les produits sont, du point de vue syndical, différents. Les représentants des travailleurs revendiquent, à cette occasion, le retrait du plan de restructuration proposé par la direction. Quatre jours plus tard cependant, le bureau de consultance Roland Berger rend les conclusions de son étude. S'il s'interroge sur la viabilité à terme de la stratégie de spécialisation de l'usine de Gosselies, le consultant, mandaté par la *task force*, légitime la restructuration en constatant que « les mesures envisagées devraient permettre au site d'atteindre le niveau de compétitivité nécessaire pour conserver un avenir au sein du groupe »⁵⁷.

Le 5 juillet, les organisations syndicales adressent une trentaine de questions à la direction, ainsi que des contre-propositions au plan de restructuration. La direction s'engage à répondre aux premières dans les cinq jours, mais prévoit que les secondes ne seront discutées que le 7 août, date qu'elle qualifie de butoir pour notifier le licenciement collectif à l'autorité publique et, par là, clôturer la phase d'information et de consultation. Or, à dater de cette notification, les interlocuteurs sociaux ne disposeront que de 30 jours ouvrables pour conclure les accords relatifs au volet social de la restructuration⁵⁸. Face à cet ultimatum, les organisations syndicales décident de « monter en agressivité » et de déclencher une grève de 24 heures.

La prolongation des échanges est acceptée par la direction et permet aux organisations syndicales de présenter, le 21 août, leurs contre-propositions (entre-temps étoffées). Les représentants des travailleurs démontrent à cette occasion, chiffres à l'appui, que la production de certains composants à Gosselies peut s'avérer tout aussi « compétitive » que dans les filiales étrangères mentionnées par la direction⁵⁹. La proposition de la FGTB porte également sur le maintien et le développement d'un *press shop*⁶⁰ au sein de l'usine. Ce plan syndical est rejeté par la direction.

⁵⁶ Les délégués syndicaux apprendront, durant les négociations, que la concurrence invoquée par la direction (passage de 7 à 60 concurrents) ne concerne pas tant les marques extérieures au groupe, quasi inexistantes et loin derrière Caterpillar sur le plan des performances, que les activités internes au groupe.

⁵⁷ *Le Soir*, 25 mai 2013.

⁵⁸ Pour un rappel des enjeux liés aux différentes phases de la procédure Renault, cf. A. BINGEN, E. MARTINEZ, « La conflictualité liée aux restructurations d'entreprises », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 59-62.

⁵⁹ Il s'agit, pour la proposition de la FGTB, du maintien des « essieux 4 pièces » destinés à partir vers le Mexique et des « essieux 1 pièce » destinés à l'Irlande et à une hypothétique usine d'Europe de l'Est.

⁶⁰ Activité de découpe et de pliage des tôles d'aciers en amont du travail d'usinage et considérée comme le poumon de l'entreprise.

Concernant les sous-traitants, la FGTB s'oppose à un processus de réinternalisation⁶¹. C'est en vertu de ce que la délégation FGTB de Caterpillar qualifie de « syndicalisme de réseau » que la pérennisation de l'activité sous-traitante *intra muros* est assurée et que les délégués des sous-traitants sont invités aux assemblées de travailleurs organisées par la FGTB durant la première phase. Ces derniers disparaîtront cependant du devant de la scène dès l'entame des négociations relatives au volet social, car les travailleurs sous-traitants *intra muros* doivent, au départ, être épargnés par la restructuration.

2.3.3. La négociation du plan social

Les négociations relatives au plan social démarrent le 18 septembre 2013. La grève qui intervient à peine cinq jours plus tard a pour objectif de s'opposer à la volonté de la direction de faire dépendre les discussions relatives au plan social de celles relatives à la nouvelle organisation du travail. Or la révision en profondeur des conventions d'entreprise nécessite, du point de vue syndical, de faire l'objet de négociations séparées au regard des bouleversements qu'elle est susceptible d'engendrer pour les travailleurs. La direction revendique une plus grande flexibilité par la généralisation des pauses tournantes à l'ensemble des travailleurs des lignes d'assemblage. Or cette nouvelle organisation du travail menace, notamment, de bouleverser les rythmes « hors travail » calqués, jusqu'alors, pour de nombreux ouvriers, sur les horaires stables du travail à l'usine⁶². Le 1^{er} octobre, le conciliateur social impose aux interlocuteurs sociaux de dissocier les débats.

Après cette intervention, les organisations syndicales qualifient les relations avec la direction de sereines. L'absence de tractations qui caractérise habituellement de telles négociations sociales va même jusqu'à étonner certains leaders syndicaux.

Parmi les organisations syndicales, les représentants des deux centrales ouvrières tiennent les rênes alors que les échanges sont moins fréquents avec leurs homologues représentant les employés. Mais ce sont surtout les négociations distinctes entre interlocuteurs « employés » et « cadres » qui remettent au jour le lancinant débat qui oppose la direction et les syndicats au sujet de l'attribution inappropriée du statut de « cadre » à de nombreux travailleurs de l'entreprise. Or ce différend n'est pas sans conséquence sur les contours des négociations.

Les centrales ouvrières au centre du jeu

Lors des négociations relatives au plan social, les alliances concernent les représentants syndicaux de mêmes centrales professionnelles. Les échanges entre représentants ouvriers et employés portent moins sur la préparation des objets de négociations que sur les avancées engrangées par les délégations ouvrières, rencontrées prioritairement par la direction en raison de la force collective que ces délégations incarnent. Les représentants

⁶¹ La réinternalisation ou « *backsourcing* » exprime l'intégration au sein d'une entreprise donneuse d'ordre d'une activité précédemment déléguée à la sous-traitance.

⁶² Certains travailleurs étaient payés pour le mois complet en travaillant 12 heures le samedi et 12 heures le dimanche durant quatre week-ends consécutifs.

des employés n'ont d'ailleurs pas de marges de négociation sur ces avancées à l'occasion de leur rencontre avec la délégation patronale. Pourtant, là où les débats liés aux indemnités extra-légales peuvent révéler des enjeux distincts selon les statuts (ouvriers et employés), ceux liés à la nouvelle organisation du travail auraient pu, en amont, faire l'objet de discussions sur les concessions à privilégier. Dans les faits, pour le cas de Caterpillar Gosselies, l'ensemble des compromis que les délégués ouvriers obtiennent de la direction, et qui sont proposés tels quels aux centrales employées, contentent ces dernières.

Les négociations relatives aux départs en prépension⁶³ sont entamées avec les délégations ouvrières. L'âge proposé par la direction est d'abord de 55 ans. Les centrales ouvrières ne revendiquent pas directement son abaissement à 52,5 ans, comme cela a été obtenu dans de nombreux autres conflits récents, notamment chez Ford Genk. La direction met, elle-même, la proposition sur la table. Pour les ouvriers et les cadres, le passage de 55 à 52,5 représente un enjeu majeur, car il permet de faire entrer plus de 300 personnes, pour les premiers, et près de 50, pour les seconds, dans le champ d'application des mesures ; pour la catégorie « employés », la pyramide des âges ne nécessite pas de descendre en deçà du seuil de 55 ans⁶⁴. Les délégués ouvriers estiment ne pouvoir se prononcer sur cette question sans connaître les montants de l'enveloppe sociale en jeu. Cette prise de position vise également à réaffirmer leur capacité à diriger les contours de la discussion.

C'est à l'occasion des débats relatifs à la prépension anticipée que les délégués et permanents des différentes centrales professionnelles agissent de concert pour persuader la ministre fédérale de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), d'autoriser l'abaissement de l'âge de la prépension à 52,5 ans. La ministre répond favorablement à cette sollicitation, en soulignant la contrepartie de cet engagement, à savoir la participation active des candidats à la prépension aux dispositifs d'accompagnement rendus obligatoires depuis la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

La conflictualité entre « cols blancs »

Au moment de l'annonce, l'entreprise compte 1 038 « cols blancs » et 2 649 ouvriers. Parmi les premiers, seuls 280 se sont vu accorder le statut « employés » et bénéficient, à ce titre, d'une représentation syndicale au sein de l'entreprise⁶⁵. Par ailleurs, de nombreux ouvriers obtiennent le statut de « cadre » dès le moment où ils deviennent contremaîtres ou chefs de ligne. Les personnes qui sont reprises sous cette catégorie sont toutefois qualifiées de « faux cadres » par les syndicats : hormis le fait qu'elles ne peuvent pas récupérer leurs heures supplémentaires, elles ne jouissent d'aucun des avantages extra-légaux habituellement accordés aux cadres (voiture de société, téléphone de fonction, etc.). Cette spécificité a des effets sur la praticabilité de la concertation sociale dans l'entreprise. En effet, au sein du conseil d'entreprise de Caterpillar, la FGTB et la CSC ne sont pas représentées au collègue « cadres », exclusivement composé de

⁶³ Depuis le 1^{er} janvier 2012, le régime de prépension a changé de nom. Il s'appelle désormais chômage avec complément d'entreprise. Nous conserverons néanmoins l'usage du terme prépension.

⁶⁴ Seuil qu'ils décideront toutefois d'abaisser par solidarité vis-à-vis de leurs collègues.

⁶⁵ Il s'agit principalement des fonctions de secrétaire et d'informaticien, mais aussi de certains techniciens opérant sur les lignes de montage.

représentants d'une liste de cadres dite « maison ». Certains cadres peuvent voter pour les listes FGTB ou CSC du collège « employés » des organes de concertation (CE et CPPT), mais ils ne bénéficient d'aucune représentation à la « délégation syndicale », seul organe habilité à débattre et à conclure des accords collectifs au niveau de l'entreprise, mais aussi à résoudre des conflits collectifs ou individuels. C'est précisément pour dénoncer l'entrave que cette attribution systématique du statut de « cadres » à un nombre élargi de personnes représente en termes de droits syndicaux que la CSC, rejointe par la FGTB, a entamé en 2012 une action auprès du tribunal du travail de Charleroi, au moyen d'une requête contradictoire⁶⁶.

Cette action est toujours en cours durant les négociations consécutives à l'annonce de licenciement collectif chez Caterpillar. Or les conventions collectives qui closent officiellement la phase de négociation du plan social doivent obligatoirement être contresignées par les représentants des organisations syndicales représentatives. La menace proférée par les délégations des employés de se soustraire à cette obligation légale constituera la seule « arme » que ces derniers pourront faire valoir durant les négociations pour obtenir satisfaction à leurs revendications spécifiques, notamment celle de pouvoir s'asseoir à la table de négociation des cadres « maison » et d'y représenter les intérêts de leurs affiliés. Du point de vue syndical, l'action au tribunal du travail aura, jusqu'en novembre 2013, nourri les réticences de la direction à accepter d'associer les délégués et permanents de la FGTB et de la CSC à ces discussions, par crainte qu'une telle ouverture n'influence le jugement au tribunal.

Sous l'effet de la menace, la direction accepte finalement d'inviter les permanents syndicaux aux débats relatifs au sort des cadres, mais indépendamment de ceux organisés avec les cadres « maison », à la demande de ces derniers.

2.4. LES TERMES DE L'ACCORD

Les représentants des salariés se disent globalement satisfaits des termes de l'accord sur le volet social. Les travailleurs se prononcent à une large majorité en faveur du plan. Les trois conventions collectives de travail sont signées le 18 décembre 2013.

Les conditions de départ et les concessions relatives à la nouvelle organisation du travail ont représenté les enjeux principaux des négociations. Les sommes allouées à la reconversion des travailleurs sont également considérées comme un acquis important par les organisations syndicales.

L'indemnité complémentaire de prépension correspond, en moyenne, à 80 % de la différence entre l'ancien salaire et les indemnités de chômage, à savoir près de 30 % en plus du minimum prévu par la loi. À cet égard, le choix du forfait est préféré à celui du pourcentage pour l'ensemble des travailleurs, car il consacre une plus grande solidarité entre les statuts. La prime octroyée en plus du minimum légal tient compte, pour les ouvriers et les employés, de l'ancienneté et du nombre d'années qui sépare

⁶⁶ Les parties seront invitées à comparaître devant la cour du travail de Mons à la date du 6 juin 2014.

le travailleur de l'âge de la pension. Pour les cadres, l'accord prévoit quatre paliers, en fonction du niveau de rémunération antérieur.

Alors que, pour les ouvriers, le départ à 56 ans est rendu obligatoire, l'accord prévoit, pour les employés et les cadres, deux paliers pour les départs en prépension « anticipée » : les travailleurs âgés de plus de 56 ans sont contraints de partir par ce biais alors que le principe du double volontariat s'applique à ceux âgés de 52,5 à 56 ans.

La totalité des employés et 54 cadres sont concernés par le départ en prépension. Pour les ouvriers, sur les 1 100 travailleurs touchés par le licenciement collectif, environ 70 personnes qui entraînent dans les conditions d'âge de la convention d'entreprise (56 ans) durant les négociations quittent l'entreprise avant décembre 2013 et près de 820 ont accès à la prépension. Parmi les plus jeunes, 75 restent liés contractuellement à l'entreprise par le biais du chômage économique de longue durée (avec l'engagement d'être réintégrés prioritairement en cas de relance de l'activité)⁶⁷ et 125 sont licenciés sur une base volontaire en contrepartie de l'octroi d'une prime. Celle-ci comporte un socle de base de 20 000 euros auxquels viennent s'ajouter 2 000 euros par année d'ancienneté pour les personnes engagées depuis moins de quinze ans et 2 500 euros par année d'ancienneté pour les autres.

L'argument des représentants des employés de ne pas signer les conventions applicables aux « cadres » leur a permis d'obtenir l'engagement de la direction de garder, après la restructuration, le même nombre de personnes sous contrat à durée indéterminée qu'au moment de l'annonce de restructuration. Plusieurs employés sous contrat à durée déterminée doivent, dès lors, passer sous contrat à durée indéterminée et le solde est atteint par des mutations internes, contraignant certains cadres à passer sous le *payroll* « employés ».

Sur le plan de la reconversion, plus de 250 000 euros sont octroyés pour la formation des employés et cadres, et 500 000 pour celle des ouvriers. Il est également convenu que si l'ensemble de ces montants n'est pas dépensé, l'équivalent du solde sera réaffecté à la formation des travailleurs en interne.

Les modalités de la nouvelle organisation du travail sont revues sur de nombreux points suite aux négociations. Les concessions obtenues en termes de politique salariale d'heures supplémentaires collectives et de pauses tournantes sont les plus importantes, à côté des points relatifs aux congés et à l'absentéisme. Sur le premier point, les organisations syndicales parviennent à garantir la « continuité de la politique salariale en vigueur » qui permet une augmentation progressive des salaires, en vertu d'un accord pluriannuel préalable. Pour les représentants syndicaux, cette mesure – la seule garantie relative à l'avenir inscrite dans les accords – est indispensable pour que les travailleurs maintenus à l'emploi acceptent de voter en faveur du plan de restructuration. Les représentants syndicaux parviennent également à limiter l'obligation des pauses tournantes aux nouveaux engagés, en obtenant qu'elles s'appliquent sur une base volontaire pour les salariés sous contrat à la signature des conventions. Enfin, les négociations permettent de repousser l'annualisation du temps de travail revendiquée par la direction, qui implique la prestation d'heures supplémentaires non payées récupérables sur une durée d'un an à la demande de la hiérarchie. Les heures supplémentaires donneront droit à

⁶⁷ Cette mesure est prévue pour un maximum de 6 mois mais renouvelable pendant une période de 18 mois.

un sursalaire de 50 %, elles devront être motivées auprès des représentants syndicaux et seront limitées pour chaque équipe (au maximum une heure plus tôt pour la pause du matin, uniquement durant la semaine pour l'équipe de l'après-midi et mise en œuvre sur une base volontaire pour l'équipe du week-end). Les travailleurs ne pourront pas travailler plus de huit samedis par an et ces heures seront reconnues comme des heures supplémentaires.

2.5. CONCLUSION

Si, durant les négociations, la procédure Renault permet aux organisations syndicales de faire la lumière sur la stratégie du groupe et de construire un rapport de force nécessaire aux revendications sociales, elle conforte également le point de vue des représentants des travailleurs sur les lacunes de la loi en matière de sauvegarde de l'emploi. Pour les délégués de Caterpillar, le statut d'« entreprise en restructuration » octroyé par l'État aux multinationales qui engrangent des milliards de bénéfices offre à celles-ci la possibilité de procéder à des licenciements collectifs de manière « préventive » pour alimenter les stratégies financières des entreprises. Les mesures d'indemnisation que les organisations syndicales parviennent à obtenir pour compenser les pertes d'emploi sont certes jugées importantes, tout comme celles arrachées au sujet de la nouvelle organisation du travail. Mais les délégations en place regrettent de ne pas avoir pu obtenir de garanties formelles sur la pérennisation de l'activité à Gosselies, restant tributaires d'un plan quinquennal arrivant à échéance en 2014. Aux yeux des délégations, le coût occasionné par le licenciement collectif, estimé à 300 millions de dollars⁶⁸, atteste de la volonté du groupe de réussir la restructuration et offre, à ce titre, une forme de garantie « officieuse » pour la pérennisation de l'activité sur le site de Gosselies. Si les propos de la direction se veulent optimistes pour la reconduction du contrat de service entre le site de Gosselies et le département financier de la firme situé à Genève à l'horizon 2015-2020, arguant que le plan de restructuration permet précisément d'atteindre l'objectif d'une baisse des coûts du site à concurrence de 17 %, seul l'engagement d'une « continuité de la politique salariale » est inscrit dans les accords collectifs.

En outre, la restructuration a encore renforcé la spécialisation du site de Gosselies sur la production de machines destinées aux marchés européens et américains. La volonté, tant dans le chef de l'administration américaine du président Barack Obama que de l'actuelle Commission européenne, de ratifier un accord transatlantique risque de peser sur l'avenir du site belge. En effet, ce partenariat commercial aura pour effet la suppression des barrières tarifaires, mais surtout un renforcement de l'uniformisation des normes sociales et environnementales entre l'Union européenne et les États-Unis. Par ailleurs, le modèle Tier 4 est déjà produit aux États-Unis. Dans un contexte politique qui voit l'administration Obama tenter de relocaliser une partie de l'industrie américaine, Caterpillar Belgique risque, sans une reprise rapide du marché européen, de perdre la production de certaines machines au profit de sites de production américains.

⁶⁸ *La Nouvelle Gazette*, 29 janvier 2014.

Deux éléments restent à souligner. D'une part, la restructuration aura eu pour effet de restreindre le contre-pouvoir syndical à l'intérieur de l'entreprise. Le groupe Caterpillar étant connu pour sa propension à orienter le choix d'implantation de ses sites de production en tenant compte de leur absence de tradition syndicale, le plan de restructuration aura permis de réduire de moitié les délégués employés en place, en vertu des mesures d'âge. Parmi les ouvriers, un certain nombre de délégués quitteront l'entreprise, mais les délégués principaux, parties prenantes aux négociations, resteront en place.

Enfin, il faut souligner, comme dans d'autres conflits, la difficulté pour les organisations syndicales de tenir compte de l'organisation en réseau de la firme Caterpillar et des implications de la restructuration à Gosselies sur d'autres entreprises de la région. Alors que l'impact négatif de la restructuration sur les entreprises sous-traitantes présentes dans l'enceinte de l'usine semblait écarté au terme des négociations, dès le début de l'année 2014, la direction de l'entreprise annoncera la fermeture de deux cantines, réduisant de 45 % le nombre de salariés de l'entreprise Sodexo engagés sur le site. Chez Eutraco, 5 travailleurs dont le statut devait être « stabilisé » en janvier 2014 ne seront pas reconduits et seront remplacés par des contrats intérimaires. En dehors de l'usine, outre la perte des 67 emplois engendrée par la faillite de l'entreprise Devilca en mars 2014, la baisse des commandes auprès d'Oxy Fleurus aura pour effet le licenciement de 9 salariés sur les 70 de l'entreprise, seuil permettant d'éviter le déclenchement de la procédure Renault. À cela viennent s'ajouter les réductions de personnel dans le secteur du nettoyage industriel alors que les surfaces restent identiques. Ces restructurations en cascade et l'affaiblissement de la capacité de mobilisation des centrales ouvrières au sein de l'usine relancent, probablement trop tard, le débat sur la construction d'un syndicalisme de réseau au sein des instances syndicales de la région.

Quant à l'avenir du site, deux hypothèses s'affrontent désormais. Cette restructuration d'ampleur signifie-t-elle le repositionnement stratégique d'un des fleurons de l'industrie wallonne sur le marché européen ou plutôt son chant du cygne ?

3. ARCELORMITTAL LIÈGE : LA FIN D'UN BASTION SYNDICAL ?

Un peu plus de deux ans après l'annonce de la fermeture définitive des deux derniers hauts-fourneaux liégeois⁶⁹, ArcelorMittal porte un nouveau coup dur à la sidérurgie liégeoise en annonçant, lors du conseil d'entreprise extraordinaire du 24 janvier 2013, son intention de fermer cinq lignes à froid dites non stratégiques. Il s'agit d'une filière de laminage à froid à Tilleur, des Galva IV et V de Flémalle, et des lignes HP3 et 4 de Marchin. À ces lignes du froid, la direction ajoute également la fermeture d'un laminoir à chaud – le train à large bande (TLB) de Chertal – et de la Cokerie d'Ougrée. La multinationale se propose donc de fermer sept outils supplémentaires sur les « douze lignes »⁷⁰ qui avaient été maintenues à Liège après la restructuration de 2011. Cette nouvelle restructuration concerne quelque 1 300 emplois directs⁷¹, lesquels viennent s'ajouter aux 795 travailleurs déjà concernés par la fermeture des deux hauts-fourneaux.

Selon la direction belge, cette nouvelle coupe se justifie principalement par une nouvelle chute de la demande d'acier de 8 à 9 % entre 2011 et 2012 en Europe ; fin 2012, elle s'établit à 29 % sous son niveau d'avant crise⁷². En outre, poursuit la direction, les usines liégeoises sont fragilisées par la baisse des commandes d'acier de la part des constructeurs automobiles européens, leurs principaux clients. Toutefois, ce constat, déjà présenté lors de la restructuration de 2011, doit aussi être considéré comme un échec de la stratégie de développement par croissance externe de l'entreprise. Dans les années 1990, alors que la majorité des sidérurgistes européens rationalisaient leur outil de production, l'entreprise s'est constituée par des vagues successives de fusions-acquisitions en Europe⁷³ et en Amérique du Nord. Si bien qu'en Europe, ArcelorMittal dispose aujourd'hui d'un outil industriel vieillissant et que ses sites, bien que géographiquement assez proches, sont très dispersés d'un point de vue industriel. Sur le plan international, s'il est le premier producteur mondial, ArcelorMittal ne produit que 6 % de l'acier brut réalisé dans le monde. À l'exception notable du Brésil, la multinationale est

* Chapitre rédigé par Bruno Bauraind et Jean Vandewattyne.

⁶⁹ M. CAPRON, « Les épreuves de la sidérurgie en Wallonie », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 70-77.

⁷⁰ Le TLB de Chertal et la Cokerie ne sont pas des lignes du froid. Pour plus de lisibilité cependant, la presse ainsi que les syndicalistes communiqueront souvent sur la fermeture de « sept lignes sur douze ».

⁷¹ On peut y ajouter quelque 500 emplois de « cocontractants » ou d'intérimaires.

⁷² Banque nationale de Belgique, *Rapport de gestion d'ArcelorMittal Belgium*, Bruxelles, 2012, p. 4.

⁷³ L'opération la plus médiatisée fut le rachat en 2006 par le groupe Mittal du leader européen et mondial Arcelor.

encore peu présente sur les marchés émergents (Chine et Inde)⁷⁴. Cette empreinte géographique, l'endettement important de l'entreprise, la spécialisation de sa production vers le secteur automobile ainsi que ses investissements dans l'extraction minière plutôt que dans la modernisation de son outil industriel ont indéniablement contribué à fragiliser l'entreprise et, plus particulièrement, certains de ses sites européens⁷⁵.

Pour les travailleurs, les organisations syndicales et les cabinets d'experts⁷⁶, cette nouvelle annonce vient corroborer les craintes selon lesquelles « sans phase à chaud, pas de lignes à froid ». Le plan industriel proposé par la direction en 2011 prévoyait, en effet, l'approvisionnement des lignes liégeoises par les hauts-fourneaux de Dunkerque (France), principalement, ou de Zelzate (près de Gand)⁷⁷. Or, durant l'année 2012, ce choix stratégique a déjà montré ses limites en termes de sécurité et de qualité d'approvisionnement des outils liégeois⁷⁸.

Du côté du gouvernement wallon, si l'idée d'un maintien d'une sidérurgie à chaud semble définitivement enterrée, le ministre de l'Économie, des PME, du Commerce extérieur et des Technologies nouvelles, Jean-Claude Marcourt (PS), a organisé, lors du dernier trimestre 2012, plusieurs réunions avec la direction d'ArcelorMittal pour évaluer les investissements nécessaires afin de rendre les outils liégeois du froid compétitifs par rapport à ceux existant ailleurs dans le groupe multinational. Début décembre, une dernière réunion a même été programmée durant les fêtes de fin d'année afin de valider les choix techniques, les investissements nécessaires et l'apport financier que la Région wallonne pourrait apporter en soutien des quelque 130 millions d'euros promis par la direction européenne du groupe. Pour les organisations syndicales, il s'est agi à l'époque d'une victoire. Les syndicalistes liégeois sont en effet convaincus que le site de Dunkerque n'a pas les capacités pour fournir Liège, l'entièreté des lignes liégeoises exigeant plus de 2 millions de tonnes alors que le site français ne peut les fournir qu'à hauteur d'1,4 million. Dans ce contexte, ils pensent que la direction devra à terme relancer le haut-fourneau B d'Ougrée. Alors que les organisations syndicales croient toujours en une sidérurgie intégrée à Liège, que le gouvernement wallon propose d'investir afin de sécuriser l'ensemble des outils du froid et que la direction locale mène les évaluations nécessaires pour y parvenir, la direction européenne annonce le 24 janvier 2013 aux travailleurs la fermeture de sept nouveaux outils. Cette restructuration, plus importante encore que celle de 2011 en termes d'emplois et d'activités économiques touchés, engendre une réaction forte des organisations syndicales et des travailleurs durant le premier trimestre de l'année 2013.

⁷⁴ Cette situation pourrait cependant évoluer dans les prochaines années. Une *joint-venture* Valin ArcelorMittal Automotive (VAMA), détenue à 49 % par ArcelorMittal, a pour ambition de devenir un fournisseur de premier plan à destination du marché automobile chinois. L'entreprise devrait débiter sa production en 2014. En Inde, pays où l'entreprise est absente en dépit des origines de son propriétaire, le groupe mène une étude de faisabilité pour construire une usine dans l'État du Karnataka, au sud-ouest du pays.

⁷⁵ Outre Liège, on peut principalement citer Florange (France), Piombino (Italie), Sestao (Espagne) ou encore Galati (Roumanie).

⁷⁶ Les bureaux d'étude français Laplace Conseil et Syndex ont tous deux rendu des rapports au gouvernement wallon à partir de 2011 sur la situation de la sidérurgie liégeoise, dans lesquels ils pointaient la fragilisation de la phase à froid de Liège en cas de disparition des hauts-fourneaux d'Ougrée et de Seraing.

⁷⁷ Anciennement dénommée Sidmar, cette entreprise est devenue ArcelorMittal Ghent en 2006.

⁷⁸ M. CAPRON, « Conflits latents et patents dans la sidérurgie en Wallonie », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2172-2173, 2013, p. 48-54.

3.1. LE TEMPS DE LA COLÈRE

Depuis la crise de l'acier du milieu des années 1970, Cockerill est une entreprise en restructuration permanente. De 1978 à nos jours, la sidérurgie liégeoise a connu pas moins de treize plans de restructuration⁷⁹. Outre la diminution du nombre de sidérurgistes à Liège, l'externalisation progressive de certaines activités de transformation de l'acier a pour conséquence l'éclatement des collectifs de travail et complique les mobilisations syndicales. En 2014, il restera moins de 900 sidérurgistes⁸⁰ à Liège. Outre l'avenir de la sidérurgie comme activité structurante de l'économie régionale, c'est donc aussi le futur de la contestation sociale dans ce bassin syndical historique qui se pose.

Le projet de fermeture annoncé le jeudi 24 janvier 2013 remobilise les travailleurs et relance une dynamique d'action collective chez les sidérurgistes durant le premier trimestre 2013. Plusieurs actions en direction des décideurs politiques belges, wallons puis européens sont menées à Bruxelles, Namur et Strasbourg.

Dès l'annonce, une grève de trois jours est décidée par les travailleurs et une première manifestation réunit quelque 450 sidérurgistes à Bruxelles le 25 janvier 2013. Parmi les manifestants, la tonalité dominante est la colère. Le mardi 29 janvier, une nouvelle manifestation rassemble 2 000 personnes à Namur en marge de la rencontre entre les leaders syndicaux et le gouvernement wallon. Si ces deux premières manifestations sont émaillées d'affrontements entre les sidérurgistes et les forces de l'ordre, la violence atteint son paroxysme à Strasbourg le 6 février 2013. Organisée par les syndicalistes français et belges, rejoints par des sidérurgistes luxembourgeois, cette manifestation doit sensibiliser les parlementaires européens au sort de la sidérurgie européenne, et plus particulièrement aux fermetures de Liège et de Florange⁸¹. Pour les militants présents, l'accueil est pour le moins brutal et débouche sur plusieurs blessés, dont un grave. Un sidérurgiste liégeois, touché par un tir de *flash-ball*, perd un œil⁸². En signe de solidarité avec les travailleurs, plusieurs parlementaires européens, français et belges rejoignent la manifestation.

Ce nouveau cycle de conflictualité sociale dans la sidérurgie liégeoise s'essouffle cependant rapidement. Le blocage des frontières belgo-néerlandaise et belgo-allemande durant plus de deux heures le 8 mars⁸³ constitue déjà la dernière mobilisation d'ampleur de l'année 2013. Alors qu'aucun accord n'a encore été signé entre la direction et les syndicats,

⁷⁹ Ces plans engendrent une diminution des effectifs de 27 595 postes de travail (cf. C. LOMBA, « Restructurations industrielles : appropriations et expropriations des savoirs ouvriers », in C. LOMBA, J. MISCHI (dir.), « Usines. Ouvriers, militants, intellectuels », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, mars 2013, <http://lectures.revues.org>. On peut ajouter à ce décompte certains plans de flexibilité ou d'externalisation comme le plan « Lean », qui vise, entre 2012 et 2014, à réduire de 25 % le nombre des employés et cadres travaillant dans les fonctions de support de la division européenne des aciers plats carbone d'ArcelorMittal, dont Cockerill fait partie.

