

GRÈVES ET CONFLICTUALITÉ SOCIALE EN 2014

Iannis Gracos

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

2015/1 N° 2246-2247 | pages 5 à 109

ISSN 0008-9664

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2015-1-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° 2246-2247 • 2015

Grèves et conflictualité sociale en 2014

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. Il est également publié avec l'aide financière du Fonds de la recherche scientifique-FNRS.

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 2014	13
1.1. Un conflit en gestation	13
1.2. Le conflit social comme préalable à la négociation	15
1.3. Du plan d'action à la concertation	18
1.4. Conclusion	22
2. LA MOBILISATION CONTRE LA LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS D'INSERTION	24
2.1. La réforme des allocations d'insertion	24
2.2. Des réactions multiples	26
2.3. Lancement du « réseau stop art. 63§2 »	28
2.4. Un bilan en demi-teinte	30
2.5. La relation difficile aux syndicats	31
3. AGC ROUX ET SAINT-GOBAIN GLASS À AUVELAIS : LA PROCÉDURE RENAULT EN QUESTION	33
3.1. Rétroactes	33
3.2. La procédure Renault et le champ du négociable	35
3.3. AGC Roux : marche arrière dans la procédure Renault	36
3.4. Saint-Gobain Glass à Auvelais : le boycott de la procédure Renault	40
3.5. Conclusion	44
4. LE « PLAN DE TRANSFORMATION » DE DELHAIZE BELGIQUE	45
4.1. Plan de restructuration et démarrage de la procédure Renault	45
4.2. Mobilisations et dialogue de sourds dans un climat tendu	46
4.3. Des avancées vers un accord social	48
4.4. Conclusion	51
5. LA GRÈVE CHEZ LANXESS RUBBER DANS LA PÉTROCHIMIE ANVERSOISE	53
5.1. Contexte	53
5.2. Déroulement	54
5.3. Conclusion	57

6. LA GRÈVE DE L'ATELIER BM&S DE SOUS-TRAITANCE À SCHAERBEEK	60
6.1. Les raisons de la grève et de sa conclusion	61
6.2. Une solidarité nationale et européenne : dans le secteur et au-delà	62
6.3. L'attaque patronale contre les droits syndicaux	64
6.4. Les marchés publics dans un secteur sacrifié	65
6.5. Conclusion	66
7. LES ACTIONS DE POLICIERS SUITE À L'ARRÊT « PENSIONS » DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE	67
7.1. De la réforme des polices à celle des pensions	67
7.2. Premières réactions à l'arrêt de la Cour constitutionnelle	69
7.3. Souffler le chaud et le froid	70
7.4. Des actions <i>crescendo</i>	71
7.5. Les espoirs déçus	73
7.6. Conclusion	75
8. LA MOBILISATION DU SECTEUR DE L'AIDE À LA JEUNESSE	76
8.1. Un secteur complexe en manque de reconnaissance et de moyens	76
8.2. Les origines du conflit et les revendications	78
8.3. La gestion du conflit	80
8.4. Les acquis et les enjeux à venir	83
8.5. Conclusion	84
9. SNCB, PRISONS ET BELGOCONTROL : LE DÉBAT SUR LE « SERVICE MINIMUM »	86
9.1. La conflictualité sociale dans les trois secteurs	86
9.2. Le service minimum dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014	89
9.3. Les termes du débat sur le service minimum	92
9.4. Perspectives	95
CONCLUSION	96
ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE EN 2013-2014	103

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.

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 à 2013². La présente étude procède de même pour 2014.

Cette année a été marquée par le scrutin européen, fédéral, régional et communautaire du 25 mai. Des gouvernements de composition diverse ont été formés dans la foulée. La mise en place, le 11 octobre, d'une coalition fédérale d'un type inédit (alliant la N-VA, le MR, le CD&V et l'Open VLD) a rapidement provoqué de vives craintes et d'importantes critiques de la part d'un mouvement syndical belge privé de ses principaux relais politiques au sein du gouvernement³. La contestation de plusieurs mesures de première importance figurant dans l'accord du gouvernement conduit par Charles Michel (MR) a donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action syndical de grande ampleur, ponctué par une journée de grève générale. Quoique s'opposant à un gouvernement qui s'appuie sur une majorité de députés flamands et qui est largement minoritaire du côté francophone du pays, ce mouvement social n'a pas connu de différences significatives de soutien d'un côté ou de l'autre de la frontière linguistique. Il est vrai que le nouveau gouvernement flamand (N-VA/CD&V/Open VLD) mis en place sous la houlette de Geert Bourgeois (N-VA) avait lui aussi annoncé, dès le mois de juillet, des mesures d'économie drastiques, ce qui avait fait naître en Flandre les premières oppositions à l'austérité développée par les nouveaux exécutifs.