⁸⁰ Le présent article a été rédigé avant la décision d'ArcelorMittal de réembaucher, à la surprise générale, 469 travailleurs le 29 janvier 2014. Ces métallos sont réengagés pour des contrats à durées déterminées allant de quelques mois à quatre ans (*La Libre Belgique*, 30 janvier 2014).

⁸¹ En septembre 2012, les deux derniers hauts-fourneaux du site français de Florange ont été fermés définitivement.

⁸² *La Libre Belgique*, 8 février 2013.

⁸³ *La Libre Belgique*, 9-10 mars 2013.

une conflictualité latente s'installe à partir de cette époque dans la sidérurgie liégeoise. Cette évolution s'explique par plusieurs éléments qui tiennent, pour certains, de l'érosion de la capacité de mobilisation des organisations syndicales, pour d'autres, d'un choix stratégique de ces dernières.

Parmi les éléments explicatifs de l'essoufflement assez rapide d'une contestation sociale manifeste dans le bassin liégeois en 2013, il y a l'arrêt des installations de la phase à chaud en octobre 2011. Selon un syndicaliste de la CSC-Metea, outre l'élément quantitatif, le niveau d'engagement militant n'a jamais été le même entre les travailleurs de la phase liquide (le « chaud ») et ceux actifs sur les lignes à froid. Sans surestimer l'importance de ce facteur explicatif, le type de métier et les conditions de travail peuvent en partie expliquer cette observation⁸⁴. « Dans le froid, les travailleurs sont dans un monde assez feutré. Des halls plus propres, un travail sur des lignes de production. Tandis que dans le chaud, que ce soit le haut-fourneau, la cokerie ou la coulée continue, on se trouve en direct avec le liquide. Les conditions de travail sont totalement différentes, le danger est beaucoup plus présent », explique un syndicaliste de la CSC-Metea.

La violence physique qui caractérise les différents rassemblements du début de l'année 2013 est un autre élément à prendre en compte. Les manifestations à Bruxelles, Namur et Strasbourg donnent lieu à des déploiements particulièrement importants et visibles des services d'ordre. Derrière ces faits d'actualité largement relayés par la presse, la violence, « démesurée » aux yeux des syndicalistes, contribue à décourager une partie des travailleurs. Pour beaucoup, cette violence est vécue comme un traumatisme et entraîne une prise de distance progressive avec l'action syndicale. Parallèlement à ces différents aspects, l'essoufflement de la contestation sociale ouverte dans le bassin résulte de la volonté des organisations syndicales de laisser travailler une *task force* mise en place par le gouvernement wallon dès la fin du mois de janvier.

3.2. L'EXPERTISE PLUTÔT QUE LE CONFLIT OUVERT

Dès le 25 janvier 2013, le gouvernement wallon, par l'entremise du ministre J.-C. Marcourt, lance une triple démarche, dont l'objectif est d'évaluer les possibilités juridique, économique et commerciale de sortir l'acier liégeois du groupe ArcelorMittal. Le groupe d'avocats bruxellois Jones Day est chargé par le gouvernement wallon d'étudier les voies juridiques et d'assister à la rédaction d'un décret wallon permettant la régionalisation⁸⁵ de la sidérurgie. La banque d'affaires Degroof doit pour sa part trouver un repreneur pour les outils liégeois. La troisième démarche échoit au consultant Roland Berger.

⁸⁴ Dans une perspective historique, d'autres éléments liés par exemple à l'automatisation permettent également de comprendre cet effritement de la capacité de mobilisation et de blocage des syndicats dans la sidérurgie liégeoise. Cf. B. FRANCK, D. LAPEYRONNIE, *Les deux morts de la Wallonie sidérurgique*, Louvain-la-Neuve, Ciaco, 1990 ; B. FUSULIER (dir.), *L'ouvrier, l'usine et le syndicalisme wallons. Involutions et enjeux (1960-2000)*, Louvain-la-Neuve, Academia Bruylant, 1999.

⁸⁵ Si le terme nationalisation est utilisé par la presse ou dans les revendications syndicales, il s'agit dans les faits d'un décret de régionalisation (cf. M. CAPRON, « ArcelorMittal : back to "beastly capitalism" », *Econosphères*, mars 2013, www.econospheres.be).

Ce cabinet spécialisé dans le monde industriel est invité par le gouvernement à réaliser une nouvelle évaluation de la viabilité des lignes à froid.

Ces trois groupes alimentent les réflexions d'une *task force*. Cette dernière réunit, entre janvier et la mi-juin 2013, les experts précités, les syndicats, le ministre de l'Économie et des assistants des autres membres du gouvernement wallon, ainsi que deux autres organismes publics : la Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (SPAQUE, société publique wallonne en charge de la dépollution des sites industriels)⁸⁶ et le Centre régional d'aide aux communes (CRAC)⁸⁷. La *task force*, qui compte quelque 25 membres, dont certains sont au départ peu au fait du dossier, est dès lors surtout un espace d'information. C'est plutôt lors de rencontres, en marge des réunions de la *task force*, entre le ministre, les organisations syndicales et les experts, que prend corps une alternative à la restructuration décidée par le leader mondial de la sidérurgie.

3.3. LA FIN DES ILLUSIONS

Rapidement, le consultant Jones Day et la banque Degroof mettent fin aux derniers espoirs des syndicalistes liégeois.

Si le bureau de consultants estime la rédaction d'un décret de régionalisation techniquement possible, sa mise en application dans le contexte de la sidérurgie liégeoise lui paraît particulièrement problématique. D'une part, une telle action lui semble difficilement justifiable faute d'un candidat repreneur. Une éventuelle expropriation d'ArcelorMittal s'apparenterait donc, non pas à une opération de « portage public » vers un investisseur privé, mais bien à une intégration de la sidérurgie liégeoise dans le portefeuille de la Région. Dès lors, l'éventuelle expropriation paraît indéfendable au regard des droits belge⁸⁸ et européen. D'autre part, vu le flou juridique, la bonne marche des usines liégeoises qui seraient régionalisées pourrait se voir entravée par des recours incessants d'ArcelorMittal au niveau des juridictions locales comme internationales.

De son côté, la banque Degroof sonde quelque 50 aciéristes de par le monde afin d'évaluer leur intérêt pour les outils liégeois. Les réponses sont toutes négatives. La crise de surproduction mondiale qui touche le secteur de l'acier contribue à ce manque d'intérêt. La disparition de capacité de production est même perçue par les concurrents d'ArcelorMittal comme une bonne chose. En outre, la peur d'entrer en conflit avec le leader mondial semble également faire reculer plusieurs interlocuteurs. Le seul outil qui semble intéresser un repreneur est la cokerie d'Ougrée. C'est aussi le seul outil qu'ArcelorMittal semble désireux de céder, ce qui permettrait de sauver entre 200 et 250 emplois tout en affaiblissant l'idée du maintien d'une sidérurgie intégrée. À la demande des syndicats, une dernière mission exploratoire est tentée vers les États

⁸⁶ Le coût de la dépollution des sites est avancé à plusieurs reprises par les syndicats et les pouvoirs publics pour peser dans les négociations avec ArcelorMittal.

⁸⁷ Les budgets des communes de Herstal, Oupeye, Liège, Seraing, Flémalle et Marchin subissent, à hauteur de plusieurs dizaines de millions d'euros, les conséquences des fermetures.

⁸⁸ *L'Écho*, 5 juin 2013.

du Moyen-Orient et d'Afrique ne disposant pas de capacités de production propres. Comme pour les précédentes, cette tentative se solde toutefois par un échec.

Bref, c'est à un cercle vicieux qu'est confrontée la Région wallonne. Par le biais de la banque Degroof, elle cherche un repreneur pour des usines dont elle n'est pas propriétaire. Or sans être propriétaire, la Région ne peut trouver un repreneur. Mais en l'absence d'un repreneur potentiel, le gouvernement wallon ne peut exproprier l'entreprise.

Le dernier espoir des syndicalistes belges de voir une intervention publique forte en faveur du maintien d'une sidérurgie intégrée à Liège est brisé par la Commission européenne. Le 14 juin 2013, le commissaire européen en charge de l'Industrie et de l'Entrepreneuriat, Antonio Tajani, dévoile au Parlement européen son « plan d'action pour une industrie sidérurgique forte et compétitive en Europe »⁸⁹. Ce plan, une première depuis les années 1980, marque un regain d'intérêt de l'exécutif européen pour l'industrie sidérurgique et la politique industrielle en général. Il ne contient cependant aucune mesure à court terme permettant d'entrevoir un avenir pour les sites condamnés comme ceux de Liège ou de Florange. Pour les syndicalistes belges, et principalement ceux de la FGTB-MWB (Métallos Wallonie Bruxelles), qui ont participé activement dès 2012 à la table-ronde sur la sidérurgie européenne, c'est un nouvel échec.

Dès lors, à la mi-juin, le ministre wallon de l'Économie tout d'abord, puis les organisations syndicales, décident de réenclencher une négociation avec la direction du groupe afin d'adoucir les conséquences industrielles et sociales du plan présenté le 24 janvier.

Fin juin, suite à des négociations avec la Région wallonne, la direction du groupe ArcelorMittal accepte d'aménager quelque peu son plan de restructuration avec, d'une part, le maintien de la ligne de galvanisation V (pour laquelle l'entreprise garantirait un approvisionnement lui permettant de tourner à près de 40 % de ses capacités) et des deux lignes de laminage à froid de Tilleur (qui fonctionneraient en alternance selon les besoins des lignes de finition) et, d'autre part, la prise en compte du site de Ramet (peinture) comme ligne de dépannage. Les autres outils seraient mis sous cocon pendant cinq ans, mais sans faire l'objet d'investissement dans la maintenance⁹⁰. La vente de la cokerie est également confirmée et se ferait au groupe américain Oxbow Mining. En retour, la direction fait pression pour que les syndicats signent ce plan dans les plus brefs délais. Il est toutefois rejeté par la MWB et le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCA) pour son manque de cohérence et de garantie quant à l'avenir. À l'inverse, la CSC-Metea et la Centrale nationale des employés (CNE) seraient prêtes à signer moyennant quelques aménagements.

Début juillet, les tensions entre les centrales de la FGTB et celles de la CSC se ravivent autour de l'opportunité de participer à une réunion convoquée par la direction sur le volet social de la restructuration. Partant du principe que les volets social et industriel sont intimement liés, la FGTB refuse d'y participer, tandis que la CSC n'y voit pas

⁸⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Plan d'action pour une industrie sidérurgique compétitive et durable en Europe*, COM(2013)407 Final, 11 juin 2013.

⁹⁰ « Analyse et propositions syndicales FGTB suite à la décision des fermetures annoncées le 23 janvier 2013 et aux principes généraux de négociation présentés le 26 juin 2013 » (document commun de la MWB et du SETCA), 23 juillet 2013, p. 8.

d'inconvénient. Cela amène le SETCA à s'interroger sur « les raisons qui poussent la CSC à entrer dans le jeu de la direction »⁹¹. En réaction, la CSC réplique qu'« il s'agissait d'entendre les propositions de la direction. L'intérêt du travailleur doit primer sur les considérations idéologiques. Nous ne voulons pas pratiquer un syndicalisme totalitaire »⁹². Malgré ces tensions, une nouvelle phase de négociation tripartite s'engage.

3.4. LE PLAN INDUSTRIEL

À la mi-juillet 2013, la direction d'ArcelorMittal remet la pression sur les syndicats en estimant que, si le nouveau plan industriel négocié avec la Région wallonne n'est pas accepté et que des discussions sur le volet social ne démarrent pas, elle n'aura pas d'autre choix que de revenir au plan annoncé en janvier. Elle poursuit en précisant qu'en « l'absence d'un accord social, il pourrait arriver que les salariés qui devront quitter l'entreprise ne bénéficient que du minimum social légal, ce qui ne serait ni dans l'intérêt de l'entreprise, ni dans celui de ses salariés »⁹³. C'est dans ce climat, pour le moins tendu, qu'une nouvelle réunion tripartite se tient le 23 juillet. La FGTB y défend une ultime contre-proposition visant à repositionner les lignes mises sous cocon dans un schéma industriel opérationnel grâce à un approvisionnement en brames supplémentaire et à relancer le train à large bande en arguant de la saturation des capacités de laminage à chaud du groupe en Europe. Elle propose aussi de reconstituer un service technico-commercial à Liège afin de rendre Cockerill moins dépendant des arbitrages réalisés à Zelzate. De son côté, la CSC défend un rattachement des lignes à froid qu'ArcelorMittal veut mettre sous cocon à Arceo, PME liégeoise qui développe des aciers sous vide, un produit de niche à très haute valeur ajoutée, et dont la Région wallonne est actionnaire⁹⁴. Ces plans sont tous deux rejetés par la direction d'ArcelorMittal, qui s'en tient à celui négocié avec la Région wallonne fin juin. La FGTB exige alors une négociation directe avec le président d'ArcelorMittal, l'homme d'affaire indien Lakshmi Mittal, et, en cas de refus, une expropriation de l'entreprise. Cette dernière exigence semble surtout correspondre à un dernier baroud d'honneur de la part du syndicat socialiste.

Les négociations reprennent en septembre. Le 3 de ce mois, ArcelorMittal adresse un nouvel ultimatum, exigeant que les syndicats se prononcent sur le plan industriel. Le 6, le comité ministériel restreint wallon propose de reprendre les négociations tripartites avec l'espoir d'aboutir « à un accord final garantissant une pérennité des activités sidérurgiques dans un périmètre le plus large possible »⁹⁵. Dans son communiqué,

⁹¹ Communiqué de presse de la MWB-FGTB et du SETCA, 11 juillet 2013, www.setcaliege.be.

⁹² Communiqué de presse de la CSC-Metea, 12 juillet 2013, <http://acv-csc-metea.csc-en-ligne.be>. Les tensions entre les deux syndicats apparaissent dès la fin de l'année 2012. Alors que les centrales de la FGTB sont toujours porteuses d'un projet de sidérurgie intégrée pour Liège, particulièrement le SETCA de Liège-Huy-Waremme, la CSC va progressivement concentrer sa stratégie sur la sécurisation des lignes à froid.

⁹³ Selon un syndicaliste de la FGTB, la menace d'un désengagement total d'ArcelorMittal à Liège sera même brandie à plusieurs reprises par la direction.

⁹⁴ « Arceo, filiale d'ArcelorMittal, va passer sous contrôle public », www.rtbef.be, 8 juillet 2013.

⁹⁵ Communiqué de presse du comité ministériel restreint wallon, 5 septembre 2013, <http://gouvernement.wallonie.be>.

le comité réaffirme sa volonté de mener à son terme « le processus d'adoption du décret relatif à l'expropriation d'actions, d'universalités⁹⁶ ou de branches d'activité pour cause d'utilité publique » et son engagement à soutenir et accompagner le redéploiement et la reconversion du bassin sidérurgique via l'adoption d'un « plan pour Liège ».

Le 23 septembre, à la demande de la seule FGTB, près de 300 travailleurs d'ArcelorMittal manifestent à Namur pendant que des négociations tripartites se déroulent à l'Élysette, le siège du gouvernement wallon. Tant le nombre des manifestants que le déroulement de la manifestation semblent surtout témoigner de la résignation, de la lassitude et de la fatalité qui ont gagné les rangs des sidérurgistes.

Après plusieurs jours de négociation au *finish*, un projet d'accord sur le plan industriel intervient le 30 septembre. Présenté lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, le projet garantit l'approvisionnement des cinq lignes maintenues pendant cinq ans et 138 millions d'euros d'investissements dans ces installations. Il prévoit en outre la mise sous cocon des outils visés par la fermeture (à l'exception du haut-fourneau 6, qui sera démantelé et verra son site dépollué). En outre, l'accord vise à la création d'un fonds de redéploiement économique du bassin permettant de soutenir des projets porteurs d'emplois. Ce fonds sera alimenté par l'entreprise et par la Région wallonne, à raison de 25 millions d'euros chacun. Pour ArcelorMittal, dont une partie de la quote-part correspond à une pénalité que le groupe accepte de payer à la Région wallonne en raison de la fermeture du chaud. Enfin, un *pool* de près de 200 travailleurs disposant de compétences-clés est conservé pendant deux ans afin de pouvoir procéder à un éventuel redémarrage d'outils mis sous cocon. Cette réserve de compétences pourra être utilisée par d'autres entreprises du bassin liégeois afin de rendre à terme la nouvelle structure financièrement moins dépendante de la Région wallonne.

Cet accord met ainsi fin à huit mois de tension, de lutte et de négociation qui ont suivi l'annonce des intentions d'ArcelorMittal concernant la sidérurgie à froid. Ce dossier s'insère à la suite d'une longue liste d'épisodes de conflictualité sociale concernant la phase à chaud. Pour le ministre wallon de l'Économie, il s'agit d'un « accord de la raison »⁹⁷. Les syndicats le perçoivent surtout comme « minimaliste » et soulignent qu'ArcelorMittal n'a presque rien cédé par rapport au maintien d'une sidérurgie intégrée à Liège. L'accord met aussi fin à la phase 1 de la procédure Renault, entamée en 2011 à la suite de l'annonce par l'entreprise de la fermeture de la phase liquide, suivie par celle des outils du froid survenue en janvier 2013. Si le futur industriel de l'entreprise est tracé, il reste à la direction et aux délégations syndicales à négocier le volet social qui doit l'accompagner. À ce niveau aussi, la perspective de concessions importantes de la part d'ArcelorMittal apparaît quasiment nulle. En outre, l'entreprise a déjà annoncé son intention de n'employer que près de 845 équivalents temps plein et donc de supprimer 1 245 postes de travail tout en recourant un maximum à la sous-traitance.

⁹⁶ L'universalité désigne ici la totalité de l'entreprise, l'ensemble des actifs et du passif.

⁹⁷ *La Libre Belgique*, 30 septembre 2013.

3.5. LE SUICIDE D'UN MILITANT SYNDICAL

Le 10 octobre, en prélude à la négociation du plan social, la CSC empêche les « cotraitants » d'accéder à certains sites afin de mobiliser les travailleurs par rapport aux enjeux du recours à la sous-traitance. Pour elle, il n'est pas question d'externaliser des postes occupés par du personnel d'ArcelorMittal ; parallèlement, elle revendique la réinternalisation de tous les postes possibles afin d'éviter les licenciements.

C'est dans ce contexte que, le 12 octobre, un ouvrier au TLB de Chertal et militant syndical à la FGTB, Alain Vigneron, se suicide⁹⁸. Il laisse une lettre dans laquelle il accuse « Monsieur Mittal » de lui avoir « tout pris », son emploi et sa famille. Il déclare également s'être battu durant 31 ans pour la sidérurgie et demande si le gouvernement va « enfin sauver les milliers d'emplois des familles qui en valent la peine ». À travers cette lettre, A. Vigneron dit vouloir sensibiliser la population au sort des travailleurs d'ArcelorMittal⁹⁹.

Réagissant à ce suicide, le président de la FGTB Métal Liège-Luxembourg, Francis Gomez, qualifie Lakshmi Mittal d'« assassin » et parle de « génocide social » à propos de la restructuration de l'entreprise¹⁰⁰. Un « génocide » qui a pour responsable « le patron du groupe et tous ceux qui, tous ces longs mois, ont refusé de rediscuter de la décision de fermeture, puis ont refusé de créer les conditions d'une discussion humaine sur l'avenir. Tous les débats, jusqu'ici, se sont déroulés avec les couleurs de la morgue patronale : il ne suffit pas de fermer, il faut aussi que cette fermeture se passe au moindre coût pour le capital ». F. Gomez dit aussi la « rage » animant depuis plusieurs années les travailleurs de l'entreprise et souligne que « le drame d'Alain Vigneron rappelle à tous que l'emploi, le travail reste, dans notre société, la pierre de voûte de l'existence ».

De son côté, la direction liégeoise d'ArcelorMittal se dit « très attristée d'apprendre le décès d'Alain Vigneron ». Tout en soulignant qu'elle savait qu'il « traversait des difficultés depuis plusieurs années » et qu'une « aide et un soutien psychologique » lui avaient été procurés, elle annonce que « l'entreprise est prête à fournir tout le soutien nécessaire » à sa famille et « encourage (...) tout employé liégeois ayant besoin de soutien de contacter [son] unité de soutien le plus rapidement possible ». Le 16 octobre, la lettre d'adieu d'A. Vigneron est lue lors de ses funérailles, devant plus de 300 personnes.

⁹⁸ Il ne s'agit pas du premier suicide en lien avec la restructuration de la sidérurgie liégeoise ; A. Vigneron avait lui-même découvert le corps d'un autre ouvrier pendu dans sa cabine de pilotage (cf. C. LOMBA, « Un homme est mort, une classe joue sa survie », *Contretemps*, 29 octobre 2013, www.contretemps.eu).

⁹⁹ Il est à préciser qu'A. Vigneron a écrit cette lettre quelques semaines auparavant, lors d'une première tentative de suicide.

¹⁰⁰ Ces termes et les extraits suivants proviennent de « Le temps des assassins », communiqué de presse, 15 octobre 2013.

3.6. LA NÉGOCIATION DU PLAN SOCIAL

Le 12 novembre 2013, la direction d'ArcelorMittal décide sans l'aval des syndicats d'informer les travailleurs de Ferblatil à Tilleur¹⁰¹ de la nouvelle organisation du travail. À l'initiative de la CSC-Metea, un « évanouissement collectif » est organisé et le « plan d'urgence médical » déclenché. Si pour certains, l'objectif de cette action est de bloquer la capacité de la direction de communiquer sur un projet encore en négociation, pour d'autres, le malaise n'est pas feint. La direction a en effet annoncé qu'elle ne gardera que 845 travailleurs sur l'ensemble du bassin.

À partir du 25 novembre, la négociation du plan social pour l'ensemble du bassin se fait au *finish*. Selon les modalités de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (dite loi Renault), un accord sur le volet social doit intervenir au plus tard 60 jours après la clôture officielle de la première phase (par l'envoi de la notification de licenciement collectif à l'autorité publique), soit, en l'occurrence, le 30 novembre. Les travailleurs de plusieurs sites décident rapidement de débrayer afin de soutenir leurs négociateurs. Le 27 novembre, alors que la négociation est particulièrement tendue, la direction d'ArcelorMittal demande l'intervention d'un conciliateur social. En l'absence de concessions de part et d'autre, la négociation se poursuit au-delà de la date butoir du 30 novembre. Un préaccord intervient finalement dans la nuit du 6 au 7 décembre 2013. Selon les termes du préaccord, ArcelorMittal conservera finalement 945 travailleurs à Liège, au lieu des 845 annoncés. C'est surtout grâce à l'intervention de la Région wallonne que le coût social de la restructuration se voit réduit. Une filiale d'ArcelorMittal, créée conjointement avec la Région, prendra en charge 137 ouvriers œuvrant dans les fonctions de l'emballage, de la manutention, des réparations et du parachèvement, des secteurs d'activité que le groupe sidérurgique voulait confier à des sous-traitants. Comme nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, 200 travailleurs seront transférés dans une société créée par la Région, sous la forme d'un groupement d'employeurs locaux dont ArcelorMittal sera membre. Ces travailleurs seront formés afin de permettre la relance des outils mis sous cocon en cas de reprise du marché de l'acier. Une troisième société, de démantèlement celle-là, sera créée par la Région wallonne. Elle occupera, sous contrats à durée indéterminée, 75 travailleurs.

Le 13 décembre 2013, les travailleurs de Ferblatil sont les derniers à se prononcer en faveur du plan social.

Le 19 décembre 2013, la commission des pensions du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met fin au dernier suspense en rendant un avis positif dans le cadre du volet « prépensions ». Cet accord, ratifié par la ministre fédérale de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), permet à 362 travailleurs de bénéficier de la prépension à 52 ans et ce, à partir du 1^{er} octobre 2014.

¹⁰¹ L'usine Ferblatil de Tilleur fait partie de la division fer blanc d'ArcelorMittal. Cette division est composée d'entités en France (Florange, Basse-Indre), en Belgique (Tilleur) et en Espagne (Avilès, Extebarri).

3.7. CONCLUSION

Si le volet industriel leur laisse un goût amer, les organisations syndicales saluent par contre l'implication de la Région wallonne dans la gestion du coût social des restructurations et l'originalité des solutions proposées. En prenant en compte les travailleurs qui sont concernés par un abaissement de l'âge de la prépension à 52 ans, ceux qui bénéficieront des emplois qui seront créés dans les trois structures à mettre en place et ceux qui ont choisi de quitter volontairement l'entreprise depuis l'annonce de 2011, il y aura finalement peu de licenciements secs dans la sidérurgie liégeoise. Ce « succès » des procédures qui accompagnent une fermeture d'entreprise ne doit cependant pas masquer la précarité des alternatives trouvées. Outre le coût de celles-ci pour les finances publiques wallonnes, le reclassement des travailleurs dans les structures précitées ne permet de dégager qu'un avenir à très court terme pour ces derniers. Le pôle de compétence n'aura qu'une durée de vie de deux ans. La rentabilité de la filiale de parachèvement sera évaluée après un an et l'entreprise de démantèlement n'a pour le moment que le haut-fourneau de Seraing comme chantier. Enfin, la décision sur la reprise ou pas de la cokerie par la firme américaine Oxbow Mining n'advient qu'en mars 2014¹⁰².

Pour les lignes maintenues, l'incertitude subsiste quant à leur approvisionnement. En effet, en 2015, un haut-fourneau de Dunkerque, principal pourvoyeur de brames pour les lignes liégeoises, entrera en réfection. Malgré les promesses de la direction européenne du groupe, sans une reprise rapide du marché de l'acier, de nouvelles restructurations sont donc à craindre à Liège ou ailleurs.

Reste posée la question soulevée au début de cet article. Que reste-t-il aujourd'hui de la capacité de mobilisation des organisations syndicales dans le bassin liégeois ? En supprimant plus de deux tiers de l'emploi sidérurgique, la direction d'ArcelorMittal a porté un nouveau coup très rude, voire peut-être décisif, à un « fer de lance » de l'action syndicale en Région wallonne. Avec les hauts-fourneaux et les autres outils sidérurgiques qui sont désormais fermés ou – ce qui revient sans doute au même – mis sous cocon, c'est en effet aussi un syndicalisme profondément ouvrier et combatif qui tend à disparaître. Au-delà des centrales professionnelles ouvrières, la sidérurgie liégeoise comptait également les centrales syndicales d'employés et de cadres parmi les plus radicales. Durant le conflit, le SETCA Liège-Huy-Waremme s'est ainsi parfois montré plus radical que la centrale ouvrière de la FGTB, tant du point de vue des revendications que de la communication. Le suicide d'A. Vigneron est un autre indice de la désagrégation des collectifs de travail et de la culture ouvrière des luttes. Si ce suicide n'est pas le premier qui intervient depuis le début de la restructuration de la sidérurgie liégeoise, c'est cependant la première fois qu'un tel geste fait l'objet d'une lettre désignant un patron et une politique comme en étant les principaux responsables. Cet acte, qui intervient dans le cadre d'une restructuration, doit aussi être mis en parallèle avec la multiplication, ces dernières années, des suicides sur le lieu de travail ou en raison du travail. Moins de sites et moins de sidérurgistes, c'est aussi moins de délégués et donc

¹⁰² À l'heure de publier cette étude, les négociations quant à la cession de la cokerie n'ont toujours pas abouti. En outre, le parquet de Liège a assigné ArcelorMittal en justice pour non-conformité de la cokerie d'Ougrée aux réglementations environnementales.

moins de capacité d'action syndicale. Il est à noter que, sur les sites restants, la direction a aussi imposé une réduction du nombre de délégués syndicaux de près de la moitié à l'horizon 2016, en passant du ratio d'1 délégué pour 70 travailleurs actuellement à 1 pour 100 à l'avenir¹⁰³. Cette observation dépasse d'ailleurs les métallurgistes liégeois et touchera à l'avenir les capacités de mobilisation interprofessionnelle à Liège.

Face à ce constat, certaines initiatives prises par les organisations syndicales durant ce long conflit augurent peut-être d'une tentative de réinvention des pratiques revendicatives dans le bassin industriel. Outre l'évanouissement collectif déclenché lors de l'annonce de la nouvelle organisation du travail chez Ferblatil, des tentatives visant à sensibiliser les Liégeois à l'extérieur des usines ont également été mises en œuvre durant le conflit, en partenariat avec les autorités publiques locales et des collectifs d'artistes¹⁰⁴. Si elles reçoivent une attention médiatique certaine, ces actions – qui restent de l'ordre du symbolique, étant incapables d'exercer une quelconque pression sur les décisions en cours – n'en soulignent pas moins la mort d'une action ouvriériste de masse dans le bassin industriel. Il est par ailleurs légitime d'émettre des doutes sur l'impact de telles actions dans le cadre d'un conflit avec un groupe multinational dont le centre de décision est très éloigné de Liège. La plupart de ces actions de sensibilisation témoignent certes d'une solidarité à l'égard des travailleurs et d'un certain devoir de mémoire, mais ne semblent pas traduire une nouvelle capacité de mobilisation des Liégeois autour de leur sidérurgie.

¹⁰³ Site Internet des Métallos liégeois de la FGTB wallonne 6com, www.6com.be, 10 décembre 2013.

¹⁰⁴ Le 7 mai 2013 par exemple, un collectif d'artistes, en partenariat avec les organisations syndicales, a mis à l'eau près de 12 000 bougies, symbole des emplois directs et indirects perdus dans la sidérurgie.

4. LE SECTEUR AÉRIEN SOUS TENSION : LES CONFLITS CHEZ SWISSPORT, BELGOCONTROL ET BRUSSELS AIRLINES

En 2013, le secteur aérien a été le cadre de trois conflits qui ont respectivement eu lieu chez Swissport, Belgocontrol et, en fin d'année, chez Brussels Airlines.

Outre le secteur d'activité, ces conflits ont pour principal point commun la question des conditions de travail dans un domaine où la concurrence entre les différents opérateurs est particulièrement vive. Au niveau des différences, relevons que ces conflits ont eu lieu dans des entreprises qui sont actives dans des segments différents du secteur aéronautique. Alors que Swissport est le leader mondial des services au sol, Belgocontrol est en charge du contrôle aérien et Brussels Airlines, la plus connue des trois entreprises, est une compagnie aérienne. Une autre grande différence tient à l'intensité et à la durée des conflits. C'est chez Swissport que le conflit a été le plus dur et le plus long. Au total, il a duré quatre jours et a occasionné de nombreuses perturbations pour les voyageurs (dont l'aspect le plus visuellement parlant a pris la forme d'une accumulation de bagages dans les bâtiments de l'aéroport). Il a aussi donné lieu à une menace d'intervention de la part du secrétaire d'État fédéral à la Mobilité, ce qui est tout à fait atypique au regard de l'histoire sociale du pays.

Ce chapitre aborde ces conflits de manière chronologique. Le premier est intervenu chez Swissport en mai. Le fait qu'il ait été particulièrement dur et long n'est sans doute pas totalement anodin quant au déroulement des deux autres.

4.1. LA GRÈVE CHEZ SWISSPORT

La grève chez Swissport est une conséquence de l'acquisition, en mai 2012, de Flightcare Espagne et Belgique, propriété du groupe espagnol FCC Versia, par Swissport International Ltd., qui se présente comme la première entreprise mondiale de service aéroportuaire au sol¹⁰⁵. À l'époque, Flightcare emploie près de 3 000 travailleurs dans les deux pays, pour un volume d'activités de près de 287 000 tonnes de fret et de près de 24 millions de passagers. En Belgique, Flightcare est l'héritière de Sabena Handling. À Brussels Airport,

* Chapitre rédigé par Jean Vandewattynne et Jan Buelens.

¹⁰⁵ Cette multinationale est présente dans près de 180 aéroports via une gamme de services très large : bagages, comptoir, billetterie, fuel, *catering*, etc. Elle doit travailler pour près de 650 compagnies aériennes.

elle gère près d'un voyageur sur deux. Fin 2011, elle a obtenu, ainsi que Swissport, une des deux licences de manutention des bagages (« *handling* ») délivrées par l'aéroport de Bruxelles pour la période 2011-2018.

Ayant obtenu les autorisations nécessaires¹⁰⁶, Swissport prend effectivement le contrôle de Flightcare en septembre 2012. Les syndicats se montrent alors surtout inquiets pour le personnel des services de support de Flightcare (service du personnel, comptabilité, etc.), soit une centaine de personnes. Ce personnel apparaît en effet le plus exposé au processus de rationalisation à venir, car Swissport dispose déjà de tels services en Belgique à travers sa division Cargo. Par contre, sur le plan de l'emploi, le discours syndical est beaucoup plus rassurant pour le personnel de manutention, du fait de l'absence de chevauchement entre les activités de Flightcare et de Swissport. À ce niveau, ce sont surtout les conditions salariales et d'horaires et les systèmes de primes qui sont pointés comme potentiellement problématiques. Ces conditions sont en effet plus intéressantes pour le personnel de Flightcare. Lors de la prise de contrôle effective, la direction de Swissport a demandé aux syndicats de négocier le plus rapidement possible l'harmonisation de ces conditions¹⁰⁷.

Les négociations sociales s'avèrent très vite difficiles et ce, d'autant plus que Swissport perd en avril 2013 l'un de ses plus importants clients : le groupe Jetairfly, qui représentait 15 % de son volume d'activité¹⁰⁸. Selon la CSC Transcom, le dialogue social est même « inexistant » : « On nous dit ce qu'on doit faire et ils appellent ça du dialogue social. »¹⁰⁹ Un préavis de grève est déposé en front commun syndical pour le début du mois de mai. Les négociations reprennent cependant le 6 mai, ce que la direction de Swissport dit interpréter comme un gage de paix sociale pour les quinze jours suivants. Pour sa part, l'Union belge des ouvriers du transport (UBOT, affiliée à la FGTB), qui est la centrale majoritaire en milieu ouvrier, constate que, le jour même de cette réunion, la direction a presque systématiquement recours à des équipes de deux manutentionnaires par avion, ce qu'elle assimile à une forme de provocation¹¹⁰.

La grève éclate le 12 mai 2013 dans l'après-midi, suite à l'annonce du déchargement d'un avion contenant plus d'1,5 tonne de bagages et de marchandises par deux bagagistes. Cette annonce est en quelque sorte la goutte qui fait déborder le vase. Pour les syndicats, les problèmes de sous-effectif n'ont fait que se multiplier et ce, malgré l'existence d'une convention collective d'entreprise stipulant le rapport entre le tonnage à charger ou décharger et le nombre de manutentionnaires nécessaires. Là où les (dé)chargements étaient autrefois effectués par quatre ouvriers, ils sont souvent assurés désormais par seulement trois voire deux personnes. Si la principale revendication du mouvement est de mettre fin au manque structurel de main-d'œuvre et à ses conséquences en termes de charge de travail et de sécurité, les grévistes soulignent également les problèmes

¹⁰⁶ Le 31 août 2012, le Conseil de la concurrence a approuvé sous conditions l'acquisition de Flightcare par Swissport.

¹⁰⁷ Concernant le personnel Flightcare Cargo, il a été décidé qu'il passera au sein de Swissport Cargo – société déjà active à Brussels Airport – sous les conditions de la CCT 32bis du Conseil national du travail applicable en cas de transfert d'entreprise (*Le Soir*, 11 septembre 2012). En son article 7, cette CTT expose que « les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert (...) sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire ».

¹⁰⁸ En juin, Swissport perdra également la compagnie Iberia.

¹⁰⁹ *Le Soir*, 14 mai 2012.

¹¹⁰ *Syndicat*, 31 mai 2013.

posés par les horaires coupés – de 6 à 11h puis de 18 à 21h – et le recours aux contrats temporaires. À ce moment, le personnel semble particulièrement déterminé et il est question de grève au *finish*.

Certaines compagnies, comme Lufthansa, réagissent à la situation en annulant leurs vols depuis et vers Brussels Airport. D'autres compagnies, dont Brussels Airlines, invitent leurs clients à prendre le strict nécessaire dans des bagages à main, de manière à laisser leurs valises à l'aéroport ou à venir sans valise. En outre, Brussels Airlines déclare avoir le personnel et la licence nécessaires pour procéder elle-même aux chargements et déchargements, ce qui sera à l'origine de tensions avec les travailleurs en grève¹¹¹. Sur le tarmac, les grévistes de Swissport bénéficient du soutien de leurs collègues de la division Cargo. Parallèlement, la grève est vivement dénoncée par les autorités de Brussels Airport. Celles-ci parlent d'un impact « gigantesque, notamment pour l'image de l'aéroport et de notre pays » : « Elle ressemble de plus en plus à celle de la France ou de l'Italie où il existe une volonté de faire la grève à tout prix »¹¹². Dans le monde politique, la grève fait l'objet d'une condamnation particulièrement forte de la part du président du MR, Charles Michel, qui qualifie ce mouvement d'« absolument scandaleux, irresponsable et inacceptable ». Il déclare : « Quel que soit le motif social, personne n'a le droit de prendre des milliers de voyageurs en otage. »¹¹³

Quant aux négociations, elles sont dans l'impasse. De source syndicale, la direction de Swissport parle de « réalité économique » pour justifier l'augmentation des charges de travail et ne fait pas ou peu de concessions, notamment sur la manière d'améliorer les conditions de travail du personnel¹¹⁴. Dans la nuit du 14 au 15 mai, les négociateurs se quittent une nouvelle fois sans être arrivés à un accord. Si la grève provoque d'importantes perturbations – telles que l'annulation de vols (49 sur 700 le 14 mai), des retards plus ou moins importants et un grand nombre de bagages non traités (10 000 bagages rien que pour la journée du 13 mai) – elle est cependant très loin de paralyser l'aéroport.

Au troisième jour de la grève, le 15 mai 2013, le porte-parole de l'aéroport souligne que celui-ci est arrivé au point de saturation. De son côté, Brussels Airlines dénonce l'attitude des grévistes, qui empêchent les compagnies aériennes de gérer elles-mêmes les bagages de leurs passagers, et introduit une requête unilatérale auprès du tribunal de première instance de Bruxelles¹¹⁵. Elle laisse aussi entendre qu'elle compte évaluer sa collaboration avec Swissport, ce qui peut être considéré comme « une menace voilée, car si Brussels Airlines devait choisir un autre opérateur, Swissport perdrait son plus important client à Zaventem »¹¹⁶. Au niveau politique, le président du MR demande au gouvernement fédéral Di Rupo, par communiqué de presse, d'intervenir le plus rapidement possible afin de mettre fin à une « grève sauvage qui coûte des millions

¹¹¹ Ces tensions amèneront le porte-parole de la compagnie aérienne à préciser que ce travail se fait sur une base volontaire.

¹¹² *La Libre Belgique*, 14 mai 2013.

¹¹³ *Ibidem*.

¹¹⁴ *La Libre Belgique*, 15 mai 2013.

¹¹⁵ Cette ordonnance ne sera toutefois pas utilisée vu l'intervention, le lendemain, du secrétaire d'État à la Mobilité.

¹¹⁶ *L'Écho*, 17 mai 2013. Pour ce journal, Brussels Airlines représente 30 % du trafic sur le tarmac de Brussels Airport. Cette part est encore plus importante chez Swissport, selon le porte-parole de la compagnie, Geert Sciote.

d'euros à notre économie et fragilise des emplois liés à l'aéroport et aux compagnies aériennes déjà soumises à un univers ultra-concurrentiel ». C. Michel annonce également le dépôt d'une proposition de loi permettant des sanctions en cas de grèves sauvages qui causent un important dommage économique et qui mettent l'emploi en danger.

Le même jour, à midi, la direction de Swissport et les syndicats se retrouvent, à l'initiative de la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), pour une réunion de conciliation au cabinet de celle-ci. Du côté syndical, on souligne positivement l'initiative de la ministre, tout en insistant sur l'intransigeance de la direction qui refuse toute concession en matière de charge de travail. Un protocole d'accord intervient cependant en début de soirée. Pour les syndicats, « tout en n'étant pas idéal », celui-ci « contient une série de pas dans la bonne direction »¹¹⁷, dont des équipes de trois personnes, un maximum de 300 bagages par tapis ainsi que la suppression des horaires coupés. Le préaccord mentionne aussi que la question de la (sur)charge de travail fera l'objet d'une discussion de fond jusqu'en septembre et, *in fine*, d'une convention collective de travail. En conséquence, les syndicats appellent à la reprise du travail. Si la grève est restée bien suivie, seuls 9 vols ont été supprimés le 15 mai. Au total, près de 20 000 bagages s'entassent dans les locaux de l'aéroport.

Le lendemain matin, 16 mai 2013, le préaccord est rejeté par le personnel ouvrier, qui estime que les réponses apportées sont insuffisantes. En conséquence, les ouvriers décident de poursuivre le mouvement alors que les employés, qui agissaient en grande partie par solidarité, reprennent le travail. C'est à ce moment que le secrétaire d'État fédéral à la Mobilité, Melchior Wathelet (CDH), en concertation avec la direction de Brussels Airport, intervient dans le conflit en menaçant, à partir de 14h, de saisir le matériel de Swissport, d'interdire l'accès au personnel gréviste au tarmac et autres zones sécurisées de l'aéroport et de demander, si nécessaire, des astreintes en cas de blocage des accès aux infrastructures de l'aéroport ou si des opérations aéroportuaires sont touchées. Pour le secrétaire d'État, les interlocuteurs sociaux ont eu assez de temps pour négocier et l'accord intervenu lui paraît suffisant pour débloquer la situation en raison des « mesures concrètes avec effet immédiat » qu'il contient et de l'engagement de la direction à poursuivre les négociations dans les semaines suivantes.

L'intervention du gouvernement en la personne de son secrétaire d'État à la Mobilité provoque de nombreuses réactions dans le monde politique et syndical. À la Chambre des représentants, la ministre de l'Emploi est interpellée par cinq parlementaires : Catherine Fonck (CDH), Valérie de Bue (MR), Herman De Croo (Open VLD), Hans Bonte (SP.A) et Nahima Lanjri (CD&V). Pour sa part, le commissaire européen aux Transports, Siim Kallas, exprime son soutien au gouvernement belge via le réseau social Twitter¹¹⁸. Dans les milieux syndicaux, l'intervention du secrétaire d'État à la Mobilité est vivement dénoncée. Ainsi, le secrétaire fédéral de l'UBOT, Frank Moreels, la qualifie d'« anti-constructive » ; il y voit l'initiative « d'un secrétaire d'État trop zélé qui sabote

¹¹⁷ Communiqué du front commun syndical, 15 mai 2013.

¹¹⁸ En 2012, ce commissaire a lancé une proposition visant à renforcer la concurrence dans le secteur des services aéroportuaires. Le Parlement européen a finalement décidé que les aéroports où transitent plus de 15 millions de passagers ou de 200 000 tonnes de marchandises chaque année devaient autoriser au moins trois sociétés de services aéroportuaires. Si la décision du Parlement est maintenue, Brussels Airport devrait donc à terme ouvrir son *handling* à un opérateur supplémentaire.

une collègue-ministre [Monica De Coninck] pour pouvoir jouer le grand fort dans les médias »¹¹⁹. Quant au secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, Philippe Vandenebeele, il parle d'une intervention « dangereuse », qui participe selon lui d'une « tendance interventionniste du gouvernement dans les conflits sociaux (...). Le monde politique n'a pas à se mêler de cela. (...) L'État dépasse ici totalement son rôle en cassant la dynamique de la concertation sociale. Légal ou pas, M. Wathelet ne peut pas faire ce qu'il a fait. C'est un mauvais signal »¹²⁰.

Mais c'est surtout l'intervention directe du CEO de Swissport International, Per Utnegaard, qui s'avère décisive. Arrivé précipitamment à Bruxelles, celui-ci entérine la suppression des équipes de deux ouvriers et accepte un maximum de 300 bagages par travailleur et par vol. Il se porte personnellement garant du respect de l'accord et parle d'erreurs commises par le *management* de la filiale belge. Parallèlement, la pression exercée sur les derniers grévistes s'est fortement accentuée tant via les médias que via les structures syndicales, qui décident de ne plus les couvrir. C'est sur cette base que le travail reprend en fin d'après-midi. La grève aura duré quatre jours, ce qui en fait, selon *De Standaard*, la « grève la plus longue depuis la période Sabena »¹²¹; quant à elle, la restitution de l'ensemble des bagages à leur propriétaire prendra un peu plus de dix jours.

Au début du mois d'août 2013, la tension sociale est à nouveau très vive dans l'entreprise, à la suite de l'annonce par la direction du non-renouvellement de plusieurs contrats d'intérimaires et d'étudiants et de la réduction à 75 % du temps de travail des contrats d'intérim réguliers. La raison évoquée est la réduction de 15 % du volume d'activités de l'aéroport en août. Un accord intervient en dernière minute, évitant ainsi à l'aéroport de revivre une situation comparable à celle du mois de mai. Au même moment, la presse annonce le départ du CEO de Swissport Belgium, Marc Buelens (ancien patron de l'aéroport de Charleroi). La part de responsabilité du *management* de Swissport Belgium dans le conflit social de mai a été épinglée par de nombreux observateurs. Ainsi, dans un éditorial intitulé « Tous coupables à Zaventem », *L'Écho* relève que « depuis qu'elle a racheté l'ancienne Flightcare, la société suisse de services aéroportuaires n'a pas accordé beaucoup d'attention aux signaux inquiétants venus des travailleurs. En restant sourde aux appels inquiets de ceux-ci, en ne mettant en avant que sa seule et unique logique de réduction des coûts et d'augmentation de la productivité, elle a laissé pourrir la situation et radicalisé des syndicats qui n'ont trouvé que cette action suicidaire pour forcer la direction à discuter avec eux. Il ne fallait pourtant pas être grand clerc pour imaginer que mélanger deux cultures d'entreprise aussi éloignées que celles de l'ex-Flightcare et de Swissport ne se ferait pas sans un minimum d'accompagnement, de négociations et de psychologie »¹²².

¹¹⁹ *En Route*, avril-mai-juin 2013.

¹²⁰ *La Libre Belgique*, 17 mai 2013.

¹²¹ *De Standaard*, 19 mai 2013.

¹²² *L'Écho*, 16 mai 2013.

4.2. LA GRÈVE DU ZÈLE CHEZ BELGOCONTROL

Créée en 1998, Belgocontrol est une entreprise publique autonome dont la mission est d'assurer la sécurité du trafic aérien dans l'espace situé sous le contrôle de la Belgique. Elle est aussi en charge de la sécurité aérienne dans les aéroports d'Anvers, Bruxelles-National, Charleroi, Liège et Ostende. Elle emploie plus de 800 travailleurs, dont près de 400 contrôleurs continuellement en activité. Depuis plusieurs années, cette entreprise publique connaît d'importantes difficultés. Depuis 2010, elle clôture ses comptes en déficit. En mai 2013, elle se déclare à la recherche d'un crédit de 5 millions d'euros pour couvrir ses besoins de trésorerie. Fin mai, son administrateur-délégué, Jean-Claude Tintin¹²³, souligne que, si rien ne change, l'entreprise ne pourra plus assurer sa mission dès 2014 ; il dit s'attendre, vu la précarité de la situation, à des mouvements de grève de la part des contrôleurs aériens.

La grève du zèle du 12 juin 2013, organisée par le Syndicat libre de la fonction publique (SLFP, affilié à la CGSLB) et le secteur Télécom/Aviation de la Centrale générale des services publics (CGSP, affiliée à la FGTB), n'a pourtant rien à voir avec la situation interne de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le cadre de la journée d'action organisée par la Fédération syndicale européenne du transport (FET) contre le projet de « ciel unique » porté par la Commission européenne et son commissaire aux Transports, Siim Kallas. Avec ce plan, la Commission veut supprimer les frontières nationales dans l'espoir, selon elle, de tripler la capacité de l'espace aérien, de restreindre les coûts de gestion du trafic aérien de 50 % et de réduire les incidences sur l'environnement de 10 %. La diminution de ces coûts résulterait notamment de la mise en concurrence des services d'appui au contrôle aérien tels que les services météorologiques, de navigation ou de surveillance – des services que la Commission pointe comme étant le principal facteur de coût de la gestion du trafic aérien.

L'opposition de la FET au projet de ciel unique tient au fait que ce projet privilégie lourdement l'externalisation, la mise en concurrence et le recours au marché pour la gestion de pans entiers de la navigation aérienne. Pour le secrétaire politique du secteur de l'aviation civile et du tourisme de la FET, François Ballestéro, ce projet de ciel unique revient en fait à changer « l'esprit du contrôle aérien, puisque le contrôle aérien est par définition un service public ». À terme, la FET dénonce la « dégradation des conditions de travail » qu'impliquerait cette libéralisation du ciel européen.

Au total, la FET réussit à organiser des actions dans onze pays de l'Union européenne. C'est en France que le mouvement est le plus marqué. Il donne en effet lieu à une grève commencée quelques heures avant la journée d'action européenne. En Belgique, la SLFP et la CGSP Télécom/Aviation FGTB appellent à une grève du zèle consistant à appliquer les procédures de manière stricte, ce qui, du point de vue syndical, devrait se traduire par des retards. Ni la CSC ni la Belgian Guild of Air Traffic Controllers (BGATC), une organisation professionnelle indépendante qui dit représenter les trois quarts des contrôleurs aériens en Belgique, ne participent au mouvement. Pour la BGATC, « un dialogue de concert entre les compagnies aériennes et les organismes

¹²³ Son mandat prendra fin le 1^{er} octobre 2013, suite à la décision du gouvernement fédéral de ne pas le renouveler.

de contrôle aérien a plus de chance d'aboutir à des propositions constructives que de mener des actions préventives lors desquelles les passagers sont les seules victimes »¹²⁴. Par ailleurs, la BGATC estime qu'il convient de ne pas fragiliser plus Belgocontrol qui « n'est pas armé pour aller dans ce combat en raison de l'absence de décisions politiques concernant le financement, la nomination des administrateurs et d'une politique précaire qui a été menée ces dernières années ».

La grève du zèle n'a finalement que très peu de conséquences sur le trafic aérien. Les annulations intervenues dans les aéroports belges résultent en fait de la grève des contrôleurs français, dont l'action a conduit à l'annulation de près des trois quarts des vols au départ de Roissy et d'Orly. En France, le trafic aérien ne revient à la normale que le 13 juin.

Le mouvement de grève de juin ne met pas fin à l'intention de la Commission européenne de faire avancer son projet de ciel unique. Ainsi, à la mi-septembre 2013, le commissaire au Transport demande aux États membres d'aller de l'avant sur le sujet. Fin septembre, il annonce son intention d'ouvrir des procédures d'infraction à l'encontre d'États membres, dans le but de sanctionner les blocages de la réforme de l'espace aérien européen. Le 30 janvier 2014, alors que la FET mène une deuxième journée d'action, les députés de la commission Transports du Parlement européen adopteront, moyennant certains aménagements, le paquet « ciel unique européen 2 + ». Le 12 mars suivant, ce sera au tour du Parlement européen d'adopter la réforme. Parmi les amendements apportés, soulignons la réalisation, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2016, d'une analyse d'impact avant d'ouvrir à la concurrence des services de support tels que la prévision météo. Même compte tenu des différents aménagements intervenus, la FET reprochera au Parlement européen de n'avoir fait que suivre la Commission dans ses intentions de libéralisation du secteur, et ce indépendamment des impacts prévisibles sur les conditions de travail et de la sécurité.

4.3. LES TENSIONS SOCIALES AU SEIN DU PERSONNEL DE BRUSSELS AIRLINES

De septembre à décembre 2012, Brussels Airlines a été le cadre d'importantes négociations visant à sortir l'entreprise de sa situation déficitaire (80 millions d'euros de perte en 2011, 60 millions en 2012)¹²⁵. Le plan, appelé « Beyond 2012-2013 », devait ramener la compagnie aérienne dans le vert en 2014. Il impliquait des efforts importants de la part du personnel en termes de productivité, de flexibilité et de salaire. Ces efforts ont permis d'éviter des pertes d'emploi – la suppression de 700 emplois sur les 3 500 que compte la compagnie a été évoquée en septembre 2012 – tout en ouvrant des perspectives d'avenir – notamment à travers le développement de lignes vers les États-Unis – dans un contexte économique particulièrement dur. À plusieurs reprises, la direction de

¹²⁴ Communiqué de presse de la BGATC.

¹²⁵ J. VANDEWATTYNE, « Brussels Airlines et Ryanair : entre restructuration et régulation sociale du secteur aérien », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *Courrier hebdomadaire, CRISP*, n° 2172-2173, 2013, p. 73-81.

Brussels Airlines a parlé d'un « véritable laboratoire social », s'inspirant du modèle allemand de flexibilité.

En 2013, les premières tensions sociales apparaissent fin juillet. Un premier accord portant sur la charge de travail du personnel du département technique intervient à la fin du mois, alors que les négociations concernant les pilotes et le personnel de cabine doivent, quant à elles, se poursuivre. L'éventualité du dépôt de préavis de grève est évoquée, même si des actions ne sont pas à l'ordre du jour avant la fin de la période estivale.

Début août 2013, les négociations concernant la charge de travail du personnel de cabine (1 200 travailleurs) échouent. Pour les syndicats, la réponse de la direction aux problèmes soulevés est totalement insuffisante pour garantir « la santé, la vie sociale et même les relations avec les enfants ou le partenaire »¹²⁶. Pour les syndicalistes, les conventions collectives de travail d'entreprise portant sur la charge de travail ne sont pas toujours respectées et les schémas de vol sont trop lourds, ce qui compromet la sécurité des vols et l'équilibre entre vie professionnelle et privée du personnel. Les syndicats se déclarent demandeurs d'une conciliation, tout en indiquant ne pas pouvoir garantir l'absence d'« actions fortes et extrêmes » si un accord n'est pas trouvé rapidement. Quant à la direction, elle se dit « surprise » par l'attitude syndicale et ouverte à la discussion. Un préavis de grève est déposé le 30 août à la suite de l'échec d'une tentative de conciliation. Pour la centrale des employés de la FGTB (SETCA), les éventuelles actions ne seront pas « symboliques » étant donné qu'une solution est recherchée depuis plusieurs semaines et que la « direction s'accroche à ses principes »¹²⁷. Du côté syndical, on se plaint du manque d'autonomie de la direction par rapport à la Lufthansa, son actionnaire à 45 %. Un projet d'accord intervient le 5 septembre, veille de l'échéance du préavis. Il prévoit que, à court terme, des accords seront conclus pour réduire la charge de travail et que, à long terme, un nouveau cadre sera défini afin de mieux répartir la charge de travail.

Le 7 septembre, *L'Écho* publie une longue interview du CEO de Brussels Airlines, Bernard Gustin, intitulée : « Brussels Airlines : un « nouveau modèle social » ». B. Gustin souligne l'importance de la communication interne – organisation d'un « b.meeting » (rencontre électronique) à destination des employés de la compagnie, adresse électronique « asktheceo » où toutes les questions peuvent être posées, publication d'une « b.gazette » (journal d'entreprise électronique) – et, nouveauté pour l'entreprise, la réalisation d'une enquête de satisfaction auprès du personnel par une firme extérieure. Sur le plan des relations collectives de travail, B. Gustin dit être en contact régulier avec différents permanents syndicaux. Sur le plan interne, il souligne sa présence à chaque conseil d'entreprise. Selon B. Gustin, Brussels Airlines est « un laboratoire de ce que pourrait être le modèle social de demain ». Concernant les disparités sociales entre compagnies aériennes, il dénonce certaines pratiques de Ryanair, qui « ne paie pas d'indemnités en cas de licenciement parce qu'une hôtesse a fait appel à un syndicat ou que ses prestations ne commencent que lorsque l'avion décolle »¹²⁸.

¹²⁶ Tract syndical.

¹²⁷ *L'Écho*, 30 août 2013.

¹²⁸ En ce qui concerne les conditions de travail chez Ryanair, cf. J. VANDEWATTYNE, « Le conflit pour l'amélioration des conditions de travail du personnel navigant de Ryanair », in I. GRACOS, « Grèves et

Le 13 septembre 2013, le projet d'accord est rejeté par le personnel de cabine, au motif qu'il n'apporte de réponses qu'à une faible minorité de problèmes. En brandissant la menace d'une action de grève, le front commun syndical laisse 24 heures à la direction pour proposer des solutions concrètes aux quatorze points problématiques. Quant à la direction, elle dit ne pas comprendre « qu'un accord social équilibré signé en décembre dernier, qui (...) a permis d'éviter des licenciements collectifs et d'assurer un avenir durable, soit remis en cause huit mois après sa signature »¹²⁹. Un accord est conclu le 16 septembre, ce qui permet à la compagnie d'éviter une grève du personnel de cabine. L'accord comprend notamment des garanties sur le nombre maximal d'heures supplémentaires et sur la gestion des temps de repos. Il met aussi en place deux commissions : l'une portant sur l'organisation du travail et l'autre sur l'interprétation des conventions collectives de travail conclues dans le cadre de « Beyond 2012-2013 ».

Le 15 novembre, c'est au tour des pilotes de la compagnie de déposer un préavis de grève couvrant des actions à partir du 18 du mois. Ce préavis fait suite au blocage des négociations. Quatre points posent particulièrement problème : l'avenir des pilotes de 58 ans et plus, les modalités de paiement des heures supplémentaires, la récupération des cotisations supplémentaires versées par le personnel et l'entreprise afin que les pilotes aient accès à une pension « complète » (sur la base d'une carrière complète calculée en 45^e), et la gestion des jours de congé. Concernant les pilotes de 58 ans et plus, la direction part du principe que ceux-ci ont accès à la pension et que les maintenir en activité « se ferait au détriment de l'engagement de jeunes pilotes »¹³⁰. Mais, pour les pilotes, le problème est moins celui de l'âge que de la longueur de la carrière. En raison notamment de l'évolution du métier et du changement de la législation sur les pensions¹³¹, certains pilotes n'ont pas, à 58 ans, une carrière leur donnant accès à une pension complète, d'où leur volonté de continuer à travailler.

Afin de peser sur le cours des événements, la direction de Brussels Airlines organise une conférence de presse le dimanche 17 novembre au soir. Le CEO de la compagnie justifie cette initiative par sa volonté d'informer son personnel : « Si je travaillais pour une société de bricolage, il me suffirait de réunir le personnel dans un grand hangar »¹³². Pour lui, s'il devait y avoir grève le lendemain, elle serait « illégale et sauvage » car le délai du préavis ne serait pas respecté. Il souligne que les problèmes sont « importants, mais pas cruciaux », notamment eu égard à l'ensemble des efforts réalisés. Il qualifie aussi les éventuelles actions de grève de « difficiles à justifier » auprès des passagers, qui seraient pénalisés par les éventuelles actions, et de la Lufthansa.

conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 93-104 ; J. VANDEWATTYNE, « Brussels Airlines et Ryanair : entre restructuration et régulation sociale du secteur aérien », *op. cit.* Dans le conflit opposant Ryanair à six de ses anciens employés, le tribunal du travail de Charleroi a décidé, le 4 novembre 2013, que ces derniers ne prouvent pas à suffisance que Ryanair est bien établie à l'aéroport de Charleroi et que, dès lors, le tribunal n'a pas de compétence pour juger de l'affaire. La CNE a décidé de faire appel contre ce jugement.

¹²⁹ Communiqué de presse, 13 septembre 2013.

¹³⁰ *La Libre Belgique*, 18 novembre 2013.

¹³¹ La réforme des pensions entreprise par le gouvernement Di Rupo mettra fin au régime spécial dont les pilotes bénéficiaient depuis 1964 en raison des spécificités de leur métier. Ce régime prévoyait une pension à 55 ans avec un minimum de 30 ans de carrière.

¹³² *La Libre Belgique*, 18 novembre 2013.

Si un doute subsiste sur la nature exacte des actions syndicales, c'est bien d'une grève des pilotes dont il est question le 18 novembre au matin, ce qui est une première dans l'histoire de la compagnie. À 10 heures, 71 vols sont annulés, soit près de 50 % du trafic de la compagnie. L'entreprise met en avant sa difficulté à gérer la situation, du fait qu'elle ne sait pas « une heure et demie avant le vol si un pilote sera là ou pas »¹³³. Selon une société spécialisée dans la réclamation d'indemnités auprès des compagnies aériennes, le versement d'indemnités serait cependant exclu car la grève sauvage fait partie des cas de forces majeures¹³⁴. Du côté syndical, on souligne que la grève est un succès.

La grève est suspendue le lendemain matin, suite à l'approbation par les pilotes du préaccord de principe négocié avec la direction. Cet accord prévoit notamment que les pilotes de plus de 58 ans pourront continuer à travailler, mais sous un régime particulier. Globalement, les syndicats parlent de « grande victoire », tout en insistant sur le fait que le mouvement n'est que suspendu. Au total, la grève aura provoqué l'annulation de 180 vols et, de source patronale, son coût pourrait s'élever à plusieurs millions d'euros.

La suspension des actions court jusqu'à la fin de la semaine suivante, soit le 29 novembre. Les informations, filtrant dans la presse, sur l'évolution de la négociation concernant les pilotes sont plutôt positives. Le 2 décembre 2013, avec l'aide d'un conciliateur social, un accord visant à apaiser le climat social et à donner toutes ses chances à la négociation intervient. Il prévoit qu'un accord global sur les conditions de travail des pilotes devra intervenir au plus tard pour le 15 mars 2014. Des tensions réapparaissent cependant très vite. Elles résultent de la volonté de la direction de solliciter un effort salarial de la part des pilotes, afin de couvrir le surcoût lié au maintien des pilotes de 58 ans et plus. La tension est telle que, le 16 décembre, le président du conseil d'administration de Brussels Airlines, Étienne Davignon, est amené à intervenir en personne afin d'éviter une nouvelle grève des pilotes, annoncée pour la période des fêtes de fin d'année. Son implication permet de trouver une solution pour les pilotes de 58 ans et plus. Il ressort également des discussions que la direction a jusqu'au 15 janvier 2014 pour rédiger une proposition sur les heures supplémentaires et que les autres points de tension seront abordés ensuite avec comme date butoir le 15 mars 2014. En conséquence, la délégation des pilotes décide de ne plus mener d'action tant que les négociations se poursuivent. Jusqu'à la date butoir du 15 mars 2014, les négociations sur les conditions de travail des pilotes ne donneront plus lieu à d'importantes tensions.

Il est à noter que la fin de l'année 2013 est marquée par deux annonces importantes pour Brussels Airlines et pour son personnel. La première, qui prend tout le monde par surprise, concerne la décision de Ryanair de s'installer à Brussels Airport à partir de février 2014, avec une offre couvrant dix destinations européennes. La deuxième, attendue celle-là depuis près d'un an, concerne la finalisation du plan d'aide de l'État belge aux compagnies aériennes établies en Belgique, visant à limiter les effets du *dumping* fiscal et social pratiqué par certaines compagnies *low cost*, dont principalement Ryanair. Ce plan, dont les derniers arbitrages sont effectués par le gouvernement à la fin

¹³³ *La Libre Belgique*, 19 novembre 2013.

¹³⁴ Trois cas de force majeure sont reconnus : une météo extrême, des tensions politiques ou une guerre, et une grève sauvage.

du mois de décembre 2013, permettrait à Brussels Airlines de bénéficier de 14,5 millions d'euros en 2013 et donc de limiter ses pertes à près de 20 millions d'euros¹³⁵.

4.4. CONCLUSION

Ces trois conflits offrent de nombreuses possibilités de conclusion. À notre sens, trois points apparaissent totalement incontournables.

Le premier point a trait à la médiatisation de deux de ces conflits : celui mené par les bagagistes de Swissport et celui du personnel de cabine et des pilotes de Brussels Airlines. En soi, cette médiatisation a eu des effets positifs. Elle a été en effet une source primordiale d'information. Toutefois, telle qu'elle a été pratiquée, elle a été porteuse d'importantes dérives. Très vite, les caméras et autres micros ont eu tendance à se focaliser sur le vécu des passagers qui arrivent à l'aéroport ou qui errent dans le hall dans l'attente d'un éventuel décollage. Les témoignages recueillis permettent de faire des reportages faciles et sans risques. Or cette focalisation se fait souvent au détriment de la figure du travailleur, ainsi que de la compréhension du contexte et des enjeux qui entourent les conflits sociaux. En ce faisant, cette forme de médiatisation devient partie prenante du conflit. Elle participe au façonnage du rapport de force et à la mise à l'index des empêcheurs de voyager en rond. Comme le souligne Vincent Bonnin, « si la sympathie s'exprime parfois à l'égard des grévistes, ce sont bien souvent les effets indésirables qui suscitent des commentaires »¹³⁶.

Le deuxième point concerne l'intervention du secrétaire d'État fédéral à la Mobilité, M. Wathelet (CDH). Comme l'ont soutenu Jan Buelens et Marianne Pétré dans un billet d'opinion publié par *La Libre Belgique*, son assise juridique est pour le moins discutable¹³⁷ : ne représentant aucune des parties, « ni le secrétaire d'État (...) ni le gouvernement n'avaient la compétence pour prendre de telles mesures dans le cadre d'un conflit collectif du travail opposant des travailleurs à un employeur du secteur privé ». Tel est effectivement le cas dans la tradition des relations collectives en Belgique. Sur quelle base le gouvernement fédéral s'est-il alors appuyé pour pouvoir intervenir ? Selon J. Buelens et M. Pétré, deux hypothèses peuvent être explorées pour débattre de la légalité de cette intervention. La première part du principe que le secrétaire d'État a pris « un arrêté de réquisition, sur base de la loi du 19 août 1948, et cet arrêté de réquisition, pour être valable, devait être fondé sur le fait qu'un "intérêt vital" pour la nation est mis en péril ou risque de l'être. » Or, par rapport à ce cas de figure, il est difficile d'imaginer que des vols annulés, des retards ou encore des bagages en rade dans un aéroport relèvent d'un intérêt vital pour la nation. La deuxième hypothèse part de l'introduction d'une action en justice. Or, soulignent les auteurs, « ni le secrétaire d'État (...) ni le gouvernement n'ont de droit sur lequel se baser pour introduire une telle

¹³⁵ Les modalités techniques de ce plan font que seules les compagnies aériennes belges basées à Zaventem pourront en bénéficier, soit Jetairfly à raison de 3,5 millions d'euros et Thomas Cook à raison d'1,2 million d'euros.

¹³⁶ V. BONNIN, « Les limitations du droit de grève fondées sur les droits des tiers au conflit », *Droit social*, n° 5, mai 2013, p. 424.

¹³⁷ *La Libre Belgique*, 22 mai 2013.

action judiciaire afin d'obtenir de telles mesures coercitives contre les grévistes ». Et de rappeler que l'État belge a été condamné en 2012 par le Comité européen des droits sociaux au motif que les tribunaux belges « donnent trop facilement raison aux employeurs qui demandent systématiquement des mesures coercitives contre les grévistes ».

Enfin, relevons que la « guerre » commerciale entre les compagnies aériennes a pour conséquences de tirer les conditions de travail vers le bas. Cette dimension a notamment été mise en évidence par la ministre de l'Emploi, M. De Coninck (SP.A), dans ses prises de parole à la Chambre des représentants, dans le cadre du conflit chez Swissport¹³⁸. Ainsi, pour la ministre, « il convient de nous demander si, lors de l'attribution de contrats de prestation de services, le prix peut ne constituer que le seul critère. L'efficacité et une prestation de service correcte sont des critères importants, mais qu'en est-il de la sécurité et des conditions de travail ? Nous ne vivons pas au Bangladesh, mais nous devons réfléchir à l'issue de cette course effrénée. » Une des pistes d'action est évidemment, comme la ministre l'a elle-même suggéré, d'agir au niveau des critères à prendre en compte dans les procédures adjudication des marchés de service. Ceci permettrait sans doute de dissuader les firmes de proposer des prix « qu'elles savent intenables à terme » et qui conduisent à la dégradation des conditions de travail.

¹³⁸ Chambre des représentants, *Compte rendu analytique*, CRABV 53 PLEN 142, 16 mai 2013.

5. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN : LA SNCB ET LES TEC

Ce chapitre s'inscrit dans le prolongement de ceux consacrés aux transports en commun dans les *Courriers hebdomadaires* portant sur les grèves et la conflictualité sociale en 2011 et 2012¹³⁹. L'intérêt accordé à ce secteur se justifie par l'ampleur des tensions sociales qui le traversent depuis plusieurs années, ainsi que le recours important à la grève sauvage ou spontanée qui le caractérise, et qui pénalise très fortement les usagers.

Par rapport aux deux années précédentes, 2013 apparaît, au niveau des transports en commun, comme une année plutôt calme en nombre de jours de grèves. Elle n'a pas non plus été marquée par des conflits ouverts particulièrement longs et durs. Cela dit, 2013 n'a pas non plus été une année sans action de grève et cela, quelle que soit la société de transports en commun considérée : SNCB, TEC, STIB et De Lijn. Seule la conflictualité sociale à la SNCB et aux TEC sera analysée ici, en raison des enjeux et des questions dont elle a été porteuse.

À la SNCB, la conflictualité sociale doit d'abord être mise en lien avec la finalisation, en janvier 2013, de la réforme des structures de l'entreprise. Ce dossier avait donné lieu à de nombreuses tensions en 2012 et les derniers arbitrages s'annonçaient socialement très délicats. La CGSP-Cheminots, organisation majoritaire à la SNCB, et la CSC-Transcom avaient parlé de grève si, comme le proposait le ministre des Entreprises publiques, Paul Magnette (PS), l'opérateur ferroviaire était séparé du gestionnaire de l'infrastructure. Non seulement le gouvernement fédéral Di Rupo a entériné cette séparation, mais il a en outre profité de cette occasion pour prendre des décisions affectant directement les relations sociales dans l'entreprise. Une de celles-ci a concerné la gestion des tensions sociales au sein de l'entreprise, ce qui a donné lieu à un accord social, conclu en mars. De mars à décembre 2013, la SNCB a connu plusieurs conflits liés à des enjeux locaux ou spécifiques à certaines catégories de travailleurs, dont celui porté par le Syndicat autonome des conducteurs de train. Ces conflits ont évidemment constitué l'occasion d'une première évaluation de l'accord social intervenu en mars.

* Chapitre rédigé par Jean Vandewattyne et Yannick Piquet.

¹³⁹ Cf. M. CAPRON, J. VANDEWATTYNE, « La conflictualité dans les transports en commun : la SNCB, les TEC et la STIB », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, p. 40-56 ; J. VANDEWATTYNE, M. CAPRON, « La conflictualité dans les transports en commun : la SNCB et la STIB », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2174-2175, p. 7-19.

Concernant les TEC, deux grèves sans préavis feront l'objet d'une analyse ici. La première a eu lieu en septembre 2013 aux TEC Charleroi. Elle a pour origine le licenciement d'un chauffeur accusé de vol. La seconde a eu pour cadre les TEC Liège-Verviers. Elle a fait suite, fin novembre 2013, à la volonté manifestée par la direction des TEC Liège-Verviers de sanctionner les chauffeurs qui avaient modifié l'itinéraire de leurs bus pour éviter des travaux à Herstal. Ces deux grèves sont intéressantes du fait des raisons qui en ont été à l'origine et aussi des dynamiques socio-organisationnelles qu'elles ont mises au jour. En outre, elles ont fait l'objet d'une forte couverture médiatique et ont ravivé la question du service minimum et de la privatisation d'une partie de ce service public.

5.1. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE À LA SNCB

De janvier à la mi-décembre 2013, 18 actions de grève sont enregistrées à la SNCB. Quatre de ces actions trouvent leurs raisons à l'extérieur de l'entreprise, trois sont liées aux actions syndicales interprofessionnelles menées les 21 février, 6 juin et 24 juin, et l'une est en lien avec la mobilisation syndicale européenne contre l'austérité du 14 mars. En interne, les premières tensions sont observables en janvier 2013, dans le cadre de la finalisation du projet de réforme des structures de l'entreprise.

5.1.1. La réforme des structures de l'entreprise

Menées sous l'égide du ministre des Entreprises publiques, Paul Magnette (PS), les négociations entourant la nouvelle structure de la SNCB prennent fin le 11 janvier 2013. Le schéma retenu par le gouvernement fédéral Di Rupo est celui d'une séparation entre un opérateur ferroviaire (SNCB) et un gestionnaire de réseau (Infrabel), auxquels est adjointe une structure nommée HR Rail¹⁴⁰. Celle-ci a pour objectif de gérer le personnel de la SNCB et celui d'Infrabel selon un statut identique, et de garantir ainsi le respect des accords sociaux négociés en commission paritaire nationale (CPN) des chemins de fer¹⁴¹. La création de cette structure intervient comme une tentative d'apaisement à l'encontre de la CGSP-Cheminots et de la CSC Transcom, les deux principaux syndicats du secteur, qui ont toujours défendu le projet d'une structure intégrée.

Cette décision du gouvernement, qui sera concrétisée par la loi du 30 août 2013¹⁴², met donc fin à l'organisation des chemins de fer belges qui avait vu le jour en 2005. Celle-ci consistait en une société mère, dénommée SNCB-Holding, chapeautant deux filiales : la SNCB, qui transportait les personnes et les marchandises, et Infrabel, qui gérait l'infrastructure. Par cette décision, et à dater du 1^{er} janvier 2014, la SNCB-

¹⁴⁰ Les lettres HR constituent l'acronyme de *Human resources*.

¹⁴¹ Les statuts de HR Rail et la répartition des tâches entre cette entité et les deux autres (SNCB et Infrabel) concernant la gestion du personnel sont précisés dans l'arrêté royal du 11 décembre 2013 relatif au personnel des chemins de fer belges, *Moniteur belge*, 16 décembre 2013.

¹⁴² Loi du 30 août 2013 relative à la réforme des chemins de fer belges, *Moniteur belge*, 13 septembre 2013.

Holding fusionnera avec sa filiale SNCB (qui disparaîtra) et reprendra la dénomination SNCB ; quant à Infrabel, elle conservera sa qualité de gestionnaire du réseau.

La décision du gouvernement provoque diverses réactions syndicales. Ainsi, le président de la CGSP-Cheminots, Michel Abdissi, relève qu'« en agissant de la sorte, le ministre Magnette s'inscrit pleinement dans la politique ultralibérale de la Commission européenne, politique qu'il avait dénoncé début 2012 »¹⁴³. Toutefois, après consultation de leur base, tant la CGSP-Cheminots que la CSC-Transcom renoncent à entrer dans un conflit ouvert en vue d'amener le gouvernement à changer sa décision. Outre l'incertitude quant au degré de mobilisation des cheminots, l'issue d'un tel conflit est aussi jugée très incertaine, en raison d'un rapport de force objectivement défavorable. À ce moment, tout en redisant leur attachement à l'option d'une structure unique, les syndicats portent surtout leur attention sur la mise en place de la HR Rail, ainsi que sur le projet du quatrième « paquet ferroviaire » porté par la Commission européenne et par son commissaire chargé des Transports, Siim Kallas.

Les syndicats dénoncent l'alignement de P. Magnette sur le projet européen, qui vise une libéralisation totale du rail basée sur la séparation stricte entre, d'une part, les transporteurs et, d'autre part, les gestionnaires d'infrastructure. Or, notent-ils, les échéances concernant l'approbation du quatrième « paquet ferroviaire » ont été reportées à plusieurs reprises. En outre, de nombreuses voix remettent en question le radicalisme de ce quatrième « paquet ». Ainsi, tant la Deutsche Bahn que la SNCF, soit les deux plus importantes entreprises ferroviaires d'Europe, font pression en faveur de la structure intégrée. De même, la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) mène une campagne contre ce projet. Sur le banc syndical, on se demande donc si le ministre fédéral ne s'est pas trompé de timing.

Le 17 janvier, Jean-Pascal Labille (PS) succède à Paul Magnette comme ministre de tutelle des chemins de fer¹⁴⁴. Dès son arrivée, le nouveau ministre des Entreprises publiques déclare qu'il ne reviendra pas sur les décisions prises par le gouvernement. Il ajoute avoir conscience que le chantier de mise en œuvre de la réforme sera énorme, et affirme qu'il compte donner une place importante à la concertation sociale.

Lors des derniers arbitrages entourant la réforme des structures, le gouvernement prend deux autres décisions qui irritent profondément la CGSP-Cheminots et la CSC-Transcom. D'une part, il opère un changement dans la composition de la CPN des chemins de fer¹⁴⁵, structure faîtière de la négociation sociale au sein de l'entreprise : le nombre de mandats dévolus aux organisations syndicales y passe de 10 à 13, et le Syndicat libre de la fonction public (SLFP, affilié à la CGSLB) se voit attribuer un mandat. Le syndicat libéral va ainsi pouvoir siéger à la CPN, sans avoir dû faire la démonstration de sa représentativité parmi les cheminots, ce qui constitue, pour

¹⁴³ *Tribune*, février 2013.

¹⁴⁴ Paul Magnette avait déclaré qu'il souhaitait finaliser le projet de structure de la SNCB avant d'exercer effectivement la fonction de bourgmestre de Charleroi, pour laquelle il a prêté serment le 3 décembre 2012. Aussi ne quitte-t-il le gouvernement fédéral que le 17 janvier 2013, une fois cette réforme bouclée. À ce moment, il devient bourgmestre et sénateur, ainsi que président faisant fonction du Parti socialiste.

¹⁴⁵ La CPN s'occupe des questions du personnel au niveau national. Ainsi, toute modification de la réglementation du personnel doit lui être présentée pour avis. Avant la réforme de la structure, qui prévoit la présence d'un représentant du SLFP, cette commission était composée de 20 membres : 10 membres représentant la direction, 6 membres de la CGSP-Cheminots et 4 de la CSC-Transcom.

la CGSP-Cheminots, une « grave remise en question du statut »¹⁴⁶. D'autre part, le gouvernement demande à la SNCB-Holding de réaliser, pour le 31 mars 2013, une évaluation du fonctionnement de l'accord social de 2008 relatif aux interruptions de travail, en vue de la conclusion d'un nouvel accord social portant sur la même problématique. Au-delà de ce délai, le gouvernement précise qu'il prendra lui-même des initiatives dans ce domaine.

5.1.2. L'accord social sur la gestion des tensions sociales

En février 2013, le rapport d'évaluation de l'accord social de 2008 sur la gestion des tensions sociales est remis au gouvernement fédéral. Ce rapport répertorie et analyse les actions de grève qui ont été menées entre 2009 et 2012. Il y est souligné que l'accord de 2008 a surtout eu un effet au cours de l'année 2009. Lors de la rédaction de ce rapport d'évaluation, la comptabilisation des grèves sauvages a fait l'objet d'une divergence entre interlocuteurs sociaux : dans certains cas, les syndicats estiment qu'ils avaient attiré l'attention des responsables de l'entreprise sans que ceux-ci n'aient réagi. Des tensions sont aussi apparues par rapport à deux autres points : les solutions à promouvoir pour limiter les actions de grève et les éventuelles sanctions en cas de grève sans préavis.

Le 27 mars 2013, soit quelques jours avant la date butoir imposée par le gouvernement, la direction du groupe et les syndicats finalisent un nouvel accord social portant sur les procédures en matière de gestion des tensions. Le texte prévoit notamment la mise en place d'une procédure de sonnette d'alarme, que les syndicats peuvent actionner en cas de problème suscitant des tensions. La direction a alors trois jours pour réagir. Si aucun compromis n'est trouvé durant cette période, les syndicats peuvent déposer un préavis de grève, dont la durée minimale est réduite de 10 à 8 jours. Une fois le préavis déposé, la direction dispose de trois jours pour convoquer un bureau de conciliation. Si la conciliation échoue, les syndicats doivent confirmer leur action et communiquer les détails des actions envisagées. Ils sont en outre tenus d'avertir les voyageurs 48 heures avant que celles-ci ne débutent. Le texte prévoit que si le conflit est considéré comme grave, la CPN a la possibilité de faire appel à un médiateur externe (tout comme les entreprises privées peuvent faire appel à un conciliateur social en cas d'enlisement d'un conflit social).

La conclusion de cet accord est positivement saluée par le ministre des Entreprises publiques, d'autant qu'elle permet au gouvernement fédéral de ne pas devoir intervenir dans ce dossier. J.-P. Labille déclare qu'il est clair à ses yeux « que, dans les faits, la direction et les travailleurs sont les plus à même de définir ce dont ils ont besoin, ensemble, dans l'intérêt de chacune des parties et des usages du rail belge »¹⁴⁷.

Dans l'ensemble, le nouvel accord social contribuera à réduire le nombre de conflits ouverts, et cela d'autant plus nettement que les principaux acteurs de la négociation sociale au sein de la SNCB ont accepté de faire prévaloir les nouvelles règles du jeu.

¹⁴⁶ *Tribune*, février 2013.

¹⁴⁷ Communiqué de presse, www.ps.be, 29 mars 2013.

L'exception notable concernera, comme on le verra par la suite, le conflit autour de l'avenir de la gare de triage de Monceau-sur-Sambre.

5.1.3. La situation sociale à Infrabel

Parallèlement à la négociation du nouvel accord social, la CGSP-Cheminots dépose, le 7 mars 2013, un préavis de grève national visant à perturber le trafic ferroviaire le 21 mars entre 6 et 7 heures du matin. Le syndicat socialiste cherche à mettre ainsi la pression sur les responsables d'Infrabel, qu'il accuse de ne pas appliquer l'accord social 2008-2010 et de ne pas prendre d'initiatives concrètes en vue d'une revalorisation des métiers d'entretien et de réparation de la filière Voie. La CGSP-Cheminots réclame une revalorisation barémique, une diminution des prestations de nuit et des recrutements. La CSC-Transcom, qui ne s'est pas associée au préavis, préfère attendre la prochaine réunion de concertation avant de décider d'un éventuel plan d'action. Le préavis est levé par la CGSP-Cheminots suite à une réunion de conciliation, lors de laquelle la constitution d'un groupe de travail émanant de la CPN a été décidée. Les travaux de ce groupe sont soumis à une date butoir. Le syndicat souhaite en effet des résultats concrets au plus tard pour le 1^{er} juillet.

Le 27 juin 2013, afin de dénoncer l'impasse dans laquelle les négociations se trouvent, la CGSP-Cheminots organise une action nationale de grève de 24 heures. Elle dit ne pouvoir que « déplorer le peu d'initiatives prises par Infrabel dans cette matière » et émet des doutes quant à la réelle volonté du gestionnaire de réseau « d'aboutir à des solutions tangibles » ; dans ces conditions, déclare-t-elle, elle considère que « le dialogue social est rompu et que seules des propositions concrètes pourront permettre de le renouer »¹⁴⁸. L'action provoque l'annulation d'une centaine de trains dans la matinée : l'activité de plusieurs gares wallonnes importantes est paralysée (Charleroi, Mons, Namur, Ottignies, Tournai, etc.) et, à Bruxelles-Midi, le trafic international est à l'arrêt pendant 2 heures. Selon les données fournies par Infrabel, le mouvement est peu suivi en Flandre. Suite à l'évolution des négociations, le trafic reprend en milieu de journée.

En réponse à une question parlementaire, le ministre des Entreprises publiques précise qu'il est « dommage qu[e les usagers] aient été les victimes des désaccords entre Infrabel et la CGSP. Je ne m'exprimerai pas sur le fond de l'affaire. Tout ce qui touche à la gestion du personnel relève, en vertu de la loi, de la compétence des entreprises publiques, qui sont autonomes en la matière »¹⁴⁹. Il tient également à préciser que cette grève n'est en rien sauvage, puisqu'elle s'est déroulée dans le respect de la procédure approuvée le 27 mars.

5.1.4. Les tensions autour de la gare de Monceau-sur-Sambre

En septembre 2013, la CGSP-Cheminots réagit vivement au projet de privatisation de trois restaurants du personnel. Toutefois, cette question est bien vite reléguée au second plan, suite aux tensions nées des inquiétudes concernant l'avenir du site de Monceau-

¹⁴⁸ *L'Écho*, 27 juin 2013.

¹⁴⁹ *La Libre*, 27 juin 2013.

sur-Sambre (Charleroi). En réaction aux menaces de réduction de l'activité à la gare de triage et à l'atelier de Monceau-sur-Sambre, les travailleurs arrêtent spontanément le travail les 19 et 20 septembre. Ils craignent la perte de plusieurs dizaines d'emplois et, à terme, la fermeture du site.

À partir de 6h30, les travailleurs de la SNCB Logistics (division fret de l'entreprise) bloquent les voies autour de la gare de Charleroi, ce qui perturbe fortement le trafic régional. L'association Navetteurs.be ainsi que la direction du groupe SNCB critiquent l'absence de préavis de grève et donc l'entorse faite à l'accord du 27 mars sur la gestion des tensions. La CGSP-Cheminots justifie le caractère spontané de l'action par la politique du fait accompli développée par la direction de la SNCB Logistics et par la circulation d'« informations dramatiques » sur la pérennité de l'activité des cheminots du site de Monceau-sur-Sambre ¹⁵⁰.

Cette action conduit à un report de la décision que le conseil d'administration de la SNCB Logistics devait prendre le 20 septembre, quant à la réduction d'activité à la gare de triage et à l'atelier Wagon, qui s'occupe uniquement de l'entretien des wagons, de Monceau-sur-Sambre. Le 1^{er} octobre, le personnel du site entre à nouveau en grève et bloque partiellement la ligne Bruxelles-Charleroi en gare de Roux, afin de protester contre le Plan transport 2014 ¹⁵¹, qui confirmerait les suppressions d'emploi à Monceau-sur-Sambre. De source syndicale, l'activité sur le site passerait ainsi de 125 à 15 trains triés en moyenne chaque jour, soit une réduction d'activité de l'ordre de 90 %. Une centaine d'emplois seraient directement ou indirectement concernés. Pour sa part, la direction de la SNCB Logistics souligne qu'il n'y aura pas de licenciement et que tout sera fait pour réduire au maximum l'impact social de la restructuration, notamment en jouant sur les réaffectations. L'optimisation du transport recherchée par la direction aura aussi une incidence sur l'activité et l'emploi à Anvers, Courtrai et Gand.

Tant au niveau syndical que politique, la question de l'avenir du site de Monceau-sur-Sambre fait aussi l'objet d'une lecture communautaire, selon laquelle la réorganisation du fret opérée par la SNCB Logistics, en privilégiant le fret par train entier par rapport au transport diffus et combiné impliquant des réagencements de convois, s'est faite au détriment de la gare wallonne. Elle pose aussi le problème du coût environnemental du transport de marchandises qui, à défaut d'être assumé efficacement par le rail, est réalisé par les transporteurs routiers, avec les problèmes de pollution, de mobilité et de *dumping* social ¹⁵² que cette alternative engendre.

Fin octobre 2013, la décision de cesser les activités de triage à la gare de Monceau est prise par la SNCB Logistics : l'arrêt des activités intervient le 15 décembre suivant et le personnel fait l'objet d'un reclassement. Quant à l'atelier Wagon, il reste en activité.

¹⁵⁰ *L'Écho*, 20 septembre 2013.

¹⁵¹ Officiellement présenté en décembre 2014, ce plan remplace celui à l'œuvre depuis 1998.

¹⁵² M. BRODERSEN, « Les mobilisations dans le transport routier de marchandises », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2172-2173, 2013, p. 82-91.

5.1.5. Le conflit autour des conditions de travail des conducteurs de train

Le principal conflit touchant le rail belge au cours de l'année 2013 est le fait d'une organisation non représentée à la CPN. Le 21 octobre 2013, le Syndicat autonome des conducteurs de trains (SACT) dépose en effet un préavis de grève pour le 5 novembre. Il veut ainsi dénoncer les « cadences infernales » de travail qui dégradent la qualité de vie des conducteurs et augmentent la charge psycho-professionnelle liée à l'exercice de leur métier. Pour le SACT, ces cadences et leurs effets délétères pour la santé ne seraient pas sans conséquence pour la sécurité du trafic ferroviaire. Le conflit se focalise surtout sur l'entrée en vigueur, prévue pour le 15 décembre 2013, d'une nouvelle réglementation interne concernant les prestations des conducteurs, la question des tests du sommeil et celle du maintien des primes et des indemnités pour les agents en suspension préventive pour faute professionnelle ou raison médicale. Le principal grief adressé à la nouvelle réglementation est le manque de temps laissé aux conducteurs entre deux prestations. Ainsi, dans le cas d'un aller-retour Bruxelles-Luxembourg, soit 2 heures et demie par trajet, le conducteur ne disposerait que de 6 minutes avant de repartir. Le SACT plaide pour l'introduction d'un temps de repos entre les deux trajets, ne fût-ce que pour permettre aux conducteurs de se rendre aux toilettes. Au niveau des tests du sommeil, le SACT revendique la suppression du questionnaire sur le sommeil imposé par le Coporate Prevention Service (service externe de prévention et de protection au travail du groupe de la SCNB), et que le test du sommeil ne soit effectué qu'à la demande du conducteur.

Les syndicats traditionnels ne se joignent pas à l'action initiée par le SACT. Bien qu'ils reconnaissent l'importance des problèmes soulevés, ils considèrent, à l'inverse du SACT, que la direction des chemins de fer joue le jeu de la concertation dans ce dossier et qu'elle fait preuve d'ouverture, comme en témoigne, selon eux, le report de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation à la mi-2014. Mais l'attitude des syndicats traditionnels n'est sans doute pas dénuée d'arrière-pensée par rapport à la question de la légitimité et de la place à accorder à un syndicat résolument corporatiste. Pour le SACT, les conducteurs exercent en effet « la profession la plus exigeante de la SNCB » tant au niveau des aptitudes professionnelles, jugées « très spécifiques », que des aptitudes physiques et psychologiques¹⁵³. Son objectif est de défendre et d'améliorer les conditions de travail de cette profession. Créé en 2001, à la suite de l'accident ferroviaire de Pécrot, le SACT se présente comme l'héritier de Loco, un syndicat de conducteurs qui a existé de 1975 au début des années 1980, et de l'Association belge du personnel de traction et de transport (ABPPT), qui ont fait parler d'eux, pour le premier, du milieu des années 1970 à 1983 et, pour le second, de 1983 à 1992. La reconnaissance du SACT par la SNCB comme un syndicat agréé en avril 2010 est le fruit d'une procédure juridique entamée en septembre 2001, suite au refus de la SNCB de reconnaître cet organisme. Le 25 mars 2010, la cour d'appel de Bruxelles a donné raison au SACT dans un jugement qualifié d'« historique » par ce syndicat, car il a selon lui « cass[é] le monopole syndical

¹⁵³ Communiqué de presse du SACT, 4 novembre 2013.

à la SNCB qui existait depuis 1926 »¹⁵⁴. Ce bref rappel permet de mieux comprendre le contentieux existant entre le SACT et les syndicats traditionnels. Lors du dépôt du préavis de grève le 21 octobre 2013, le SACT sera d'ailleurs accusé de vouloir davantage parler de lui que de défendre véritablement les cheminots. Actuellement, le SACT revendique près de 1 000 membres, essentiellement francophone, sur les 3 800 conducteurs de trains.

Malgré l'organisation d'une réunion de conciliation, le SACT décide, le 30 octobre, de mettre son mot d'ordre de grève à exécution. Il accuse la SNCB de ne pas tenir compte de ses revendications et de ne rien proposer de constructif. À l'inverse, la SNCB dit avoir répondu à toutes ses questions lors des négociations sociales.

Le 5 novembre 2013, la grève entraîne l'annulation de près d'un train sur quatre et ce, principalement en Wallonie et autour de Namur, où se trouve le siège du SACT. Si le réseau ferroviaire n'est pas paralysé pour autant, la grève provoque d'importants bouchons sur le réseau routier. Lors de sa conférence de presse, le président du SACT, Arthur Mercier, présente d'ailleurs ses excuses aux voyageurs, tout en rejetant la responsabilité de la grève sur la direction de la SNCB et en dénonçant l'attitude des autres syndicats, qui refusent selon lui de dialoguer avec son organisation. Quant à la SNCB, elle dit avoir répondu aux principaux desiderata du syndicat, tout en mettant l'accent sur le fait qu'elle n'a pas voulu négocier le cas des conducteurs faisant l'objet d'une suspension préventive.

Parmi les principales réactions provoquées par cette grève, relevons celle du ministre des Entreprises publiques qui la qualifie de « disproportionnée »¹⁵⁵. Pour lui, cette grève n'était pas « nécessaire » et elle risque de « mettre à mal le vrai droit de grève qui, lui, doit absolument être maintenu ». J.-P. Labille dénonce également la logique corporatiste du mouvement en soulignant que « ce qui est un peu gênant dans cette grève, c'est que ça ne concerne qu'une partie du personnel du chemin de fer ». De son côté, l'association de voyageurs Navetteurs.be s'interroge sur le manque de cohésion entre les syndicats, qui a d'après elle pour corollaire une multiplication des actions de grève rendant les organisations syndicales impopulaires auprès des usagers. Tout en admettant que les alternatives à la grève sont « limitées », l'association invite « une fois de plus les syndicats à réfléchir à des actions touchant directement leur direction sans pénaliser les usagers s'ils veulent encore pouvoir bénéficier d'un soutien de la part des associations d'usagers dans certaines revendications communes »¹⁵⁶.

¹⁵⁴ Lors de ce procès, le SACT a plaidé le principe de la liberté syndicale, sur la base de l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui consacre le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. Au moment de ce jugement, la reconnaissance des organisations syndicales était régie par une loi datant de 1926. Seules la CSC et la FGTB étaient reconnues et participaient à la commission paritaire nationale. Deux autres syndicats bénéficiaient d'une agrégation : le SLFP et le SIC. Le fait d'être agréé permet de participer à la concertation sociale mais pas de siéger à la CPN.

¹⁵⁵ RTBF, 5 novembre 2013.

¹⁵⁶ Communiqué de presse de Navetteurs.be, 5 novembre 2013.

5.1.6. Une fin d'année agitée

Fin novembre 2013, alors que la question de la rémunération des top-managers des entreprises publiques occupe une place importante dans le débat public, la CGSP-Cheminots et la CSC-Transcom menacent de déposer un préavis de grève portant sur la finalisation de l'arrêté royal relatif à la gestion du personnel des chemins de fer par HR Rail. Par ailleurs, les syndicats ont pris connaissance d'un rapport interne portant sur la répartition de la dette des chemins de fer, évaluée à 2,8 milliards d'euros, entre les deux structures (SNCB et Infrabel) qui verront le jour le 1^{er} janvier 2014 et sur la gestion future de celle-ci. Parmi les mesures préconisées, le rapport interne envisage une réduction de l'emploi de 1 144 unités sur cinq ans. Toutes entités confondues, le nombre de cheminots devrait donc passer de 34 585 ETP en 2013 à 33 441 ETP en 2018.

Dans le chef des syndicats, cette menace de dépôt d'un préavis de grève n'exclut pas pour autant des actions spontanées. Cela met Jo Cornu, devenu CEO de la SNCB le 15 novembre 2013, devant ses premières difficultés. Le 20 novembre, la CGSP-Cheminots de Charleroi annonce même une semaine de perturbations sur le rail à partir du 25 novembre, jour où est programmée une réunion du comité de pilotage réunissant les administrateurs-délégués de la SNCB et d'Infrabel, et les représentants des travailleurs (à savoir deux permanents de la CGSP-Cheminots et un de la CSC-Transcom)¹⁵⁷. Faute d'obtenir des avancées, le président des cheminots de la CGSP rappelle qu'il a un mandat pour déposer un préavis de grève.

À la sortie de la réunion du 25 novembre, les syndicats mettent en avant la « volonté » affichée par les deux directions. Parmi les décisions importantes prises, les interlocuteurs sociaux ont convenu de négocier, à partir de février 2014, un nouvel accord social portant notamment sur la problématique de l'emploi dans les chemins de fer. Ils ont également décidé de discuter, dès le lendemain, des affectations du personnel lors d'une sous-commission paritaire extraordinaire. Enfin, les syndicats disent avoir obtenu « des assurances de la part des deux administrateurs-délégués concernant la collaboration entre New-Infrabel, New-SNCB et HR Rail »¹⁵⁸. Le lendemain, 26 novembre, les membres de la sous-commission paritaire s'entendent sur une liste nominative des travailleurs devant être transférés dans l'une ou l'autre des nouvelles entités et une procédure est définie pour les cas particuliers. Le 2 décembre suivant, le plan pluriannuel d'investissement pour la période 2013-2025 (de près de 26 milliards d'euros) est approuvé par le conseil des ministres¹⁵⁹. Le 6 décembre, celui-ci approuve trois projets d'arrêté royal relatifs aux actifs et passifs à transférer aux nouvelles entités et aux statuts de HR Rail. Le 16 décembre, l'arrêté royal relatif au personnel des chemins de fer belges est publié au *Moniteur belge*, ce qui clôt le chapitre social de la réforme des structures entreprise par le gouvernement Di Rupo.

¹⁵⁷ En 2008, lors de sa dernière réunion, le comité de pilotage avait fixé le cadre du personnel des chemins de fer à 38 000 unités.

¹⁵⁸ Communiqué de presse de la CGSP-Cheminots, 25 novembre 2013.

¹⁵⁹ RTBF, 19 juillet 2013.

Entre-temps, le 27 novembre 2013, le ministre des Entreprises publiques annonce que, suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 26 septembre précédent¹⁶⁰, la SNCB indemniserà les voyageurs même en cas de force majeure comme peut l'être une grève sauvage. J.-P. Labille précise que cette compensation aura un effet rétroactif. S'il est impossible, à ce stade, d'évaluer l'impact de cette décision sur la conflictualité sociale future, il est clair qu'elle ne fera qu'accroître l'impact économique des grèves sauvages.

5.2. LES GRÈVES SANS PRÉAVIS AUX TEC

À la fin du mois de novembre 2013, les statistiques des TEC comptabilisent 15 jours de grève dont 9 sont considérés comme « spontanés ». Comparée aux années précédentes, 2013 apparaît moyennement calme sur ce plan. Depuis 2005, la conflictualité sociale aux TEC, mesurée en nombre de jours de grève, a connu des pics en 2005 (27 jours de grève), 2008 (25), 2009 (24) et 2011 (25). L'année 2007 a été la plus calme, avec 9 jours de grève. De ces données fournies par l'entreprise, il ressort également que, depuis 2005, les TEC n'ont connu aucune année sans jour de grève. Pour le porte-parole de la Société régionale wallonne du transport (SRWT), qui coiffe les cinq sociétés régionales des TEC, l'évolution du nombre de jours de grève témoigne globalement d'une évolution de la concertation sociale liée à la mise en place du projet Amélioration du dialogue social (Amédis). Dans son rapport d'activité de 2012, la SRWT souligne que ce projet « porte ses fruits » et que le nombre des « conflits réglés positivement par les procédures mises en place ne cess[e] de croître ».

Des statistiques de 2013, il ressort aussi que la plupart des grèves se sont déroulées aux TEC Charleroi et Liège-Verviers. Elles ont pris place dans des contextes très particuliers, à la fois sur le plan régional – des régions urbaines où l'acteur syndical est très présent et très revendicatif – et sur le plan des dépôts – le nombre et surtout la taille des dépôts varient selon les régions, ce qui n'est pas sans influence sur les relations collectives de travail¹⁶¹. À chaque fois, elles ont renvoyé à des jeux d'acteurs et à des dynamiques très spécifiques aux TEC de Charleroi et de Liège-Verviers et, à l'intérieur de ceux-ci, à certains dépôts. Toutefois, comme mentionné dans l'introduction, le choix des conflits analysés ci-dessous tient aussi et avant tout aux raisons qui en ont été à l'origine.

5.2.1. La grève sans préavis aux TEC Charleroi

La grève déclenchée en septembre 2013 aux TEC Charleroi est d'abord et avant tout une grève de solidarité à l'égard d'un collègue et d'indignation par rapport à la gravité de la sanction prise. Déclenchée le 11 septembre, elle fait suite au licenciement pour

¹⁶⁰ Cette décision fait suite à une question préjudicielle posée par la Cour administrative autrichienne, qui devait statuer sur un recours introduit par la compagnie ferroviaire autrichienne ÖBB-Personenverkehr AG contre une décision de la commission autrichienne de contrôle ferroviaire la contraignant à supprimer de ses conditions générales une disposition excluant toute indemnisation en cas de force majeure.

¹⁶¹ La taille des dépôts est en effet très variable en nombre de bus et de chauffeurs.

motif grave d'un chauffeur du dépôt d'Anderlues. Cette personne est accusée de vol par la direction des TEC Charleroi. Selon celle-ci, le vol a été constaté lors d'un contrôle durant lequel des clients n'avaient pas de titre de transport alors qu'ils affirmaient l'avoir payé, ce que confirment les images prises par la caméra du bus. Lors du contrôle de la recette, une différence est apparue entre la somme encaissée par le chauffeur et le nombre de titres émis. La différence serait, selon la presse, d'une vingtaine d'euros.

Cette grève suscite de nombreuses réactions et ce, principalement pour deux raisons. D'une part, il y a une certaine exaspération des usagers par rapport aux grèves déclenchées sans préavis. D'autre part, cette grève est largement présentée par les médias comme ayant pour seule justification la défense d'un voleur. Ainsi, dans un de ses grands titres, RTL souligne que « les voyageurs ne comprennent pas pourquoi on fait grève pour défendre quelqu'un qui a volé »¹⁶².

La grève n'amène pas la direction des TEC Charleroi à changer de décision. Si elle reconnaît que la somme en jeu n'est pas importante, elle fait valoir que l'on ignore depuis quand ce chauffeur fraudait et combien de temps encore il aurait continué à le faire si les contrôleurs n'étaient pas intervenus¹⁶³. Pour la direction, le licenciement n'est donc en rien abusif et ce, d'autant plus que la procédure a été respectée. Elle estime qu'elle n'avait pas d'autre alternative que de « licencier l'agent sur-le-champ ».

Du côté syndical, c'est la CGSLB, à laquelle est affilié le chauffeur en cause, qui gère le dossier dans un premier temps. Pour son délégué, la sanction apparaît d'autant plus disproportionnée que, jusqu'alors, il n'y avait rien à reprocher au chauffeur incriminé : « À sa première faute, il est dehors. On ne comprend pas. » Il souligne également que le chauffeur aurait été traité de « façon inhumaine, humiliante et dégradante »¹⁶⁴. Par solidarité, la CGSP, qui est majoritaire parmi les chauffeurs, couvre ses affiliés. Pour son vice-président, Michel Meyer, cette grève a un côté émotionnel très prononcé : « Je peux comprendre ces gens qui travaillent ensemble, qui voient sans doute plus souvent leurs collègues de travail que certains membres de leur famille. Quand on touche à l'un d'eux, c'est l'émotion qui prend le dessus sur la raison (...). Je ne justifie pas leur geste mais je [le] comprends »¹⁶⁵.

Réunis en assemblée générale dans la matinée du 12 septembre 2013, les conducteurs décident de mettre fin à la grève. Seuls les agents du dépôt d'Anderlues poursuivent l'action un jour de plus. Le chauffeur restera, quant à lui, licencié.

5.2.2. La grève sans préavis aux TEC Liège-Verviers

La grève qui a lieu en novembre 2013 est révélatrice des fortes tensions régnant aux TEC Liège-Verviers, puisqu'une pratique considérée comme relativement habituelle – un changement d'itinéraire décidé par le chauffeur afin de contourner une difficulté – est devenu tout à coup, aux yeux de la direction, un acte de désobéissance qu'il convenait de sanctionner. En réaction, les chauffeurs sont partis en grève sans qu'un préavis n'ait

¹⁶² RTL, 11 septembre 2013.

¹⁶³ *Ibidem.*

¹⁶⁴ *Ibidem.*

¹⁶⁵ *Ibidem.*

été déposé. Très rapidement, le conflit a pris de l'ampleur, avec des interventions fortes de la direction de la SRWT et de plusieurs personnalités politiques, dont le ministre wallon en charge de la Mobilité. En outre, ce conflit a relancé le débat sur l'introduction éventuelle d'un service minimum en cas de grève, mais aussi et surtout celui sur le recours au secteur privé, moins touché par les grèves, comme moyen de réduire les tensions sociales.

Le 28 novembre 2013, une grève paralyse la plupart des dépôts des TEC Liège-Verviers. Elle trouve ses origines dans la volonté de la direction de sanctionner des chauffeurs qui, de leur initiative, ont dévié de l'itinéraire établi afin de contourner des travaux à Herstal. Les syndicats justifient ces changements d'itinéraire par la nécessité de s'adapter aux travaux et dénoncent « le manque de suivi des réunions de concertation locales »¹⁶⁶. Les relations au niveau local entre direction et syndicats apparaissent manifestement très tendues.

Si l'action est soutenue par la CGSLB et par la FGTB, la CSC s'en désolidarise immédiatement. Le vice-président de la CSC Services publics, Dominique Cabiaux, estime cette grève prématurée et, en ce sens, « irresponsable » car elle fait le « lit des partisans de la privatisation, de ceux qui veulent un service minimum »¹⁶⁷. Les permanents des deux autres organisations syndicales ne cachent pas leur malaise par rapport à ce mouvement mais indiquent le couvrir par loyauté envers leurs affiliés¹⁶⁸.

Intervenant dans ce qui pourrait demeurer un conflit local, l'administrateur général de la SRWT, Jean-Marc Vandembroucke, réagit très vivement à cette action. Pour lui, « ce n'est pas parce que le syndicat couvre une action que l'agent peut faire n'importe quoi. Il y a eu ici une inexécution fautive du contrat de travail, doublée d'une grève sauvage. C'est un scandale vis-à-vis de l'usager. Il y a un problème de fiabilité du service à Liège »¹⁶⁹. Cette déclaration peut être interprétée comme le signe d'une certaine défiance de sa part envers la direction des TEC Liège-Verviers. J.-M. Vandembroucke indique en outre que la répétition de ce type de mouvement l'amène à se demander « si le modèle des TEC Liège-Verviers, d'un opérateur interne bénéficiant de droits exclusifs, est un bon modèle ou si, au contraire, il ne faut pas se poser la question de savoir si d'autres acteurs ne sont pas à même de rendre un service plus efficace et plus fiable »¹⁷⁰.

Cette réflexion ne passe pas inaperçue. Interpellé quant à la signification exacte à donner à ses propos, J.-M. Vandembroucke soutient qu'il défend le service public, tout en précisant : « La qualité du service offert aux usagers est remise en cause et d'autres que nous pourrions peut-être faire mieux. C'est d'ailleurs déjà le cas avec des partenaires privés sur des lignes que nous sous-traitons. Je préfère soulever la question aujourd'hui plutôt que d'attendre des réponses que je ne souhaite pas. »¹⁷¹ Commentant l'actualité, André Antoine (CDH), qui a été ministre wallon en charge des Transports sous la législature précédente, abonde dans le sens de l'administrateur général. En revanche, le ministre-président wallon, Rudy Demotte (PS), calme le jeu en estimant qu'il ne

¹⁶⁶ RTBF, 29 novembre 2013.

¹⁶⁷ RTL, 29 novembre 2013.

¹⁶⁸ RTBF, 29 novembre 2013.

¹⁶⁹ *L'Écho*, 29 novembre 2013.

¹⁷⁰ RTBF, 29 novembre 2013.

¹⁷¹ *Le Soir*, 29 novembre 2013.

faut pas verser d'« huile sur le feu » et que les propos de J.-M. Vandenbroucke sont « futiles » ; il relève toutefois qu'il faut également « plus de mesure dans l'usage du droit de grève »¹⁷².

Les discussions menées en sous-commission paritaire n'ayant pas rapproché les points de vue, les conducteurs liégeois décident, en assemblée générale du vendredi 29 novembre 2013, de poursuivre leur action au moins jusqu'au lundi 2 décembre, date de l'assemblée suivante. En conséquence, il est prévu qu'aucun bus ne circulera à Liège durant tout le week-end, ce qui suscite de très nombreux commentaires désapprobateurs dans les médias. À Charleroi, les chauffeurs décident de débrayer par solidarité avec leurs collègues liégeois. Il s'agit d'une action qui se veut symbolique, donc de courte durée, et sans piquet devant les dépôts, donc en laissant le choix aux chauffeurs de prendre ou non le volant. L'action est plus ou moins fortement suivie suivant les dépôts ; si aucun bus ne sort du dépôt d'Anderlues, un tiers du service est assuré à partir de celui de Jumet.

La perspective d'un week-end sans bus à Liège conduit le ministre wallon en charge de la Mobilité, Philippe Henry (Écolo), à mettre la pression sur les acteurs du conflit. Dans un communiqué de presse, il souligne que cette grève « totale, qui plus est non préavisée, constitue une attaque grave envers la crédibilité des pouvoirs publics » et qu'elle prend « en otage un tiers des usagers wallons au mépris de toute règle de concertation sociale »¹⁷³. Le ministre estime qu'il s'agit de la « grève de trop » et demande « un sursaut de lucidité » à ses « instigateurs », tout en appelant les « forces syndicales à prendre la mesure de la menace que représentent ces graves abus pour les services publics ».

Des réunions et des concertations diverses ont lieu durant la journée du 29 novembre, notamment au niveau wallon. Une sortie de conflit est finalement trouvée le soir même, soit avant le week-end, lors d'une réunion de conciliation réunissant la direction des TEC Liège-Verviers et les syndicats. L'accord prévoit que « seuls les chauffeurs ayant refusé d'obéir à une injonction d'un contrôleur de suivre l'itinéraire normal seront sanctionnés par un avertissement léger. Ceux qui ont suivi le mouvement sans avoir eu affaire à un contrôleur échapp[er]ont à la sanction ». Seule une petite dizaine de chauffeurs recevrait ainsi un avertissement. Le travail reprend par conséquent ; dès le samedi 30 novembre, les bus roulent normalement en région liégeoise.

Néanmoins, le débat se prolonge sur le terrain médiatique et politique. Le 1^{er} décembre, lors de l'émission dominicale « Mise au point » de la RTBF, l'administrateur-délégué de la SRWT explique le conflit par la rivalité entre les organisations syndicales, évoque une culture du conflit et estime que les syndicats ont été instrumentalisés par « une force politique visant d'autres fins », à savoir le Parti du travail de Belgique (PTB). Cette dernière affirmation est aussitôt réfutée par les syndicalistes présents sur le plateau qui, tout en reconnaissant l'existence de contacts avec le PTB et l'appartenance de certains chauffeurs à ce parti – comme cela peut être le cas avec d'autres partis, soulignent-ils –, rejettent l'idée d'une « infiltration » et d'une « manipulation ». À la suite de l'émission, le porte-parole du PTB, Raoul Hedebouw, dénonce des allégations « intellectuellement malhonnêtes ». Selon lui, il s'agit d'« une affaire interne aux syndicats. Il y a des chauffeurs

¹⁷² RTBF, 29 novembre 2013.

¹⁷³ Communiqué de presse du ministre wallon de la Mobilité, <http://henry.wallonie.be>, 29 novembre 2013.

qui, en assemblée générale, ont décidé de partir en grève. Il ne faut pas chercher une cause extérieure au problème qui existe dans les relations sociales au sein des TEC »¹⁷⁴.

Le 10 décembre 2013, la grève aux TEC Liège-Verviers et ses possibles conséquences font l'objet d'un débat au sein de la commission de la Mobilité du Parlement wallon. Le MR, favorable depuis longtemps à la privatisation du secteur et à la mise en place d'un service minimum, y plaide pour la réalisation d'une « étude » portant sur les dysfonctionnements au sein des TEC et sur les manières d'y remédier sans tabou ni *a priori* idéologique. Quant à lui, le CDH propose de concéder davantage de lignes aux opérateurs privés « là où cela se révèle plus efficace ». Dans sa réponse aux questions parlementaires, le ministre wallon en charge de la Mobilité rappelle que la Région a fait le choix d'un opérateur de transport et que, dans ce cadre, la sous-traitance au privé atteint déjà plus de 48 %, alors que l'Union européenne la limite à 50 %. Autrement dit, pour P. Henry, il n'y a plus guère de place supplémentaire pour la sous-traitance. Au niveau des solutions possibles, il insiste surtout sur la responsabilisation des différents acteurs et invite ceux-ci à faire les efforts nécessaires pour rétablir un dialogue de qualité. Cela clôt, à ce moment, le débat sur la privatisation accrue des lignes de bus et sur le recours à la grève par les agents des TEC.

Fin décembre, la direction et les représentants des travailleurs des TEC Liège-Verviers se mettent d'accord sur la sanction à appliquer aux agents qui ont pratiqué les déviations de leur propre initiative. Ces agents, au nombre de neuf, recevront finalement un avertissement sérieux, ce qui correspond, dans le règlement de travail des TEC, à la sanction précédant la lettre de dernier avertissement.

5.3. CONCLUSION

Vu l'importance des dossiers, leurs impacts possibles sur les travailleurs et l'état des relations sociales dans l'entreprise, l'année sociale 2013 peut être qualifiée de relativement calme à la SNCB. Le remplacement de P. Magnette par J.-P. Labille a sans doute fortement contribué à l'apaisement des relations sociales. Le premier avait en effet accumulé les rancunes syndicales en défendant, au motif de suivre les intentions de la Commission européenne, une structure séparant l'opérateur du gestionnaire de l'infrastructure et en permettant au syndicat libéral de siéger à la CPN des chemins de fer. Ce calme relatif doit aussi beaucoup aux responsables syndicaux de la CGSP-Cheminots et de la CSC-Transcom, qui ont souvent privilégié le dialogue et la négociation sur le conflit ouvert. Cette attitude est notamment visible en décembre par rapport à la question de HR Rail et à celle du devenir du personnel de l'entreprise : la menace du dépôt d'un préavis a alors remplacé le dépôt proprement dit.

Les interlocuteurs sociaux semblent également avoir joué le jeu de l'accord social intervenu en mars 2013. Cet accord, qui institue de nouvelles procédures de gestion des tensions, a sans doute contribué à pacifier les relations sociales. Sa conclusion correspond en tout cas à une baisse des grèves sauvages dans les statistiques de l'entreprise.

¹⁷⁴ RTC, 2 décembre 2013.

Sur les 18 actions de grèves répertoriées en 2013, seulement 2 ont été considérées comme sauvages. En outre, certaines de ces actions n'ont eu qu'une portée locale (7 sur 18), leurs conséquences sur les navetteurs sont parfois restées faibles et elles ont aussi pris fin rapidement.

Cela dit, la situation de la nouvelle structure reste très fragile, en raison notamment d'un endettement très important des nouvelles structures créées à partir du 1^{er} janvier 2014 : la SNCB et Infrabel. Dès lors, on peut s'interroger sur le degré de pérennité des compromis élaborés en 2013. Dans quelle mesure vont-ils résister à la pression des contraintes internes et externes ? Parmi ces dernières, relevons le vote du Parlement européen intervenu le 27 février 2014 au sujet du quatrième « paquet ferroviaire » préparé par le commissaire européen au Transport, Siim Kallas. À travers cet ensemble de mesures, l'objectif du commissaire était d'ouvrir l'ensemble du rail à la concurrence en 2019 et, pour ce faire, il réclamait la séparation stricte entre les gestionnaires des infrastructures et les opérateurs historiques. Suite aux amendements introduits et votés, les députés européens ont finalement repoussé les perspectives de privatisation à 2022, tout en ne rendant pas obligatoire la séparation entre opérateur et gestionnaire. Sur ces aspects, ce vote renforce quelque peu la position des acteurs syndicaux dans chacun des États membres. La Fédération européenne des travailleurs du transport (FET) avait d'ailleurs lancé un appel à manifester à Strasbourg au moment du vote. Selon l'organisation syndicale européenne, près de 4 000 cheminots ont répondu à cet appel.

Par rapport à la question des conflits sociaux aux TEC, il est intéressant de relever que le nouveau contrat de gestion 2013-2017, répondant au nom de Contrat de service public (CSP), qui a été finalisé à la mi-novembre 2013 par le gouvernement wallon, prévoit qu'en cas d'interruption du service de plus de deux heures, le groupe TEC devra rembourser à la Région un montant équivalent à l'économie réalisée du fait de l'interruption du trafic – ce montant étant majoré, en cas de grève sans préavis, de 20 %. Le CSP ne considère pas la grève sans préavis comme un cas de force majeure. Autrement dit, dans ce cas de figure, le contrat implique que les TEC assurent la continuité du service de transport public. À travers ces clauses, le CSP met la pression sur le *management* des TEC, tout en évitant de prévoir un service minimum.

Par rapport au conflit intervenu aux TEC Charleroi, on peut s'interroger sur l'incompréhension qu'a suscitée cette grève. Au-delà d'une exaspération facile, une lecture plus fine du conflit et de ses enjeux montre qu'il n'a rien ni d'anormal ni d'incompréhensible. Elle renvoie aux conditions d'exercice du métier de chauffeur de bus, à l'attitude d'une direction qui utilise d'emblée la sanction la plus forte, au sentiment d'injustice qu'elle a provoqué parmi les chauffeurs, à la solidarité qui peut exister sur le lieu de travail et, sans doute aussi, à la crainte qu'une erreur toujours possible se traduise par un licenciement. Cette grève intervient dans un petit dépôt aux relations très familiales. Bref, sous ces aspects, elle peut être considérée comme une réaction tout à fait normale, au sens que le sociologue Émile Durkheim a donné à cette notion, et compréhensible.

Enfin, au-delà de sa dimension solidaire envers des chauffeurs menacés de sanction, le conflit aux TEC Liège-Verviers éclaire sur les conflits sociaux qui peuvent éclater à propos de ce que l'acteur managérial considère comme relevant de sa compétence exclusive. Des témoignages recueillis, les modifications d'itinéraires à l'initiative des chauffeurs ne sont pas totalement inhabituels sans pour autant donner lieu à des

sanctions. Dès lors, on peut s'étonner de l'attitude de la direction des TEC Liège-Verviers. Mais, parallèlement, on doit aussi s'interroger, d'une part, sur le rapport à la grève qui prévaut dans certains dépôts et, d'autre part, sur les tensions entre organisations syndicales ou, à l'intérieur de certaines d'entre elles, entre la base, les délégués et les permanents. *In fine*, tant la grève aux TEC Charleroi que celle aux TEC Liège-Verviers rappellent toute l'importance de relations collectives de qualité et ce, d'autant plus lorsque l'entreprise est publique.

6. FONCTION PUBLIQUE : CONFLICTUALITÉ À TOUS LES NIVEAUX SUR FOND D'AUSTÉRITÉ

L'année 2013 est d'emblée marquée par une forte conflictualité sociale dans le secteur public. Dès janvier, la fonction publique fédérale se mobilise massivement contre les projets de réforme du secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des services publics, Hendrik Bogaert (CD&V). Ce conflit marquera les relations collectives dans le secteur public fédéral pendant les douze mois. Dans la fonction publique des entités fédérées, l'année connaît même la première grève commune du personnel de la Région wallonne et de celui de la Communauté française, symptôme de relations collectives tout aussi difficiles dans les entités fédérées. Les pouvoirs locaux ne sont pas en reste : mises sous pression budgétaire, de nombreuses communes licencient une partie de leur personnel, entraînant dans certaines localités, selon les cas, manifestations ou grèves. D'autres secteurs spécifiques de la fonction publique ne manquent pas non plus de marquer les esprits : les grèves des douaniers en janvier et septembre, la manifestation des pompiers et la marche des policiers à l'automne, et enfin la grève inédite de la justice, tous secteurs confondus, le 13 décembre.

Le 24 juin 2013, une manifestation nationale interprofessionnelle se déroule à Bruxelles, à l'appel des trois syndicats interprofessionnels (CGSLB, CSC, FGTB), pour dénoncer l'austérité et le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG). À l'exception des cheminots et des enseignants, tous les agents de la fonction publique sont invités par les centrales syndicales socialiste (CGSP) et libérale (SLFP) – mais pas chrétienne (CSC-Services Publics – CSC-SP)¹⁷⁵ – à observer ce jour-là 24 heures de grève afin de sensibiliser les citoyens sur la nécessité de maintenir un service public fort, alors que les divers secteurs sont soumis à des coupes budgétaires drastiques. Si ces actions mettent en présence les agents de différents niveaux de pouvoir, elles ne constituent toutefois pas une convergence des mouvements observés dans les différents services publics, ces actions menant en effet leur cours de manière relativement indépendante.

Ce chapitre entend proposer une lecture thématique des mouvements qui ont animé la fonction publique en Belgique pendant l'année 2013. Sans viser l'exhaustivité, il couvre cependant un large spectre d'actions, tous secteurs et niveaux de pouvoir confondus. Nombre de ces mouvements, par leur ampleur ou leur répétition, ont d'ailleurs constitué

* Chapitre rédigé par Vaïa Demertzis et Jean Faniel.

¹⁷⁵ Pour ce qui concerne les intérêts communs des travailleurs du secteur public, les centrales professionnelles chrétiennes CSC-Services publics, CSC-Enseignement et CSC-Transcom coordonnent leur fonctionnement via une fédération : la Fédération des syndicats chrétiens des services publics (FSCSP).

des événements majeurs de la conflictualité sociale belge durant l'année 2013. Une première section analyse le conflit qui oppose les organisations syndicales de la fonction publique fédérale aux projets de réforme du secrétaire d'État. Une deuxième section rend compte des relations collectives difficiles entre les organisations syndicales et le ministre en charge de la fonction publique wallonne et communautaire, Jean-Marc Nollet (Écolo). Une troisième section présente les causes communes de la multiplication des grèves dans la fonction publique locale, en particulier en Wallonie. Enfin, la dernière section examine les actions majeures de secteurs spécifiques de la fonction publique, relevant chacun de plusieurs niveaux de pouvoir – pompiers et police (niveaux fédéral et local), justice (niveaux fédéral et fédéré) – ou d'un niveau de pouvoir externe à la Belgique mais s'exerçant sur le territoire de celle-ci – fonctionnaires des institutions européennes.

6.1. FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Dès sa mise sur pied en décembre 2011, le gouvernement fédéral Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a été confronté à de fortes mobilisations sociales dans la fonction publique¹⁷⁶. La conflictualité au sein de la fonction publique fédérale se renforce en 2013 en réaction au projet de réforme porté par le secrétaire d'État, H. Bogaert, et à certains propos que ce dernier a tenus au sujet des fonctionnaires, jugés désobligeants, voire incendiaires par les organisations syndicales. En décembre 2012 déjà, un premier coup de semonce a été adressé par les douaniers de BruCargo et de Liège-Bierset, qui ont mené une grève du zèle pour s'opposer aux mesures concernant le travail en équipe et les prestations irrégulières. Dès le 10 janvier 2013, et sur les mêmes revendications, ce sont les douaniers des ports flamands qui se mettent en grève. Ils sont suivis par ceux des aéroports de Bruxelles et de Liège, qui mènent des actions de zèle le 4 février¹⁷⁷. La contestation syndicale est toutefois loin d'être confinée au secteur douanier. D'une part, parce que les projets de réforme portent sur tous les agents de la fonction publique fédérale. D'autre part, parce que la négociation sociale entre les organisations syndicales et l'autorité fédérale compétente est difficile, voire malmenée, depuis l'entrée en fonction de H. Bogaert en décembre 2011 : les syndicats se plaignent tant de sa méconnaissance de la fonction publique que de son manque de considération envers les interlocuteurs sociaux. La négociation des projets de réforme proposés par le secrétaire d'État s'inscrit donc dans un contexte de méfiance réciproque. En l'absence d'un accord sectoriel pour la période 2011-2012, les organisations syndicales entendent défendre leurs propres priorités, et non se contenter d'être consultées sur le texte final. Elles déplorent un manque de dialogue récurrent et l'absence de possibilité d'initiative syndicale. Considérant qu'il a respecté les procédures de négociation dans la fonction

¹⁷⁶ Cf. M. CAPRON, J. FANIEL, C. GOBIN, J. VANDEWATTYNE, « La défense du système social belge : des conflits contre le projet d'accord interprofessionnel aux conflits contre l'accord de gouvernement », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 34-36.

¹⁷⁷ Le conflit reste latent jusqu'à l'automne, lorsque les douaniers des aéroports de Bruxelles, suivis ensuite par ceux des aéroports de Bierset et de Charleroi et de ceux du port d'Anvers, se mettent en grève du zèle le 12 septembre pour plusieurs jours. Les syndicats avaient prévu des actions, mais la base a devancé celles-ci en lançant un mouvement sans préavis. Les douaniers protestent contre le nouvel arrêté royal fixant le travail en équipe et les prestations irrégulières, que le gouvernement prévoit de rémunérer désormais par forfait et non plus sur la base de primes de nuit et de week-end.

publique, H. Bogaert s'étonne, quant à lui, des reproches syndicaux, précisant sa vision du « dialogue social » dans un entretien au journal *Le Soir* : « Il est vrai qu'après les négociations, les syndicats marquent parfois leur désaccord. Mais que veulent-ils ? Un droit de veto sur l'ensemble de mes projets ? »¹⁷⁸ Le ton est donné.

L'enjeu de la négociation porte, d'abord et prioritairement, sur la réforme de la carrière des fonctionnaires fédéraux, et en particulier sur l'évaluation de ces derniers. Le secrétaire d'État entend réformer en profondeur les principes régissant les carrières, au profit de carrières liées à l'évaluation des prestations. À cela s'ajoute le projet d'un nouveau statut des agents, qui supprime la prime de développement de compétence à partir du 1^{er} janvier 2014. Le cadre de référence de cette réforme est explicitement défendu par le secrétaire d'État : il s'agit de moderniser la fonction publique fédérale et d'en réduire les effectifs (à hauteur d'une réduction budgétaire de 4,6 % en trois ans), conformément à l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011. Contrairement à la situation qui prévaut dans les administrations des entités fédérées – où l'emploi public augmente –, la diminution du nombre de fonctionnaires se poursuit dans la fonction publique fédérale. Selon le cahier d'observations adressé par la Cour des comptes au Parlement fédéral pour l'année 2011, la baisse la plus importante est comptabilisée au SPF Finances avec une diminution de 2 375 postes depuis 2008, soit 9,1 % des effectifs. Sur ce point, les organisations syndicales et le secrétaire d'État n'ont pas la même analyse. Les premières estiment que l'on a franchi les limites de l'acceptable étant donné que l'informatisation des services publics, déficiente, est loin de pallier les départs. Le second soutient que c'est la réduction des effectifs qui permettra une nécessaire informatisation de la fonction publique ; il espère d'ailleurs clore rapidement, avant la fin du mois de mars, les négociations relatives aux nouvelles carrières.

Ces négociations ne peuvent toutefois pas être appréhendées indépendamment de griefs syndicaux à l'encontre de mesures déjà avalisées par le gouvernement. L'harmonisation du système des primes pour les prestations irrégulières, de nuit et du week-end, s'est déroulée sans l'accord des syndicats. Les rémunérations s'effectuent désormais sur une base forfaitaire et les montants octroyés sont inférieurs à ceux alloués jusqu'alors. Par ailleurs, la fin, dès le début de l'année 2013, des formations certifiées¹⁷⁹ – prévue par un arrêté royal¹⁸⁰ – a été décidée sans proposition alternative de progression de carrière. Le personnel fédéral est donc dans l'incertitude quant à son avenir et à ses possibilités de carrière.

Ce contexte revendicatif explique la rapide action du front commun syndical, qui perçoit la réforme de la carrière comme une attaque frontale contre la fonction publique fédérale venant de celui qui devrait la défendre ; le secrétaire d'État est décrit comme le « fossoyeur de la fonction publique fédérale ». À la mi-janvier, le front commun

¹⁷⁸ *Le Soir*, 7 février 2013.

¹⁷⁹ La formation certifiée mise en place par la réforme Copernic permettait jusque-là de progresser dans la carrière publique en passant d'une échelle à l'autre et de bénéficier de primes de compétence.

¹⁸⁰ Sur la proposition du secrétaire d'État à la fonction publique et à la modernisation des services publics, H. Bogaert, le Conseil des ministres du 30 novembre 2012 approuve un projet d'arrêté royal qui vise à supprimer la possibilité, pour les agents de l'administration publique fédérale, de s'inscrire à une formation certifiée à partir du 1^{er} janvier 2013. Conformément aux dispositions légales, le projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux formations certifiées est soumis à la négociation syndicale, avant d'être promulgué le 21 janvier 2013 (*Moniteur belge*, 25 janvier 2013). Il entre finalement en vigueur le 4 février 2013.

syndical CGSP–CSC–SP–SLFP décide d'une campagne de sensibilisation dans tous les bâtiments des administrations fédérales : des cartes d'opposition à la réforme de la carrière (« Pas avec nous ») sont distribuées au personnel fédéral. Trente-huit mille de ces cartes – soit la moitié du nombre total d'agents de la fonction publique fédérale – sont signées par des fonctionnaires fédéraux et ensuite remises au secrétaire d'État, sous forme d'une pétition contre ses projets. Malgré une réunion avec l'autorité fédérale ayant permis d'aplanir certaines tensions, les syndicats poursuivent la campagne de mobilisation en vue d'une grande manifestation des agents de la fonction publique fédérale le 7 février 2013. La manifestation est un succès selon les syndicats : entre 8 000 et 10 000 agents de la fonction publique fédérale battent le pavé, soutenus par une grève nationale des établissements pénitentiaires, en réaction aux propositions du secrétaire d'État. Il s'agit d'un mouvement d'une ampleur historique ; pour sa part, le principal intéressé déclare la mobilisation « complètement inutile ».

Après plus de quatre mois de négociations en groupes de travail, l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale – publié au *Moniteur belge* le 4 octobre 2013 et d'application au 1^{er} janvier 2014 – clôt les négociations sur les nouvelles carrières et le système d'évaluation des agents de l'État. Mais il ne clôt pas les débats relatifs au nombre et au statut des fonctionnaires. Le secrétaire d'État confirme dans les médias que cet arrêté signe la fin des nominations à titre définitif, par le renforcement du système d'évaluation des fonctionnaires, alors que les syndicats soutiennent que la nouveauté n'est pas dans l'évaluation des fonctionnaires (déjà existante), mais dans son impact sur la carrière de ceux-ci. Les fonctionnaires fédéraux seront soumis à de nouvelles règles d'évaluation selon quatre niveaux allant d'« exceptionnel » à « insuffisant », en passant par « satisfaisant » et « à améliorer ». Deux rapports négatifs consécutifs pourront conduire à un licenciement ; une mention très positive ne signifiera pas pour autant un bonus financier mais seulement une avancée plus rapide de la carrière. À l'automne 2013, seul le personnel du SPF Finances manifeste encore massivement son opposition à la réforme des carrières fédérales et au plan de *management* du SPF Finances (Coperfin 2.0) – qui prévoit notamment la fermeture de nombreux bureaux locaux de l'administration fiscale –, réclamant une véritable concertation sociale avec les organes de direction du SPF. Du 27 novembre au 12 décembre, le front commun syndical mène de très nombreuses actions de sensibilisation décentralisées dans tout le pays.

6.2. FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE ET COMMUNAUTAIRE

La fonction publique de la Région wallonne et de la Communauté française est également marquée par une forte conflictualité en 2013. Plusieurs dossiers sont en suspens et les négociations avec le pouvoir politique – représenté par J.-M. Nollet, ministre de la Fonction publique dans les deux gouvernements – patinent : les projets d'accord sectoriel 2011-2012 (pour la Région wallonne) et 2013-2014 (pour la Communauté française) ne sont toujours pas signés au printemps 2013. Après une réunion fixée par les autorités le 2 mai, à laquelle le ministre a finalement délégué son chef de cabinet, les trois organisations syndicales représentatives (CGSP, CSC-SP, SLFP) élaborent en front commun un plan d'action : l'objectif affirmé est de mettre

sous pression le gouvernement régional et le gouvernement communautaire. Dans un premier temps, une conférence de presse est organisée, lors de laquelle le front commun syndical critique la gestion de la fonction publique et fait état de la dégradation des services rendus aux citoyens. Dans un second temps, les syndicats annoncent déposer un préavis de grève pour le 30 mai, concernant l'ensemble de la fonction publique wallonne et de la Communauté française (en ce compris les organismes d'intérêt public dépendant de ces deux entités fédérées). Le contact est aussitôt renoué par l'autorité publique : le 23 mai 2013, au lendemain de la conférence de presse, les gouvernements wallon et de la Communauté française reçoivent les organisations syndicales représentatives et montrent des signes d'ouverture. Mais les syndicats attendent une réponse concrète des gouvernements, notamment sur des questions de gouvernance, d'emploi statutaire et de prime de fin d'année. Ils reportent la menace de grève au 3 juin afin de laisser le temps aux gouvernements de se positionner.

En l'absence de réponse concrète, et s'estimant méprisé par les gouvernements, le front commun syndical appelle le personnel de la Région wallonne et de la Communauté française à faire grève le 5 juin 2013. Cet arrêt de travail commun est historique : jamais une grève n'avait été menée ensemble par les personnels des deux entités fédérées. De plus, la dernière grève dans chaque entité remonte à une décennie voire plus : 2004 à la Région et 1999 à la Communauté. Cette action se prolonge ensuite par une concentration des délégués du personnel des deux entités fédérées le 13 juin à Namur, avant une participation massive à la grève nationale des services publics du 24 juin 2013 convoquée par la CGSP et le SLFP (cf. *supra*). Devant la pression syndicale, la négociation sociale reprend durant l'été et débouche sur la signature de conventions sectorielles dans les deux entités début septembre. Le front commun syndical est toutefois rompu : la CSC-SP émet un protocole de désaccord sur la conclusion du projet définitif de convention sectorielle 2011-2012 à la Région wallonne alors que, à la Communauté française, c'est la CGSP qui rejette le projet de convention sectorielle 2013-2014. Malgré l'absence de mesures quantitatives, les promesses explicites d'avancée sur l'emploi statutaire ramènent l'apaisement à l'automne.

À la Région bruxelloise, toute négociation sur le volet quantitatif est également écartée par le gouvernement et ce sont les organisations syndicales qui freinent les discussions du futur accord sectoriel 2013-2014. Dans une lettre ouverte au gouvernement bruxellois datée du 23 mai, le front commun syndical (CGSP-CSC-SP-SLFP) refuse de participer à toute négociation tant qu'il n'y a pas d'avancées dans l'application de l'accord sectoriel précédent (portant sur 2011-2012 et signé par l'autorité ainsi que par la CGSP et le SLFP). Le front commun déplore également l'absence de mise en œuvre d'une véritable politique du bien-être au travail, pourtant préconisée par l'autorité bruxelloise dans la déclaration gouvernementale 2009-2014. C'est en front commun toujours que les organisations syndicales s'opposent en septembre au projet de réforme du statut des fonctionnaires proposé par le secrétaire d'État bruxellois en charge de la Fonction publique, Bruno De Lille (Groen). Ils dénoncent notamment le risque de politisation, compte tenu du rôle dévolu au directeur des ressources humaines – poste lié aux cabinets ministériels depuis l'introduction du système de mandats dans la haute fonction publique régionale – dans la sélection des candidats. Toutefois, plutôt que de mener une action dans la rue, les syndicats choisissent de sensibiliser l'opinion aux risques de dérives clientélistes du futur statut et décident de recourir à des moyens juridiques, annonçant leur intention de saisir le Conseil d'État si le texte devait être

définitivement approuvé par le gouvernement bruxellois. La négociation se clôt le 18 décembre, selon la volonté de B. De Lille, mais les organisations syndicales contestent avoir reçu les textes définitifs et refusent dès lors de se prononcer.

En ce qui concerne l'Autorité flamande, c'est également une réforme du statut du personnel de la fonction publique qui fait débat. La réforme vise à favoriser la mobilité professionnelle entre secteurs privé et public et à ouvrir les concours aux contractuels. L'un des points litigieux et contesté par les syndicats est le durcissement des règles de licenciement pour les fonctionnaires : deux évaluations négatives (non consécutives) sur cinq seront suffisantes pour être renvoyé. Le projet, rédigé par le ministre flamand de l'Administration intérieure, Geert Bourgeois (N-VA), est approuvé par l'exécutif flamand en octobre 2013.

6.3. FONCTION PUBLIQUE LOCALE

De nombreux conflits sociaux émergent aussi à l'échelon local. Ces conflits sont localisés sur le territoire de certaines communes, davantage en Wallonie qu'en Flandre, pas à Bruxelles. Malgré leur apparente dispersion dans l'espace et dans le temps, ces conflits répondent tous à un même phénomène : le licenciement de membres du personnel communal pour raisons budgétaires. Cette vague de licenciements dans la fonction publique locale est d'une ampleur inédite et traduit les difficultés budgétaires rencontrées par les communes. Plus de 40 % des 262 communes wallonnes présentent un budget déficitaire pour 2013 et plus du tiers de ces communes sont sous tutelle régionale. En région bruxelloise, 13 communes bruxelloises sont en déficit budgétaire selon les chiffres de l'étude Belfius sur les finances locales 2013¹⁸¹ et 9 d'entre elles sont soumises à un plan d'assainissement régional. En Flandre, on constate que 64 % des 184 communes qui n'ont pas encore adopté le nouveau système comptable (pluriannuel) prévu par l'Autorité flamande sont en déficit budgétaire pour 2013 ; on en compte 87 % parmi celles qui sont déjà dans le nouveau système.

6.3.1. La situation budgétaire difficile des communes

Les difficultés budgétaires des communes ne sont pas dues à une mauvaise gestion. La presse souligne à de nombreuses reprises la dégradation des finances communales dénoncée par des responsables communaux, par les organisations représentatives des communes, ainsi que par des organismes indépendants (la Banque nationale de Belgique ou la banque Belfius). Les finances locales sont certes confrontées à des dépenses de personnel et de fonctionnement en hausse, mais ce sont surtout les charges financières supplémentaires – imposées par les niveaux de pouvoir supérieurs et dont les communes ne maîtrisent pas les paramètres – qui grèvent véritablement les budgets locaux. Les transferts de charges financières opérés par l'Autorité fédérale sont particulièrement

¹⁸¹ Belfius, *Finances locales. Communes*, Bruxelles, 2013, www.belfius.be.

pointés du doigt : surcoût de la réforme des polices¹⁸², mise en œuvre de la réforme des services d'incendie¹⁸³, application de la réforme des pensions du personnel statutaire des administrations locales¹⁸⁴, coût croissant de l'aide sociale mise à charge des CPAS en raison de l'afflux de personnes exclues de l'assurance chômage. De 2007 à 2012, les dépenses de personnel et de fonctionnement des communes ont ainsi grimpé de 3,8 % par an, et celles liées aux transferts de charge (CPAS, police, pompiers, etc.) de 4,3 %. À cela s'ajoutent des recettes fiscales en berne, en raison notamment du ralentissement de la croissance économique, qui se répercute sur l'impôt des personnes physiques, de la perte de revenus provenant de la disparition du Holding communal¹⁸⁵, ou de la perte par certaines communes de rentrées fiscales jusque-là substantielles suite à la fermeture ou au départ d'entreprises importantes situées sur leur territoire. En outre, le retard dans l'enrôlement de l'impôt des personnes physiques par l'Autorité fédérale oblige les communes à emprunter pour faire face à leurs difficultés de trésorerie. Enfin, les nouvelles obligations comptables imposées par l'Union européenne et les règles budgétaires mises en œuvre dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique européenne commencent à avoir un impact sur la présentation de leur budget par les communes, conduisant celles-ci à mener une politique budgétaire restrictive. Dans ce contexte, nombreux sont les bourgmestres, tel Claude Eerdeken (PS, commune d'Andenne), qui dénoncent la politique de restriction budgétaire imposée aux communes. En mai 2013, l'Union des villes et communes de Wallonie (UVCW) pose un geste révélateur de la tension croissante entre les pouvoirs locaux et les autres niveaux de pouvoir : dans une lettre ouverte au Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), et au ministre-président de la Région wallonne, Rudy Demotte (PS), l'UVCW dénonce l'étranglement des finances locales et exige un traitement d'égal à égal entre les différents niveaux de pouvoir en Belgique.

Face à des déficits budgétaires communaux croissants et à des perspectives financières réduites, la tentation est grande pour les mandataires communaux de jouer sur la masse salariale plutôt que sur la fiscalité locale. Ainsi, la principale ressource financière des communes que constituent les additionnels au précompte immobilier et à l'impôt des personnes physiques n'a pas connu une hausse marquée depuis la mise en place des nouveaux collèges suite au scrutin communal d'octobre 2012. Les taxes communales spécifiques – dont les mandataires communaux maîtrisent tous les éléments, de la base taxable aux taux de taxation, dans le cadre de certaines balises – sont la deuxième source de recettes sur laquelle peuvent jouer les communes. En l'occurrence, ces taxes connaissent effectivement une hausse, plus flagrante en Flandre et à Bruxelles qu'en Wallonie. Surtout, les responsables locaux estiment disposer de plus de marges budgétaires dans les dépenses de personnel et de fonctionnement, qui représentent entre 50 et 60 % des dépenses communales. Le personnel devient alors, dans de

¹⁸² En moyenne, la dotation communale aux zones de police, qui couvre 60 % du budget de celles-ci, augmente de 4 à 5 % par an.

¹⁸³ À l'heure actuelle, les services d'incendie sont financés à 90 % par les communes et à 10 % par l'Autorité fédérale, alors que l'article 67 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile (*Moniteur belge*, 31 juillet 2007) prévoit un financement à parts égales.

¹⁸⁴ Celle-ci découle de l'accord du 11 octobre 2011 sur la sixième réforme institutionnelle et prévoit le versement d'une « cotisation de responsabilisation » par les entités fédérées au prorata de leur personnel.

¹⁸⁵ Cf. A. VINCENT, « La recomposition du paysage bancaire belge depuis 2008 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2158-2159, 2012, p. 21-34.

nombreuses administrations locales, la première variable d'ajustement par rapport aux difficultés budgétaires.

6.3.2. Les modalités d'action des communes

Si les enjeux financiers des pouvoirs locaux sont les mêmes dans les trois régions du pays, la gestion des ressources humaines diffère selon les communes et peut mobiliser trois types d'action : les licenciements secs, les départs naturels non remplacés et les plans « zéro embauche ». Fin 2013, les 262 communes wallonnes comptabilisent 478 licenciements. Toutefois, il ne s'agit là que d'une partie seulement de l'évolution de l'emploi dans la fonction publique locale. Un peu partout, le non-remplacement des départs naturels devient la règle, s'ajoutant souvent à des licenciements secs (comme à Seneffe). Ainsi, si les 19 communes bruxelloises n'opèrent pas de licenciements secs en 2013, elles ne remplacent plus les départs naturels, et multiplient les contrats à durée déterminée (auquel il est notamment plus facile de mettre fin) et les emplois subsidiés dans le cadre de la politique des grandes villes (plus précaires, et partiellement financés par un niveau de pouvoir supérieur). À Anvers (ville dirigée par une coalition N-VA/CD&V/Open VLD), l'objectif est de diminuer l'effectif communal global de 1 420 équivalents temps plein à l'horizon 2019, principalement par le non-remplacement. De nombreuses villes vont plus loin (La Louvière, Mons, Tournai ou encore Visé, par exemple), avec des mesures sur le long terme, s'engageant à ne plus recruter pendant les cinq prochaines années (soit jusqu'au prochain scrutin communal). La manière d'agir sur la masse salariale communale varie donc d'une localité à l'autre, avec un impact sur la conflictualité. Le non-remplacement et le non-recrutement, majoritaires, sont des mesures discrètes, dénoncées par les syndicats, mais dont la portée concrète ne se fait pas sentir dans l'immédiat ; elles ne suscitent donc pas de mobilisation. Le cas des licenciements secs est différent. Toutefois, chaque plan de réduction du personnel n'implique pas un conflit social et, quand le conflit se déclare, il ne se manifeste pas systématiquement de la même façon.

La variable communautaire ne semble pas déterminante dans l'analyse des mobilisations de 2013. Certes, les premiers licenciements ont lieu en Flandre (à Beringen, Malines ou encore Zelzate), sans susciter une forte réaction syndicale. Cependant, la décision de privatisation de la collecte des immondices par la majorité communale de Saint-Nicolas (coalition N-VA/SP.A–Groen) suscite une forte réaction syndicale : la CSC récolte rapidement 40 000 signatures pour réclamer la tenue d'une consultation populaire sur ce projet¹⁸⁶. Par ailleurs, nombre de communes wallonnes touchées par d'importantes réductions du personnel n'ont pas connu de mouvements de grève ou de manifestation : Esneux, Fléron, Fosses-la-Ville, Lessines, Ohey ou Visé.

Parmi les communes qui ont connu un conflit social en 2013, deux distinctions peuvent être opérées. On peut d'abord relever la variété des actions de protestation du personnel, qui peuvent se combiner dans certaines communes, allant de l'interpellation du collègue

¹⁸⁶ Celle-ci se tient le 1^{er} septembre : 84 % des votants se déclarent en faveur du maintien du service à la commune. Mais le collège des bourgmestre et échevins estime que le nombre de votants n'est pas représentatif et il maintient sa décision.

communal (Neupré et Seneffe) à la grève (les deux mêmes, ainsi que Ath, Colfontaine, Farciennes, Flémalle, Péruwelz ou Verviers), en passant par la manifestation (Flémalle) et la pétition (Saint-Nicolas, en Flandre orientale). Les cas des communes de Seneffe (coalition MR-IC/AC) et d'Ath (coalition PS/MR) sont emblématiques en termes de mobilisation. La première connaît une grève anticipative : le 26 février, avant que les licenciements ne soient annoncés, le personnel communal et de CPAS se met en grève, redoutant un plan de réduction d'emplois. Quelques jours plus tard, l'inquiétude persistant, une manifestation est organisée devant le conseil communal. Ces actions ne parviennent toutefois pas à empêcher le licenciement de 22 membres du personnel de la commune et du CPAS. À Ath, à l'annonce du licenciement d'une vingtaine d'agents de la ville et du CPAS, début avril, le personnel se mobilise rapidement et en force, bloquant immédiatement l'accès à l'administration et aux bureaux du CPAS. Le retentissement médiatique est important, la grève dure plusieurs jours et la délégation syndicale de la CGSP est très mobilisée : le syndicat craint qu'Ath ne constitue un exemple à suivre pour les autres communes en difficultés budgétaires.

Une deuxième ligne de fracture se dessine ensuite entre les conflits qui ont connu une concertation sociale, préalable ou non, et les communes où aucune concertation sociale n'est organisée. La plupart des licenciements se font sans concertation préalable avec les syndicats, excepté à Verviers (coalition CDH/MR), où de longues négociations, ponctuées de jours de grève du personnel communal en juin, tentent d'éviter les licenciements. L'accord entre la ville et les syndicats obtenu le 4 septembre est toutefois remis en cause par le Centre régional d'aide aux communes (CRAC)¹⁸⁷ qui supervise le plan de gestion de Verviers, commune à finances obérées. Le CRAC émet des réserves sur les modifications budgétaires et l'accord de modération salariale obtenu avec les représentants du personnel communal, pointant le risque de déficit dès 2019. À Colfontaine (coalition PS/MR), les autorités décident en octobre de privatiser le service de nettoyage, licenciant de ce fait 32 femmes d'ouvrage que le service privé accepte de réembaucher, mais avec période d'essai, un contrat de travail lié à la durée du contrat qui lie la société privée à la ville de Colfontaine – soit trois ans – et des conditions de travail plus dures. Face au refus du bourgmestre de discuter avec les syndicats, un préavis de grève est déposé pour le 24 octobre, rapidement élargi à l'ensemble des communes, CPAS et intercommunales des régions de Mons-Borinage et des Hauts-Pays. Après deux jours de grève, le conflit se poursuit sous d'autres formes. C'est l'intervention du ministre wallon des Pouvoirs locaux et de la Ville, Paul Furlan (PS), qui rétablit le dialogue entre les deux parties fin novembre. Un accord est finalement conclu entre la commune et les syndicats sur le service de nettoyage : le processus d'externalisation est définitivement arrêté et les travailleuses conservent leur emploi sous statut communal, moyennant une restructuration du service.

De tous les conflits qui agitent la fonction publique locale en 2013, seules trois mobilisations (à Colfontaine, Péruwelz – où la liste portant le nom des 12 licenciés est détruite en vue de négocier les critères de licenciement avec les syndicats – et Verviers) influencent effectivement les décisions des autorités communales. Face à cette réalité, à l'automne, le syndicat socialiste des services publics (CGSP) exhorte le ministre P. Furlan à « invalider les décisions communales qui ne respectent pas le processus légal de

¹⁸⁷ Le CRAC est un organisme d'intérêt public créé au sein de la Région wallonne par le décret du 23 mars 1995. Il a pour mission principale de conseiller les communes et provinces dans le suivi de leur plan de gestion.

« négociation syndicale ». À l'issue d'une réunion qu'il convoque en urgence, le ministre s'engage envers les syndicats, d'une part, à refuser les décisions locales de licenciements économiques prises par les communes qui n'auraient pas organisé une concertation sociale préalable et, d'autre part, à fournir une information annuelle sur la situation budgétaire des communes aux organisations syndicales. Des groupes de travail sont par ailleurs mis sur pied pour étudier les réponses qui pourraient être apportées aux demandes syndicales (mise en œuvre d'une procédure de type Renault, meilleure réglementation des transferts d'activité, etc.).

6.4. POMPIERS, POLICE, JUSTICE ET FONCTION PUBLIQUE EUROPÉENNE

Certains secteurs spécifiques de la fonction publique, relevant de plusieurs niveaux de pouvoir ou d'un niveau de pouvoir externe à la Belgique mais s'exerçant sur le territoire de celle-ci, connaissent des mobilisations majeures en 2013.

6.4.1. Pompiers

La réforme des services d'incendie n'a pas fini d'attiser le feu : en 2013, les discussions autour du statut des pompiers¹⁸⁸ enflamment le secteur. Face à l'échec des négociations sur le statut des pompiers entamées en juin, les trois organisations syndicales représentatives au niveau fédéral (CGSP, CSC-SP et SLFP) menacent la ministre de l'Intérieur, Joëlle Milquet (CDH), de mener des actions le 21 juillet, jour de la fête nationale et de l'abdication du roi Albert II. À cette occasion, des divisions internes au sein des organisations qui représentent les pompiers se font jour¹⁸⁹. Le président de la Fédération royale des corps de sapeurs pompiers de Belgique aile francophone et germanophone (FRCSPB a.f.g.) – organisation représentative des pompiers reconnue par arrêté royal mais non affiliée à l'un des trois syndicats interprofessionnels (CGSLB, CSC, FGTB) –, Marc Gilbert, marque son désaccord à propos de cette menace de grève, saluant les propositions de la ministre et soulignant que les centrales affiliées aux trois syndicats interprofessionnels représentent une minorité de pompiers. Finalement, les actions prévues sont annulées, les trois syndicats ayant reçu confirmation du cabinet de la ministre de l'Intérieur que les discussions sur un nouveau statut reprendront fin août. Le 7 octobre 2013, c'est la FRCSPB qui appelle à la manifestation, en plein conclave budgétaire fédéral, pour réclamer un financement complémentaire. Pour exprimer leur mécontentement, les pompiers paralysent le centre de Bruxelles. Reçus par la ministre

¹⁸⁸ La loi relative à la sécurité civile date du 15 mai 2007 (*Moniteur belge*, 31 juillet 2007), mais il n'existe encore aucun statut concret.

¹⁸⁹ Dans le système particulier de concertation sociale de la fonction publique, certaines organisations catégorielles non liées aux trois grands syndicats (CSC, FGTB, CGSLB) sont reconnues comme représentatives. Dans le cas du statut des pompiers, les textes ont été élaborés avec les organisations syndicales représentatives, les unions des villes et communes et les fédérations des sapeurs-pompiers (francophone et germanophone d'une part, flamande d'autre part).

de l'Intérieur, ils refusent les propositions du gouvernement, qu'ils jugent inacceptables, et annoncent le blocage de Bruxelles au *finish*. L'impact est immédiat. Les pompiers obtiennent un refinancement majeur et à long terme des zones de secours ; le soir même, ils lèvent le camp¹⁹⁰.

À la fin de l'année, toujours sans avancée concrète concernant le statut des pompiers, le front commun syndical appelle à une manifestation pour le 13 décembre, jour où le conseil des ministres examinera les projets de texte relatifs au statut administratif et pécuniaire des pompiers. Les syndicats dénoncent la manière dont sont menées les négociations sur la réforme du statut des hommes du feu. Fait marquant, la FRCSPB ne soutient pas la manifestation organisée par les délégations syndicales, défendant les compromis obtenus en négociation avec l'autorité fédérale, et minimise l'importance de l'événement, répétant que les syndicats ne représentent qu'environ 2 000 pompiers (tandis que la FRCSPB se prévaut de compter 5 700 membres). Ce sont pourtant plus d'un millier de pompiers qui manifestent à Bruxelles leur mécontentement devant l'empressement des autorités à vouloir faire passer, pour la fin de l'année, des modifications administratives et salariales qu'ils estiment défavorables pour une partie d'entre eux. Après avoir bloqué le centre de la ville, les manifestants forcent un barrage policier et parviennent à pénétrer dans la zone neutre, rue de la Loi, pour arroser avec leurs camions-citernes les façades du Lambermont, la résidence officielle du Premier ministre, où sont réunis les ministres. Après une réunion avec la ministre de l'Intérieur, la délégation syndicale en front commun se dit rassurée par la promesse de J. Milquet de créer une étape transitoire afin que les pompiers plus anciens ne soient pas lourdement pénalisés. Cette manifestation constitue un point d'orgue dans les divisions internes au sein de la représentation des pompiers : le divorce semble consommé entre la FRCSPB, d'une part, et les délégations syndicales et la base des pompiers, d'autre part. La fédération professionnelle est contestée par une partie de la base, qui dénonce une réforme négociée par des officiers pour des officiers. La FRCSPB réagit fin décembre en déplorant une désinformation organisée, tout en soulignant les avancées dans la négociation.

En dehors de cette mobilisation fédérale, deux actions locales ont un grand retentissement de par les moyens employés par les corps de pompiers. Le 11 septembre, les pompiers bruxellois aspergent la façade du cabinet du secrétaire d'État bruxellois chargé de la Lutte contre l'incendie, Christos Doulkeridis (Écolo), pour protester contre la lenteur des procédures de promotion opérées par la Région de Bruxelles-Capitale. Début décembre, ce sont les pompiers liégeois qui manifestent, puis qui se mettent en grève durant plusieurs jours pour protester contre l'annulation, par la direction de l'Intercommunale d'incendie de Liège et environs (IILE), d'une réunion de concertation lors de laquelle devait être négociée la masse financière dédiée à l'habillement des pompiers. La mobilisation est dure et la situation tendue : la direction reproche notamment aux grévistes d'avoir détruit une partie de leur matériel et des effets personnels de leur chef de corps (dont l'attitude est particulièrement critiquée par les pompiers).

¹⁹⁰ La somme prévue est de 20 millions supplémentaires en 2014, 71 en 2015, 108 en 2016, 114 en 2017 et 118 en 2018.

6.4.2. Police et Sûreté de l'État

Dès février 2013, et à l'occasion de la grève nationale des prisons, certains syndicats de police (le SLFP ¹⁹¹ et le Syndicat national du personnel de police et de sécurité – SNPS-NSPV ¹⁹²) ravivent un débat récurrent : celui de l'opportunité de faire suppléer les agents pénitentiaires, lorsque ceux-ci sont en grève, par des policiers ¹⁹³. Ils dénoncent les réquisitions de policiers par les bourgmestres ou par la ministre de l'Intérieur pour assurer le fonctionnement des prisons les jours de grève. De leur côté, les syndicalistes du secteur prisons rétorquent que l'élaboration des normes qui organisent le financement et les effectifs des zones de police (dites normes KUL) a pris en compte la présence sur les territoires concernés d'établissements pénitentiaires.

Par ailleurs, le secteur est caractérisé par les relations tendues entre la ministre de l'Intérieur, Joëlle Milquet, et la commissaire générale de la Police fédérale, Catherine De Bolle, dans le cadre des négociations de la réforme d'optimalisation des services de police, proposée par la ministre de l'Intérieur et adoptée par le Conseil des ministres restreint le 23 juillet 2013. Ce n'est pourtant pas cette réforme qui est à l'origine du mouvement social des policiers en 2013.

En octobre, des policiers sont pris à partie lors d'une intervention visant à exécuter un mandat d'arrêt ¹⁹⁴. Dans l'urgence, les quatre syndicats de policiers (CGSP, CSC-SP, SLFP et SNPS-NSPV) décident d'une marche à Bruxelles le 23 octobre pour dénoncer l'absence de décision concrète en ce qui concerne les auteurs de violence à l'égard des policiers. Près de 4 000 policiers mettent ainsi la pression sur le gouvernement. La concertation avec les ministres de la Justice (Annemie Turtelboom, Open VLD) et de l'Intérieur (Joëlle Milquet, CDH) qui suit ce mouvement aboutit, d'une part, à la décision de mettre sur pied des formations en ressources humaines pour les policiers et, d'autre part, à l'adoption d'un protocole d'accord entre la police et la justice sur les démarches à effectuer après chaque fait de violence à l'encontre d'un membre de la police.

Un autre secteur du maintien de l'ordre, pourtant habituellement peu enclin aux actions d'éclat, proteste également fermement en 2013. Le 6 mai, les organisations syndicales représentatives du personnel de la Sûreté de l'État enclenchent, en front commun (CGSP-CSC-SP-SLFP-Sypol.be ¹⁹⁵) et pour la première fois, la procédure de conciliation sociale afin de « dégager une solution financière durable ». Selon le front commun, les agents sont confrontés à un manque structurel de moyens financiers qui compromet les missions du service. L'administrateur général de la Sûreté, Alain

¹⁹¹ Le SLFP est affilié au syndicat libéral (CGSLB).

¹⁹² Le SNPS-NSPV est un syndicat policier non affilié à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

¹⁹³ Cette question est régulièrement soulevée : cf. V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « La conflictualité sociale dans le monde de la justice », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2174-2175, 2013, p. 33-48.

¹⁹⁴ L'exécution d'un mandat d'arrêt à Houthalen-Helchteren, dans la province de Limbourg, suscite la rébellion de la personne visée par le mandat d'arrêt ainsi que de sa famille. Après l'intervention des renforts et l'arrestation du suspect, des combis de police sont la cible de jets de pierre et un policier est gravement blessé.

¹⁹⁵ Sypol.be est un syndicat policier non affilié à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

Winants, souligne qu'il a déjà, à plusieurs reprises, attiré l'attention du gouvernement fédéral par le passé sur le problème du manque d'effectifs. Dans le cadre de cette procédure de conciliation, une première réunion rassemble à la mi-mai les ministres de la Justice et de l'Intérieur, l'administrateur général de la Sûreté de l'État et les organisations syndicales : le climat est jugé constructif, un agenda et une méthode de travail sont fixés, un conciliateur est désigné.

6.4.3. Justice ¹⁹⁶

Depuis la mise sur pied du gouvernement fédéral Di Rupo, le 5 décembre 2011, quasiment tous les acteurs du monde judiciaire ont, à un moment donné, exprimé leurs préoccupations ou leur ras-le-bol à l'égard de la dégradation de leurs conditions de travail ou de rémunération ou à propos de leur avenir : qu'il s'agisse des agents pénitentiaires ou des avocats, en passant par les magistrats, les greffiers, les agents des maisons de justice, les experts judiciaires ou encore le personnel médical, psychosocial ou administratif des prisons ¹⁹⁷.

Si la grève du 13 décembre 2013 apparaît exceptionnelle – elle est qualifiée d'« historique » par la presse et par les acteurs eux-mêmes –, c'est parce qu'elle réunit dans un mouvement commun, le même jour, bon nombre de ces acteurs, au profil et aux revendications différents, alors que les mobilisations dans ce secteur s'étaient faites jusque-là de manière compartimentée. Elle implique des catégories de travailleurs peu habitués à se mobiliser (greffiers, agents de la Sûreté de l'État, etc.), *a fortiori* sous la forme d'actions de grève.

Cette convergence et cette intensité des mobilisations reflètent l'existence, à côté de préoccupations propres à chaque catégorie de personnel du secteur de la justice, de griefs communs, liés à la situation dans laquelle se trouve la justice belge, au manque de moyens (financiers, humains ou informatiques) qui l'affecte. Elles sont également révélatrices de la manière dont le gouvernement est occupé à réformer la justice (et, plus largement, la fonction publique) et, dans ce cadre, de la difficulté rencontrée par les différents acteurs du secteur de se faire entendre de leur ministre, Annemie Turtelboom (Open VLD).

6.4.4. Fonction publique européenne ¹⁹⁸

La fonction publique européenne est elle aussi agitée par un ample mouvement de protestation en 2013. Il a pour cadre des négociations tripartites entre le Conseil, la Commission et le Parlement, relatives à la réforme du statut des fonctionnaires des institutions européennes, initiées en décembre 2011 ¹⁹⁹. Ce mouvement – qui avait déjà démarré les 8 et 16 novembre 2012 dans le cadre de mesures de restriction

¹⁹⁶ Pour une analyse plus détaillée de cette mobilisation, cf. V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « Retour sur la grève du 13 décembre 2013 dans la justice », *Les analyses du CRISP en ligne*, 20 décembre 2013, www.crisp.be.

¹⁹⁷ Cf. V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « La conflictualité sociale dans le monde de la justice », *op. cit.*

¹⁹⁸ Section élaborée avec la collaboration de Corinne Gobin.

¹⁹⁹ Procédure 2011/0455 (COD).

budgétaire pour le budget de 2013 – se caractérise en 2013 par plusieurs journées de grèves, dont certaines communes et inter-institutionnelles.

Le 5 février 2013, à la veille d'un sommet européen, trois syndicats de fonctionnaires européens – la Fédération de la fonction publique européenne, Renouveau démocratie conseil et l'Union syndicale – appellent à la grève les fonctionnaires du Conseil, institution qui a mis sur pied un groupe de travail sur une révision du calcul des salaires et des pensions. Ils entendent ainsi protester contre de probables coupes budgétaires supplémentaires dans les frais de fonctionnement des institutions européennes, exigées par certains États membres. Leurs craintes concernent les conditions d'emploi, de rémunération et de retraite des fonctionnaires (dont le relèvement de l'âge de départ à la retraite au-delà de 63 ans). Le lendemain, les agents de la Commission européenne manifestent pour les mêmes raisons. Lors du sommet européen des 7 et 8 février 2013, les chefs d'État et de gouvernement décident de geler les salaires et retraites de l'ensemble du personnel administratif européen pendant deux ans et de réduire de 5 % les effectifs de l'ensemble des institutions, organes et agences de l'UE et de leurs administrations au cours de la période 2013-2017.

Le 7 mai, les fonctionnaires du Conseil – les premiers affectés par les réductions budgétaires envisagées – sont en grève à l'appel de l'Union syndicale, le syndicat le plus important en nombre d'affiliés. Par cette action, ils entendent aussi contester le refus par le Conseil d'adopter la proposition de la Commission d'indexer les traitements en 2011 selon la « méthode d'adaptation » prévue par le statut²⁰⁰ et ce, au nom de l'application d'une clause d'exception liée à la détérioration grave et soudaine de la situation économique et sociale au sein de l'UE. Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 novembre 2013 appuiera en définitive la décision du Conseil²⁰¹.

Le 5 juin, une partie des fonctionnaires de la Commission, du Parlement et du Conseil participe à une grève commune et interinstitutionnelle, déplorant le démantèlement de la fonction publique européenne dû aux nouvelles exigences de restrictions budgétaires. Les syndicats regrettent ne pas être informés de l'évolution des négociations entre les trois institutions. C'est pourquoi, le 27 juin, les fonctionnaires du Conseil font grève un jour de sommet européen, protestant contre le manque de concertation sociale dans la réforme de leur statut.

Finalement, la réforme du statut des fonctionnaires est bouclée le 2 juillet 2013 par le Parlement européen, lequel entérine de la sorte les décisions du Conseil européen de février 2013²⁰² : le gel de toutes les rémunérations, pensions et indemnités des fonctionnaires de l'UE pour 2013 et 2014, ainsi que la diminution de 5 % des effectifs dans toutes les institutions de l'UE entre 2013 et 2017. Dès 2015 (et jusque 2023), une nouvelle méthode d'ajustement automatique des salaires sera calculée sur la base

²⁰⁰ La méthode d'adaptation, aussi appelée méthode salariale, est prévue dans le statut des fonctionnaires de l'UE : les rémunérations et pensions sont adaptées selon un calcul mathématique et automatique basé sur l'évolution du coût de la vie à Bruxelles et du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires nationaux des administrations centrales de huit États membres. Elle a été révisée en 2013 et suspendue pour 2013 et 2014 (cf. *infra*).

²⁰¹ Arrêts C-63/12, C-66/12 et C-196/12, www.curia.eu.

²⁰² Règlement (UE, Euratom) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013 modifiant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, publié au *Journal officiel* le 29 octobre 2013.

des rémunérations réelles des fonctionnaires de onze États membres (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède) et sur l'utilisation d'une indexation conjointe composée des systèmes belge et luxembourgeois d'indices des prix à la consommation harmonisés. De plus, une nouvelle clause prévoit que les salaires ne seront pas augmentés si le produit intérieur brut de l'UE diminue de plus de 3 %. Outre la suspension de l'adaptation automatique des salaires, un prélèvement de solidarité de 6 ou 7 % – selon le grade hiérarchique, et donc le salaire, du fonctionnaire – est instauré à partir du 1^{er} janvier 2014. L'âge de départ à la retraite des fonctionnaires de l'UE est reporté de 63 à 65 ans pour les fonctionnaires en poste et est fixé à 66 ans pour les nouveaux fonctionnaires. Leur temps de travail est lui aussi allongé, passant de 37 heures et demie à 40 heures par semaine, sans adaptation salariale compensatoire. Entré en application au 1^{er} janvier 2014, le nouveau statut suscite des réclamations individuelles que les organisations syndicales collectent en vue de négocier l'interprétation statutaire la plus favorable au personnel pour tous les volets de la mise en œuvre du statut.

6.5. CONCLUSION

Différents mouvements sociaux ont affecté la fonction publique belge au cours de l'année 2013. Tous les niveaux ont été concernés. Force est toutefois de constater que ces mobilisations n'ont pas eu les mêmes origines, n'ont pas présenté les mêmes modalités et n'ont pas suivi le même calendrier. Les fonctions publiques européenne, fédérale, bruxelloise et flamande, de même que les pompiers, ont été agités par des négociations avec l'autorité dont ils dépendent, relatives à la réforme de leur statut. Dans la fonction publique de la Région wallonne et dans celle de la Communauté française, c'est la négociation des accords sectoriels bisannuels qui a suscité la mobilisation. Dans la fonction publique locale, c'est la question des licenciements qui a été au cœur des mouvements. Enfin, s'agissant de certains secteurs spécifiques de la fonction publique, la police s'est mobilisée en réagissant à chaud par rapport à la sécurité des agents dans leurs missions, tandis que les travailleurs de la justice et de la Sûreté de l'État se sont mobilisés autour d'une revendication de sous-financement chronique.

La grève nationale des services publics du 24 juin a, dans cette perspective, été ambiguë, voire trompeuse : elle a certes couvert tous les sous-secteurs de la fonction publique, mais elle n'a pas permis de fédérer les mobilisations en un mouvement plus global. Pourtant, on constate des motifs communs à ces mobilisations : la politique de rigueur budgétaire imposée par le gouvernement fédéral à son personnel et aux composantes de l'Entité II (régions, communautés et pouvoirs locaux), les débats récurrents sur la hausse supposée de l'emploi public, les réformes menées en matière de statut des agents. À cela s'ajoutent, dans les secteurs de la justice et de la fonction publique fédérale, wallonne et de la Communauté française, des tensions avec le ministre compétent : la ministre fédérale de la Justice (A. Turtelboom, Open VLD), le secrétaire d'État fédéral à la Fonction publique (H. Bogaert, CD&V), ainsi que le ministre wallon et communautaire de la Fonction publique (J.-M. Nollet, Écolo).

De manière globale, on constate que les agents de la fonction publique se sont mobilisés, en ordre dispersé, en réaction aux grandes évolutions que connaissent les services publics depuis plusieurs années : réduction des effectifs, sous-financement chronique – accentué par les politiques d’austérité renforcées à la suite de la crise entamée en 2008 –, difficultés croissantes à mener une concertation sociale efficace, et remise en question forte du statut d’emploi des agents et de leur sécurité d’emploi. Les réactions des travailleurs de ces secteurs n’ont toutefois pas pris, en 2013, la même ampleur que les attaques qu’ils subissent. Les choses changeront-elles à l’avenir ?

CONCLUSION

Durant l'année 2013, l'action du gouvernement fédéral Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a été marquée en particulier par l'adoption du second volet de la sixième réforme institutionnelle (en collaboration avec Écolo et Groen), par la poursuite des ajustements budgétaires, et par la recherche d'une solution susceptible de répondre à l'ultimatum fixé par la Cour constitutionnelle pour mettre un terme aux discriminations existant entre ouvriers et employés en matière de préavis et de jour de carence.

Dès le mois de novembre 2012, le Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), avait « invité » les interlocuteurs sociaux à ne pas prévoir de hausses des salaires en sus de l'indexation salariale et des hausses barémiques en vigueur. Les syndicats ont refusé le cadre que cette injonction du gouvernement induisait pour les négociations visant à conclure un accord interprofessionnel (AIP) pour la période 2013-2014, au motif qu'il favorisait la position des organisations d'employeurs. Cela a rendu impossible la conclusion d'un AIP en bonne et due forme, sans toutefois empêcher celle d'accords sur des dossiers spécifiques. Cette situation a prolongé celle qui avait déjà prévalu durant les années 2011-2012, pour lesquelles un AIP n'avait pas non plus pu être appliqué, les instances de la CGSLB et de la FGTB ayant refusé d'approuver le projet qui leur avait été soumis.

Par contre, fidèle à la déclaration gouvernementale de décembre 2011 et approchant du 25 mai 2014, jour d'un scrutin multiple (européen, fédéral, régional et communautaire) et jugé crucial par l'ensemble des partis de la coalition qui le compose, le gouvernement fédéral n'a pas procédé à de nouvelles grandes réformes socio-économiques, pourtant préconisées par l'Union européenne (UE) mais peu populaires, telles que la suppression du système d'indexation automatique des salaires (système qui a toutefois été partiellement et discrètement remanié) ou le rehaussement de l'âge du départ à la retraite. Tout comme le blocage des salaires ou les restrictions en matière d'assurance chômage (qui ont été nettement renforcées durant la législature qui s'achève), les réformes prônées par la Commission européenne ainsi que par le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) contribuent à réduire davantage encore la part des revenus du travail dans la production des richesses, part qui s'est déjà très nettement réduite depuis 1981²⁰³. Néanmoins, le poids de l'UE dans les décisions socio-économiques belges est devenu prédominant, avec le tournant pris par l'adoption de la « nouvelle gouvernance économique » (on songera notamment au Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au

²⁰³ Cf. R. SAVAGE (dir.), *Histoire inédite de l'économie en Belgique de 1945 à nos jours*, Charleroi, Couleur livres, 2008.

sein de l'Union économique et monétaire (TSCG), communément dénommé le pacte budgétaire européen). Cela se traduit par l'incitation à bloquer les salaires, endossée et relayée par le gouvernement fédéral, et à réduire les dépenses publiques, notamment les budgets de fonctionnement des administrations publiques.

Au vu de ces évolutions, certains observateurs commencent à s'interroger sur l'évolution du système social existant en Belgique²⁰⁴. Assiste-t-on à des blocages temporaires ou à une nouvelle transformation du « modèle belge » ? Celui-ci a déjà connu plusieurs phases différentes.

La dynamique des AIP, de son origine en 1960 jusqu'au milieu des années 1970, reposait sur la philosophie générale du Projet d'accord de solidarité sociale de 1944, qui avait jeté les bases de ce système social général : le développement du progrès social comme moteur et comme produit du développement économique. L'accroissement des droits salariaux (salaires directs, droits de sécurité sociale, réduction du temps de travail sans perte de salaire) se négociait alors librement, en toute autonomie, entre interlocuteurs sociaux, dans un contexte où la part attribuée aux revenus du capital était stable et basse (autour de 25 % du revenu national)²⁰⁵.

Les soubresauts de l'économie dans les années 1970, l'évolution des politiques économiques dans de nombreux pays occidentaux, marquées par un tournant néolibéral auquel se sont le plus souvent opposés les syndicats belges, ainsi que l'évolution du discours des organisations patronales belges²⁰⁶ ont rendu impossible la conclusion d'AIP entre 1977 et 1985 (exception faite de l'accord conclu en 1981 sous la contrainte du gouvernement)²⁰⁷.

À partir de 1986, la conclusion bisannuelle d'AIP a repris – connaissant toutefois des cas d'échec – sur une base différente. La négociation s'est progressivement déroulée dans un cadre balisé par une norme salariale. La conclusion d'AIP a eu de plus en plus pour objectif, à côté de la satisfaction de certaines revendications syndicales, le renforcement de la compétitivité des entreprises réclamée par les organisations patronales. Enfin, le gouvernement est intervenu de manière forte dans nombre de négociations, notamment en mettant des moyens budgétaires à la disposition des interlocuteurs sociaux, par exemple sous la forme de réductions de cotisations de sécurité sociale, essentiellement patronales. Ces négociations se sont déroulées sous la menace d'une substitution gouvernementale en cas de non-accord. Dans ce cadre, les syndicats ont considéré les fortes concessions offertes aux organisations patronales (développement de la flexibilité, arrêt de la réduction interprofessionnelle du temps de travail, développement des heures supplémentaires, etc.)²⁰⁸ comme les contreparties d'une progression des minima de rémunération des travailleurs les plus fragiles et

²⁰⁴ M. CAPRON, B. CONTER, J. FANIEL, « Belgique. La concertation sociale interprofessionnelle grippée », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 141, juillet 2013, p. 3-11.

²⁰⁵ R. SAVAGE, M. HUSSON, *Salaires et compétitivité. Pour un vrai débat...*, Mons, Couleur livres/Gresea, 2013, p. 40.

²⁰⁶ J. MODEN, J. SLOOVER, *Le patronat belge. Discours et idéologie 1973-1980*, Bruxelles, CRISP, 1980.

²⁰⁷ I. CASSIERS, L. DENAYER, « Concertation sociale et transformations socio-économiques depuis 1944 », in É. ARCQ, M. CAPRON, É. LÉONARD, P. REMAN (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, 2010, p. 87-89.

²⁰⁸ La part des revenus du capital dans le revenu national a considérablement augmenté par rapport à la première phase de conclusion des AIP, passant à 35 % en 2005. R. SAVAGE, M. HUSSON, *Salaires et compétitivité*, op. cit., p. 16.

comme la garantie que la norme salariale adoptée permettrait une certaine avancée salariale, par la négociation sectorielle, dans les secteurs les plus rentables.

Le contexte de négociation interprofessionnelle que la Belgique a connu depuis 2008 est caractérisé par une évolution salariale très faible, voire nulle, en dehors des hausses barémiques et de l'indexation prévue par les conventions collectives de travail sectorielles. L'AIP 2009-2010, qualifié d'exceptionnel par ses négociateurs même, a limité la progression des salaires à 125 euros nets la première année et à 250 euros la seconde. La norme salariale convenue par les négociateurs était de 0 % en 2011 et de 0,3 % en 2012 – ce quasi-blocage salarial a pesé dans le refus de deux syndicats d'approuver ce projet d'AIP. Le gouvernement fédéral a imposé cette norme par arrêté royal, en lui donnant un caractère impératif. Enfin, le blocage des salaires a été le cadre souhaité par le gouvernement pour 2013 et 2014 – toujours hors indexation et hausses barémiques. En outre, l'UE préconise, dans le cadre de sa philosophie de « nouvelle gouvernance », de réduire le pouvoir syndical dans la formation des salaires²⁰⁹ et fait de ces derniers la principale variable d'ajustement macro-économique pour maintenir la rémunération des revenus du capital à un niveau élevé.

Au vu de la situation observée, on peut donc se demander si la concertation sociale interprofessionnelle belge n'est pas entrée dans une quatrième phase, qui équivaudrait *de facto* à l'implosion du système développé après-guerre et reviendrait à empêcher toute négociation collective sur les salaires à l'échelon interprofessionnel, et même au niveau des secteurs (concernés eux aussi par la norme salariale). Les idées avancées en matière de réforme de la loi-cadre du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, de même que les propositions formulées par certains partis politiques en période de campagne électorale peuvent elles aussi laisser entrevoir une possible prolongation de la période de blocage des salaires, voire la suppression de l'indexation de ceux-ci. Le gouvernement Di Rupo n'a toutefois pas voulu avancer dans une telle voie, l'accord de majorité prévoyant d'ailleurs explicitement le maintien de l'indexation automatique des salaires et des allocations²¹⁰.

C'est pourtant une disparition de la négociation collective des salaires que semblent redouter les organisations syndicales belges. En front commun, celles-ci ont introduit devant l'Organisation internationale du travail (OIT) une plainte dénonçant ce qui constitue à leurs yeux une atteinte à la liberté syndicale de négociation, protégée par les conventions n° 87 et 98 de l'OIT. Par ailleurs, l'impossibilité de négocier des augmentations de salaire supérieures à l'indexation et aux hausses barémiques a conduit les syndicats à mener une série d'actions, comme l'a mis en avant le chapitre consacré à la conflictualité au niveau interprofessionnel.

La contribution de Bernard Conter, Vaïa Demertzis et Esteban Martinez a également examiné la conflictualité liée à la négociation visant à uniformiser les délais de préavis pour les ouvriers et pour les employés, ainsi qu'à supprimer le jour de carence auquel certains ouvriers étaient encore soumis en cas de maladie²¹¹. Gouvernement et

²⁰⁹ Parmi les mesures à adopter pour favoriser l'emploi, la Commission appuie ce qui « résulte en une réduction générale du pouvoir syndical de détermination des salaires » (« *Result in an overall reduction in the wage-setting power of trade unions* »). Commission européenne, *Labour market Developments in Europe*, 2012, p. 104.

²¹⁰ *Projet de déclaration de politique générale*, 1^{er} décembre 2011, p. 113.

²¹¹ Cf. P. KNAEPEN, « L'harmonisation des délais de préavis », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2170, 2013.

interlocuteurs sociaux étaient tenus par un arrêt de la Cour constitutionnelle de trouver une solution à ces deux situations discriminatoires pour le 8 juillet 2013. Dans ce dossier, la tension s'est avérée vive non seulement entre organisations patronales et syndicales, mais aussi dans les rangs syndicaux entre centrales professionnelles ouvrières et centrales défendant les intérêts des employés²¹². Des actions en ordre dispersé ont été menées, en particulier par le SETCA (affilié à la FGTB), la CNE et la LBC-NVK (affiliées à la CSC). C'est finalement le gouvernement qui a formulé une proposition dite de compromis, mais qui n'a pas été soumise à l'approbation des interlocuteurs sociaux. Globalement, la situation des ouvriers est améliorée, avec toutefois certaines exceptions, au détriment de celle des employés et aux frais, pour partie, de la sécurité sociale.

De façon plus générale, l'ensemble des conflits traités dans ce *Courrier hebdomadaire* s'inscrit dans un processus de détérioration sur le long terme des conditions de travail, qui atteste de la situation systémique de crise profonde, en particulier dans le secteur public ou dans les secteurs soumis à une très forte concurrence. Les conflits dans les prisons, dans les transports en commun ou dans le secteur aérien semblent s'enkyster et devenir chroniques²¹³.

Le malaise social semble s'étendre davantage aussi, les années passant, à de plus en plus de secteurs dans l'ensemble des diverses fonctions publiques (fédérale, communautaires, régionales et locales). En 2013, ce mal-être sectoriel a été encore aggravé par la dynamique globale de la gestion administrative à l'échelon fédéral, avec le peu d'ouverture à la concertation sociale du secrétaire d'État Hendrik Bogaert (CD&V) ou l'attitude fréquemment critiquée de la ministre de la Justice Annemie Turtelboom (Open VLD). L'un comme l'autre ont dû faire face à un mouvement d'ampleur : pour le premier, une manifestation nationale des fonctionnaires fédéraux le 7 février, en opposition à la réforme de la carrière qu'il préparait, et, pour la seconde, une grève le 13 décembre, touchant quasiment tous les acteurs du monde judiciaire. Exceptionnelle a aussi été la grève du 5 juin, qui a réuni pour la première fois dans la contestation les fonctionnaires de la Communauté française et ceux de la Région wallonne face aux difficultés rencontrées par les représentants syndicaux à se faire entendre du pouvoir politique. Enfin, Vaïa Demertzis et Jean Faniel nous décrivent une nouvelle scène de la contestation à l'échelon du secteur public, celle de l'administration communale, principalement sur le terrain wallon, où la réduction des effectifs et/ou des dépenses dans la lignée de l'application des mesures européennes de restriction budgétaire a débouché sur la constitution de foyers de tension qui risquent fort de s'aggraver dans les années à venir.

À la SNCB, c'est une nouvelle ère qui semble s'ouvrir pour les travailleurs et les organisations syndicales. Les syndicats se sont farouchement opposés à la division de la SNCB en entités séparées dans le cadre de la libéralisation du secteur ferroviaire. S'ils n'ont finalement pu empêcher le ministre compétent (Paul Magnette, PS) d'opter pour une double structure au moment de la refonte de l'organigramme des chemins

²¹² Notons que l'harmonisation des statuts n'est pas sans conséquences pour l'organisation même de la FGTB et de la CSC. Cf. J. FANIEL, « SETCA et structures syndicales : quel futur ? », in *Cols blancs, cœur rouge : les combats des employés, techniciens et cadres du SETCA Liège-Huy-Waremme*, Seraing, IHOES, 2012, p. 307-319.

²¹³ Cf. les précédentes livraisons du *Courrier hebdomadaire* consacrées aux grèves et à la conflictualité sociale, n° 2135-2136, 2172-2173 et 2174-2175.

de fer belges, les syndicats sont néanmoins parvenus à obtenir la garantie que le personnel relèverait d'une structure commune : HR-Rail, une société anonyme de droit public, filiale à parts égales de la SNCB et d'Infrabel remodelées. Les syndicats ont réussi ainsi à préserver un statut unique pour l'ensemble du personnel, qui reste chapeauté par la même commission paritaire.

S'il s'agit d'une défaite globale pour les syndicats, chacun des interlocuteurs du rail belge (en ce compris le nouveau ministre de tutelle, Jean-Pascal Labille, PS) semble avoir tourné la page pour s'inscrire dans une nouvelle ère, après des années de conflits incessants. Ce désir de relations collectives de travail apaisées s'est également traduit par la négociation d'un accord social établissant de nouvelles règles de conduite afin de mieux gérer les conflits sociaux. Un système de « sonnette d'alarme » a été mis en place afin que les directions soient averties au plus tôt des tensions existant, afin de pouvoir enclencher une négociation de manière à éviter les grèves spontanées. Pour les dirigeants des chemins de fer, la préservation de la paix sociale est d'autant plus nécessaire qu'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 26 septembre 2013 accorde aux passagers du rail le droit à un remboursement partiel du prix de leur billet en cas de retard, même si celui-ci est dû à un cas de force majeure, catégorie dans laquelle le ministre de tutelle de la SNCB a inclus les actions de grève.

La conjonction de ces deux éléments devrait permettre plus d'ouverture des directions pour prévenir les conflits, et fournir un élément de force pour les syndicats dans la négociation. C'est d'ailleurs ce qui semble s'être passé dès novembre 2013, quand des actions de grève (annoncées suite à la parution d'un rapport interne révélant la programmation d'une réduction des effectifs sur plusieurs années) ont finalement été annulées après une négociation jugée satisfaisante par les organisations syndicales.

Une semblable volonté d'apaisement des relations collectives de travail s'est manifestée dans les transports en commun wallons. Néanmoins, comme le remarquent Jean Vandewattyne et Yannick Piquet, des épisodes très médiatisés de conflictualité sont survenus, notamment à Charleroi et à Liège. Ces grèves sans dépôt de préavis préalable ont souligné les tensions existant dans plusieurs sociétés entre direction et syndicats. Elles ont aussi, une nouvelle fois, relancé le débat sur les conséquences des grèves pour les usagers. Plus que la question du service minimum, c'est cette fois l'hypothèse d'une privatisation accrue des transports en commun wallons qui a été mise à l'agenda par le MR, suivi par le CDH. Ces éléments ont permis à la Région wallonne de resserrer la vis dans le nouveau Contrat de service public, en imposant aux TEC de rembourser à la Région, en cas d'interruption du service, un montant équivalent ou supérieur à l'économie réalisée du fait de l'interruption du trafic. Faut-il y voir une forme d'obligation de service minimum qui n'oserait pas dire son nom ?

L'annexe statistique présentée par Kurt Vandaele invite à revenir sur les journées de grève de 2012 en regard avec l'activité de grève de 2011. Il s'agit incontestablement de deux années de très fortes mobilisations sociales, 2011 ayant finalement enregistré 40 000 journées de grève de plus que 2012, malgré l'organisation durant cette seconde année d'une grève générale. Les chiffres actuellement disponibles auprès de l'ONSS ne permettent pas encore d'avoir une image générale pour 2013. Mais l'activité de grève du premier semestre avoisine déjà celle des périodes équivalentes des deux années précédentes. Pour ce premier semestre 2013, c'est le secteur du métal qui a enregistré le plus de journées de grève, suivi du transport, de la chimie, du non-marchand et de

la distribution. Le métal et le transport, aérien en l'occurrence, ont connu en 2013 des épisodes de conflictualité sociale remarquables, abordés dans cette étude.

Des points communs peuvent être décelés entre les restructurations menées par ArcelorMittal dans la sidérurgie liégeoise et par Caterpillar à Gosselies. Le nombre d'emplois perdus dépasse le millier. Or ces deux cas soulignent que, comme lors de chaque vague de fortes restructurations et de départ en prépension des travailleurs les plus âgés, ce sont la cohérence et la mémoire des luttes et des collectifs salariaux qui sont aussi profondément atteints. Ce ne sont pas seulement des individus qui sont écartés de leur lieu de travail, mais bien des acteurs sociaux dépositaires de résistances qui sont fortement secoués.

La réalité d'une même précarité industrielle frappe les deux dossiers : le sort des travailleurs réside entre les mains des actionnaires de groupes multinationaux dont les plans d'accroissement des bénéficiaires n'intègrent guère les préoccupations de la destinée sociale ou industrielle des régions où les filiales se localisent tout en étant promptes à se délocaliser.

Dans ce contexte, la mobilisation syndicale ne peut être qu'épaulée par des tentatives des pouvoirs politiques régionaux d'entrer en contact avec les directions des multinationales pour tenter d'atténuer les pertes d'emploi.

Les deux entreprises du secteur du métal ont cependant connu une situation divergeant par certains aspects. C'est à la fin du règne des métallurgistes en tant que fer de lance et première force militante du pouvoir syndical ouvrier dans le bassin liégeois que l'on assiste, au fur et à mesure que ce collectif de travail est élagué par la fermeture successive des outils. Cette nouvelle saignée dans l'emploi liégeois de la firme était crainte et attendue face à la stratégie de la multinationale de se désinvestir par étape de ce site, après son désengagement de 2011 des principaux outils des lignes à chaud²¹⁴.

À l'issue d'une négociation longue de près d'un an, appuyée notamment, comme le rappellent Bruno Bauraind et Jean Vandewattyne, sur le recours à une expertise extérieure, les pouvoirs publics wallons ont aidé à sauver la mise en intervenant de façon inédite dans la création de trois structures qui vont récupérer le personnel considéré par ArcelorMittal comme surnuméraire, réduisant ainsi fortement le nombre de licenciements secs. Alors que les travailleurs liégeois, en particulier les employés du SETCA, ont mis en avant un projet de portage public de l'entreprise afin de maintenir une sidérurgie intégrée à Liège, au besoin en recourant à une procédure d'expropriation, c'est plutôt à une socialisation des pertes qu'on semble assister *in fine*. Et plus rien ne semble permettre d'espérer la survie à terme des quelques restes de la sidérurgie à Liège.

Dans le cas de Caterpillar en revanche, où une restructuration était certes redoutée, l'ampleur des pertes d'emplois annoncées (équivalant à un tiers du personnel) était parfaitement inattendue, étant donné la bonne santé du groupe. Néanmoins, cette bonne santé n'est plus synonyme, on le sait, de garantie de survie aux yeux des multinationales, la recherche du moindre coût et de la rentabilité maximale prenant le pas sur le projet industriel.

²¹⁴ Cf. les travaux de Michel Capron, notamment dans les n° 2135-2136 et 2172-2173 du *Courrier hebdomadaire*.

Pour comprendre les raisons de cette décision, Bruno Bauraind et Aline Bingen analysent la logique des restructurations précédemment intervenues sur ce site depuis 2001. Bien qu'elles aient préservé jusqu'alors l'emploi, ces restructurations ont conduit l'entreprise de Gosselies à une spécialisation de la production sur peu de produits par la délocalisation de nombreuses activités vers d'autres lieux de production meilleur marché appartenant au groupe. En conséquence, la production s'est concentrée sur des produits inadaptés à une partie des acheteurs potentiels, ce qui a fragilisé le cahier des commandes. Sous la double explication d'une Europe en crise et de coûts de production interne trop élevés, la direction de Caterpillar a proposé une vaste restructuration, reposant sur la délocalisation supplémentaire de nouvelles activités vers d'autres sites du groupe, ce qui accroît encore dangereusement la spécialisation du site et restreint son marché sur l'Europe. Sur le plan social, la direction a aussi souhaité remettre à plat toutes les conventions collectives de l'entreprise afin de réorganiser le travail sur moins de têtes en accroissant la flexibilité du travail.

Une négociation de neuf mois a été enclenchée, durant laquelle les délégations syndicales, en lien constant avec leur base, ont cherché à créer un rapport de force basé non seulement sur quelques grèves courtes, mais surtout sur une stratégie de freinage de la production. L'objectif a été dans un premier temps de proposer des alternatives à la délocalisation, pour ensuite se concentrer essentiellement sur l'obtention de conditions honorables de départ pour les travailleurs licenciés et limiter les demandes de flexibilité pour le personnel restant.

Dans le secteur aérien, trois conflits ont retenu l'attention au cours de l'année 2013 : la grève de quatre jours des bagagistes de Swissport à l'aéroport de Zaventem, face à la dégradation de leurs conditions de travail ; la grève du zèle symbolique des salariés de Belgocontrol, inscrite dans une journée d'action syndicale européenne contre le projet de l'UE de libéralisation des services du contrôle aérien ; les tensions sociales à Brussels Airlines, qui reflètent tant le mécontentement général du personnel qu'un problème d'interprétation des accords précédemment conclus et de dégradation symbolique et réelle du prestige associé au métier de pilote, dans le contexte d'un secteur sous vive tension concurrentielle où flotte la menace de pertes d'emplois.

En mai, la première de ces actions a été marquée par l'intervention du secrétaire d'État fédéral en charge de la Mobilité, Melchior Wathelet (CDH). Alors que le personnel en grève refusait le protocole d'accord négocié par les délégués syndicaux, le secrétaire d'État a menacé de réquisitionner le matériel nécessaire pour faire assurer la distribution des bagages et de demander à la justice des astreintes afin de casser la grève et ses effets. En somme, il ressort de la contribution de Jean Vandewattyne et Jan Buelens que le gouvernement fédéral a voulu faire primer la liberté de circulation sur le droit à la grève. Ce faisant, c'est aussi la démocratie syndicale qui a été mise à l'épreuve, les pouvoirs publics estimant que l'accord négocié par une délégation syndicale doit mettre un terme au conflit, alors que sa ratification par la base des affiliés est généralement considérée dans le monde syndical comme indispensable avant toute reprise du travail.

Comme ceux survenus dans les transports en commun, le conflit de Swissport traduit la montée d'une attitude de plus en plus intolérante face au droit de grève, qu'elle soit le fait des principaux médias ou de responsables politiques. Cette tendance est susceptible d'affaiblir le rapport de force que les travailleurs sont à même de créer lors d'un conflit, par exemple dans le cadre d'une restructuration. Parallèlement, les responsables politiques

ne semblent pas à même de compenser cet affaiblissement par leur intervention directe, comme le montrent les tentatives infructueuses du gouvernement wallon d'empêcher la fermeture, probablement définitive, des outils de la sidérurgie liégeoise condamnés par ArcelorMittal. Cette évolution contraint les responsables syndicaux à repenser leurs modalités d'action, entre difficulté de créer un rapport de force plus favorable et impuissance du monde politique à relayer leurs revendications.

Plus largement, ces difficultés rencontrées par les acteurs syndicaux, notamment face aux multinationales, risquent d'être davantage encore accentuées à l'avenir par l'extension, assez largement soutenue sur le plan politique, des accords de libre-échange signés par l'UE et ses États membres, tel que celui en cours de négociation avec les États-Unis, dans le cadre du projet de Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (connu sous son sigle anglais TTIP) ²¹⁵.

Quoique différente des précédentes sur le plan de la conflictualité sociale, l'année 2013 a été marquée, comme les années antérieures, par une situation de stress et d'angoisse intenses chez nombre de salariés dont les rapports de travail et/ou de rémunération continuent de se détériorer, sous la menace constante du chômage, concrétisée dans les nombreux licenciements – notamment collectifs – qui sont intervenus.

Dans ce climat général, certaines très hautes rémunérations attribuées à des fonctions relevant, au moins partiellement, du secteur public apparaissent en décalage avec les revendications exprimées lors des conflits sociaux passés en revue. La rémunération (2,48 millions d'euros en 2012) de l'ancien CEO de Belgacom, Didier Bellens, et les indemnités de rupture de contrat qu'il réclame (5 millions d'euros) après sa révocation par le gouvernement le 15 novembre ²¹⁶ ont été largement dénoncées. Le refus, fin décembre, du responsable de bpost, Johnny Thijs, de poursuivre à la tête de l'entreprise publique autonome avec un salaire réduit, en vertu d'une décision gouvernementale, à quelque 650 000 euros annuels (contre 1,12 million d'euros en 2012), a pour sa part suscité des réactions en sens opposé, certains patrons, surtout flamands, critiquant vertement l'attitude du gouvernement et approuvant le geste de J. Thijs, qui a en revanche suscité l'opprobre d'une bonne partie de l'opinion. C'est sans doute aussi le décalage entre la hauteur des revenus de quelques-uns et la rémunération du plus grand nombre qui explique l'indignation soulevée par l'intention de Stefaan De Clerck, choisi le 1^{er} septembre par le conseil des ministres restreint pour présider le conseil d'administration de Belgacom, de toucher l'indemnité de départ à laquelle il avait droit en quittant la Chambre des représentants (et à laquelle il a fini par devoir renoncer). C'est enfin dans ce contexte qu'a été globalement critiquée la demande du roi Albert II, quelques mois après son abdication, de voir relever sa dotation annuelle, fixée à 923 000 euros par an (demande qui s'est vu opposer une fin de non-recevoir de la part du gouvernement). Soulignons que, en Belgique, 49,8 % des salariés employés à temps plein perçoivent une rémunération mensuelle oscillant entre 2 000 et 3 000 euros bruts par mois et 10,5 % gagnent moins de 2 000 euros ²¹⁷.

²¹⁵ R. CHERENTI, B. PONCELET, *Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*, Paris, Bruno Leprince, 2011.

²¹⁶ Arrêté royal du 15 novembre 2013, *Moniteur belge*, 18 novembre 2013.

²¹⁷ Chiffres de 2011 (SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, « Répartition des travailleurs à temps plein dans des classes salariales de € 250 », 2011, <http://statbel.fgov.be>).

ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE EN 2012-2013

La présente annexe donne un bref aperçu des données relatives aux grèves en 2012 et au premier semestre de 2013. Celles-ci sont comparées avec les statistiques de l'année 2011, afin de les placer dans une perspective temporelle. Au moment de la rédaction de cette annexe, les données pour le deuxième semestre de 2013 n'avaient pas encore été publiées dans la Brochure bleue de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Pour une critique des sources, nous renvoyons le lecteur à la première publication du GRACOS ²¹⁸.

En 2012, le nombre total de jours de grève est pratiquement stable au regard de l'année précédente : 383 206 jours de grève, soit une légère diminution de près de 10 %. Le pourcentage que les jours de grève représentent dans le nombre total de jours assimilés a quelque peu reculé : de 0,7 % en 2011 à 0,6 % en 2012. Par 1 000 travailleurs, on dénombre 90 jours de grève en 2012, contre 99 l'année précédente. Ces deux années – 2011 et 2012 – se situent au-dessus de la moyenne. Ce fut également le cas pour les années 1992, 1993, 1995, 2001 et 2005 qui dépassent la moyenne de la période (calculée de 1991 à 2012). La particularité de l'année 2012 réside dans le fait que pas moins de 79,8 % des jours de grève concernent le premier trimestre, ce qui s'explique par la grève générale du 30 janvier contre la réforme des pensions et les projets d'économie du gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH). Le nombre de jours de grève s'effondre ensuite littéralement : les deuxième, troisième et quatrième trimestres sont (largement) en dessous de la moyenne de la période.

Tableau 1. Nombre de jours de grève par trimestre et par année (2011-2013)

	2011	2012	2013	Moyenne 1991-2012
Premier trimestre	187 557	275 834	86 525	82 315
Deuxième trimestre	51 324	14 607	87 071	50 011
Troisième trimestre	10 362	11 485	n.c.	20 203
Quatrième trimestre	133 962	43 869	n.c.	122 172
Total	383 206	345 795	173 597	274 701

n.c. : non connu.

Source : Brochure bleue, ONSS.

Remarque : Suite à quelques différences minimes, le total diffère parfois de la somme des trimestres.

* Annexe rédigée par Kurt Vandaele.

²¹⁸ K. VANDAELE, « Annexe : les jours de grève durant la période 1991-2011 », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 111-121.

Le nombre de jours de grève du premier et du deuxième trimestres de l'année 2013 est une fois encore supérieur à la moyenne présentée par ces trimestres durant la période 1991-2012. Les données disponibles ne permettent pas de déterminer directement la cause des grèves. Cependant, les nombreuses restructurations d'entreprises (accompagnées de leurs plans sociaux), comme indicateur de la crise économique, expliquent sans doute en partie le nombre de jours de grève toujours élevé. La structure et le *timing* des négociations sur les conventions collectives de travail – que celles-ci soient sectorielles ou propres aux entreprises – expliquent aussi en partie l'évolution du nombre de jours de grève. La plupart des négociations au niveau sectoriel ont lieu les années impaires, après concertation entre les interlocuteurs sociaux au sujet d'un accord interprofessionnel (AIP) au niveau fédéral. Le recours à l'arme de la grève est dans une certaine mesure lié à ces négociations (sectorielles). Aussi n'est-ce pas un hasard si le nombre de jours de grève est en moyenne plus élevé au premier semestre lors des années impaires que lors des années paires²¹⁹. De plus, comme l'année 2013 semble l'illustrer, lorsqu'un accord interprofessionnel tarde à venir ou fait défaut entre les interlocuteurs sociaux, ceci semble aussi affecter la confiance entre les négociateurs au niveau sectoriel, ce qui contribue aussi à une augmentation du nombre de jours de grève.

En novembre 2012, le gouvernement fédéral a décidé de « modérer » les salaires 2013 et 2014 : les augmentations salariales ne sont plus possibles en dehors de l'indexation et des augmentations barémiques, les salaires étant donc « bloqués ». Ces « ingérences gouvernementales » dans la fixation des salaires ont complexifié la concertation interprofessionnelle, si bien que le projet d'accord global s'en est trouvé retardé. La longue concertation a toutefois livré des accords partiels en janvier, entre autres sur la liaison au bien-être des allocations sociales, l'amélioration du salaire minimum et la prolongation des conventions spécifiquement liées au régime de chômage avec complément d'entreprise. Les derniers accords partiels ont été conclus en mars 2013, la concertation au sein des secteurs et des entreprises ayant été reportée pendant tout ce temps. L'absence de cadre interprofessionnel et le « blocage des salaires » ne peuvent expliquer à eux seuls le démarrage tardif de la concertation. L'incertitude sur le statut unique entre employés et ouvriers a également freiné les négociations, par exemple dans les secteurs du textile²²⁰ et de la construction. Dans plusieurs secteurs, comme celui des fabrications métalliques, mais aussi au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés à laquelle ressortissent les employés de divers secteurs, il a même fallu attendre jusqu'après la fin des vacances d'été pour que la concertation ait lieu²²¹. Étant donné le report des négociations collectives, il n'est pas impossible que, durant le deuxième trimestre de l'année 2013, le nombre de jours de grève demeure proche de la moyenne de la période, voire la dépasse. Dans l'ensemble, le nombre de jours de grève du premier semestre est déjà supérieur à ceux de l'ensemble des années 2009 ou 2010 (mais pour l'instant inférieur à ceux de l'année 2008). En d'autres termes : pour la troisième année consécutive, le nombre de jours de grève sera sans doute sensiblement élevé, c'est-à-dire aux environs de la moyenne de la période ou au-delà.

²¹⁹ Cf. *Ibidem*.

²²⁰ *De Standaard*, 3 juin 2013.

²²¹ *De Standaard*, 7 novembre 2013.

Tableau 2. Nombre de jours de grève selon les secteurs économiques (2011-2013)

	2011	2012	1 ^{er} semestre 2013	Moyenne 1991-2012
Agriculture, sylviculture et pêche	18 (0,0 %)	91 (0,0 %)	22 (0,0 %)	0,2 %
Industries extractives et énergie	4 690 (1,2 %)	6 514 (1,9 %)	2 605 (1,5 %)	1,7 %
Construction	8 277 (2,2 %)	16 611 (4,8 %)	2 969 (1,7 %)	2,0 %
Industries manufacturières	167 905 (43,8 %)	145 581 (42,1 %)	82 027 (47,3 %)	55,0 %
Activités de service	202 315 (52,8 %)	176 998 (51,2 %)	85 973 (49,5 %)	41,1 %
<i>Privé</i>	136 635 (35,7 %)	95 029 (27,5 %)	57 482 (33,1 %)	26,8 %
<i>Public</i>	65 679 (17,1 %)	81 696 (23,7 %)	28 491 (16,4 %)	14,4 %

Source : Brochure bleue, ONSS.

En chiffres absolus, en 2012, le nombre de jours de grève a diminué dans les « industries manufacturières » et les « activités de service », alors que la tendance inverse s'observe pour les secteurs « agriculture, sylviculture et pêche », « industries extractives et énergie » et « construction » (cf. Tableau 2). Comme l'année précédente, les secteurs des services génèrent à nouveau plus de jours de grève que celui de l'industrie ; cette évolution s'inscrit dans la tendance à moyen terme du déclin du nombre de jours de grève dans le secteur de l'industrie. En 2012, les secteurs des services (semi-)publics représentent près d'un quart du nombre de jours de grève – la grève générale du 30 janvier 2012 n'étant bien entendu pas étrangère à cette situation. Au vu des chiffres du premier semestre 2013, cette part est (provisoirement) en diminution. Les mesures d'économie des divers gouvernements, au niveau des régions et (ultérieurement) au niveau fédéral, dans les secteurs des services (semi-)publics, se font néanmoins clairement ressentir dans la répartition des jours de grève par secteurs économiques. Si la part moyenne de l'industrie dans le nombre total de jours de grève est passée de 51 % pendant la période 2005-2008 à 39 % pendant la période 2009-2012, la part des secteurs des services privés et publics a, quant à elle, reculé respectivement de 31 % à 38 % et de 13 % à 17 %. L'impact des mesures d'économie est encore plus important si l'on tient mieux compte du cycle politique, c'est-à-dire les élections régionales du 7 juin 2009 et la formation des gouvernements régionaux, l'élaboration des budgets et des plans d'économie des régions dont les effets ne se sont (pleinement) fait sentir qu'à partir de 2010. Les plans d'économie fédéraux n'ont quant à eux débuté qu'en 2011, après la formation du gouvernement Di Rupo. La part moyenne de l'industrie, des secteurs des services privés et (semi-)publics dans le nombre total de jours de grève est alors respectivement de 39 %, 37 % et 19 % durant la période 2010-2012 (contre 46 %, 38 % et 8 % pendant la période 2007-2009).

Tableau 3. Nombre de jours de grève selon les commissions paritaires (2011-2013)

	2011	2012	1 ^{er} semestre 2013	Moyenne 2007-2012
Chimie et pétrole	30 550 (8,0 %)	23 083 (6,7 %)	18 821 (10,8 %)	7,1 %
Distribution	15 431 (4,0 %)	14 659 (4,4 %)	13 047 (7,5 %)	7,3 %
Métal	108 521 (28,3 %)	93 322 (26,9 %)	48 279 (27,8 %)	29,9 %
Secteur non marchand	41 357 (10,8 %)	35 038 (10,1 %)	18 762 (10,8 %)	7,6 %
Transport et logistique	52 046 (13,6 %)	40 238 (11,7 %)	22 922 (13,2 %)	10,0 %
Autres commissions paritaires	68 761 (17,9 %)	83 061 (23,9 %)	37 635 (21,7 %)	19,6 %
Aucune commission paritaire d'application	66 539 (17,4 %)	56 394 (16,2 %)	14 131 (8,1 %)	17,9 %

Source : Brochure bleue, ONSS.

Le tableau 3 montre les jours de grève selon les principaux secteurs économiques regroupés sur la base des commissions paritaires. Seuls les groupes sectoriels qui possèdent en moyenne, pour la période 2007-2012, une part de plus de 5 % sont pris en considération ; tous les autres groupes sectoriels figurent dans la partie « autres commissions paritaires ». Une comparaison des chiffres relatifs et absolus au regard de ceux de l'année précédente montre que les jours de grève diminuent dans pratiquement tous les groupes économiques sectoriels, à l'exception de la distribution et des autres commissions paritaires. Cette évolution n'est pas vraiment surprenante, puisque la grève générale de janvier 2012 semble avoir moins largement attiré les groupes sectoriels « sensibles à la grève », comme ce fut d'ailleurs le cas lors des grèves générales de 1993 et 2005. Les chiffres détaillés nous apprennent qu'au premier trimestre 2012, ce sont surtout les parts de l'industrie alimentaire, de l'industrie des vêtements et textiles et de la construction qui enregistrent des scores supérieurs à leur moyenne périodique. Pour ce qui est de 2013, il apparaît d'ores et déjà clairement, rien que sur la base des chiffres relatifs, que les difficiles négociations collectives se font (feront) ressentir dans le secteur de la chimie et du pétrole. L'organisation patronale Essenscia s'en tient strictement à la « modération salariale », ce qui a freiné l'accord (cadre) et limité la CCT à la prolongation de plusieurs accords conclus.

Tableau 4. Répartition du nombre de jours de grève selon le statut et le sexe des travailleurs par 1 000 travailleurs (2011-2012)

	2011	2012	Moyenne 2003-2012
Ouvriers	208	190	149
<i>Hommes</i>	253	225	176
<i>Femmes</i>	107	112	83
Employés	57	55	41
<i>Hommes</i>	60	55	43
<i>Femmes</i>	54	55	39
Fonctionnaires	40	28	28
<i>Hommes</i>	64	24	13
<i>Femmes</i>	21	32	28
Tous statuts	99	89	70
<i>Hommes</i>	140	116	98
<i>Femmes</i>	54	59	38

Source : Brochure bleue, ONSS.

Enfin, le tableau 4 renseigne le nombre de jours de grève par 1 000 travailleurs, ventilés selon le statut et le sexe du travailleur. Au regard de l'année précédente, nous observons, pour toutes les catégories de travailleurs, que le nombre de jours de grève augmente chez les femmes en 2012. La crise induit-elle également une féminisation (accrue) de l'arme de la grève ? À l'instar de 2011, toutes les catégories de travailleurs, hommes et femmes, excèdent la moyenne de la période. Enfin, les ouvriers (hommes) totalisent traditionnellement un plus grand nombre de jours de grève, devant les employés et les fonctionnaires. L'année 2012 ne fait pas exception à la règle.

Le mouvement de grève belge présente différentes caractéristiques qui ne constituent pas une exception en Europe occidentale. Ainsi le nombre de jours de grève a-t-il baissé ces deux dernières décennies en Belgique, même si cette diminution a été un peu

moins prononcée que dans d'autres pays. Comme de nombreux autres pays, la Belgique connaît aussi des grèves de masse de nature politique. Que les autorités publiques soient la cible des syndicats n'est pas un phénomène nouveau. Ce sont précisément ces grèves de masse politiques qui expliquent dans une large mesure la volatilité du mouvement de grève – l'incidence de la grève générale de janvier 2012 sur le nombre annuel de jours de grève est claire. Une comparaison avec d'autres grèves générales récentes nous montre cependant que le nombre de jours de grève était plus élevé au quatrième trimestre 1993 (757 206) et 2005 (504 592). Il s'avère nécessaire d'étudier plus en avant, par exemple, la force d'organisation et de mobilisation (et sa professionnalisation) des syndicats, la modification de la composition de ceux-ci, le *timing* spécifique ainsi que les cahiers de revendications des grèves générales et la structure des opportunités politiques pour pouvoir contextualiser et expliquer ces différences dans le nombre de jours de grève entre 1993, 2005 et 2012.

Quoi qu'il en soit, l'incidence sur le mouvement de grève de la crise et de la politique d'austérité sévère dictée par les instances européennes en vue de réduire le déficit des finances publiques est à présent évidente. Si l'austérité prend relativement moins des allures de mantra en Belgique que dans d'autres pays européens, la « méthode de la râpe à fromage » et les « économies sélectives » n'en ont pas moins généré une augmentation des jours de grève dans les secteurs (semi-)publics. Il semble toutefois que, lors des actions syndicales et la grève des chemins de fer du 14 novembre 2012 dans le cadre de la journée d'action européenne organisée en solidarité des travailleurs des pays touchés par une austérité extrêmement rigoureuse, les informations négatives véhiculées par les médias et la sensibilité politique soient quelque peu disproportionnées au regard du nombre de jours de grève du dernier trimestre. L'échec de la concertation interprofessionnelle provoqué par « les ingérences du gouvernement » sous la forme d'un blocage des salaires et la prise de position dure des organisations syndicales dans les négociations collectives sectorielles ont encore augmenté le nombre de jours de grève durant le premier semestre 2013. Tout porte donc à croire que, pour la troisième année consécutive, le nombre relatif de jours de grève sera également assez élevé en 2013.

Derniers numéros parus

- 2206-2207 Les partis sans représentation parlementaire fédérale
Julien Dohet, Jean Faniel, Serge Govaert, Cédric Istasse,
Jean-Paul Nassaux et Paul Wynants
- 2204-2205 Les résultats des élections communales du 14 octobre 2012
en Wallonie
Jean Faniel
- 2203 L'actionnariat des entreprises en Wallonie (2010-2011)
Fabienne Collard, Christophe Goethals, Anne Vincent
et Marcus Wunderle
- 2201-2202 Les partis politiques européens
Thierry Coosemans
- 2199-2200 La représentation des femmes en politique (1994-2013)
Sophie van der Dussen
- 2198 La nouvelle réglementation belge sur les comités d'entreprise
européens
Peter Kerckhofs
- 2196-2197 Les guildes rurales du Boerenbond en Flandre (1972-1990)
Chantal Bisschop
- 2194-2195 Les résultats des élections communales du 14 octobre 2012 en Flandre
Pierre Blaise
- 2193 Les résultats des élections communales du 14 octobre 2012 à Bruxelles
Vincent de Coorebyter
- 2191-2192 La réduction du temps de travail
Gérard Valenduc et Patricia Vendramin
- 2190 L'évaluation des politiques publiques en Wallonie
Pol Fyalkowski et David Aubin
- 2188-2189 Les décrets « inscriptions » et « mixité sociale »
de la Communauté française
Nathalie Ryelandt

CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES

CRISP

Fondateur : Jules Gérard-Libois

Président : Vincent de Coorebyter

Équipe de recherche :

Étienne Arcq, Pierre Blaise (*secrétaire général*), Fabienne Collard, Vaïa Demertzis,
Jean Faniel (*directeur général*), Christophe Goethals (*coordinateur du secteur Économie*),
Cédric Istasse, John Pitseys, Marcus Wunderle

Conseil d'administration :

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