À certains égards, le mouvement de l'automne a traduit la confrontation de deux projets de société divergents, voire antagoniques. La crise financière et bancaire déclenchée en 2008 s'est progressivement transformée en crise économique et des dettes publiques. L'endettement de la Belgique est passé de 84 % du produit intérieur brut en 2007 à environ 105 % en 2014, en raison notamment du sauvetage des banques et des règles européennes interdisant aux États d'emprunter à leur banque centrale ou à la Banque centrale européenne⁴. La croissance demeure faible (0,1 % en 2012, 0,3 % en 2013, 1,0 % environ

¹ Le GRACOS est présenté en avant-propos. Actuellement, ce collectif de recherche se compose de 13 membres : Bruno Bauraind, Aline Bingen, Jan Buelens, Bernard Conter, Vaïa Demertzis, Filip Dorssemont, Anne Dufresne, Jean Faniel, Corinne Gobin, Esteban Martinez, Kurt Vandaele, Jean Vandewattyne et Christophe Vanroelen. Deux collaborateurs extérieurs ont également contribué à la présente publication : Cédric Leterme et Laetitia Mélon. Pour 2014, la coordination a été assurée par Anne Dufresne.

² I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136 (2012), n° 2172-2173 (2013), n° 2174-2175 (2013) et n° 2208-2209 (2014).

³ Le CD&V apparaît comme le principal, sinon le seul relais des arguments syndicaux – en l'occurrence, de la CSC – au sein du gouvernement. Et encore est-ce de manière fort limitée.

⁴ P. GOTTINIAUX, D. MUNEVAR, A. SANABRIA, É. TOUSSAINT, *Les chiffres de la dette 2015*, Liège, Comité pour l'annulation de la dette du Tiers Monde, 2014, p. 76.

en 2014 et 0,9 % attendu en 2015) et le chômage s'accroît (7,6 % en 2012, 8,4 % en 2013, 8,5 % en 2014 et 8,8 % attendus en 2015, en dépit de l'exclusion du droit à une indemnisation qui touche de nombreux bénéficiaires et provoque leur sortie des statistiques officielles)⁵. En 2014, le nombre de faillites a certes légèrement baissé (et ce, dans les trois régions du pays) par rapport au chiffre record de l'année précédente, qui totalisait 11 740 cas⁶ ; toutefois, avec 10 736 faillites recensées en 2014, il a atteint son deuxième plus haut niveau depuis 2003.

La coalition dite suédoise⁷ entend résoudre les conséquences de la crise économique en soutenant la compétitivité des entreprises (notamment par un saut d'index, par le biais de la réduction de 33 à 25 % des cotisations de sécurité sociale versées par les entreprises, de manière linéaire et sans condition d'embauche, ou par l'accroissement de la flexibilité du travail), en menant une politique d'austérité budgétaire pour revenir à l'équilibre (notamment en réduisant les dépenses de sécurité sociale, mais aussi en diminuant drastiquement – de 20 % en 2015 et de 2 % supplémentaires par an ensuite – les frais de fonctionnement et les investissements au niveau fédéral), en réformant la protection sociale (en particulier par le report, à terme, de l'âge légal de la retraite à 67 ans, par la réduction des formules de préretraite, y compris lors de restructurations collectives ou de fermetures d'entreprise, et par des mesures de restriction de l'accès aux allocations d'insertion) et en approfondissant le développement du libre-échange (le gouvernement soutient, par exemple, explicitement le projet de partenariat transatlantique de commerce et d'investissement – TTIP).

Les syndicats préconisent une rupture avec le modèle néolibéral qui sous-tend ce programme, et défendent au contraire une politique de relance passant par la liberté de négocier des hausses de salaire, par des investissements publics ou encore par une réforme de la fiscalité visant à assurer davantage de justice sociale. Pour dénoncer les orientations socio-économiques du gouvernement Michel, les syndicats ont organisé à l'automne des actions de grande ampleur. Pour autant, ces mouvements n'ont pas conduit le gouvernement fédéral à revoir ses projets, notamment dans les domaines qui ont le plus suscité la colère des manifestants, soit le saut d'index, le report de l'âge de la retraite et l'absence de mesures visant à imposer les revenus du capital de manière significative.

Le conflit entre le gouvernement fédéral et les syndicats a également traduit une opposition concernant la manière d'envisager les relations collectives de travail, les rapports entre interlocuteurs sociaux et les rapports entre ceux-ci et les pouvoirs publics. D'une part, la remise en cause régulière de l'exercice du droit de grève par les partenaires de la coalition⁸ a réveillé les débats médiatiques et parlementaires relatifs aux libertés syndicales et, particulièrement, au service minimum et aux piquets de grève. Au mois d'avril déjà, la commission des Finances et des Affaires économiques du Sénat avait approuvé, par un

⁵ Banque nationale de Belgique, *Indicateurs économiques pour la Belgique*, n° 2015/15, 10 avril 2015.

⁶ Données officielles de Statbel. Le bureau d'informations commerciales Graydon présente des chiffres légèrement augmentés par rapport à ceux-ci, mais l'évolution observée est similaire.

⁷ En référence au drapeau de la Suède, composé d'une croix jaune sur fond bleu. Le bleu est la couleur traditionnelle des libéraux (MR et Open VLD), tandis que la N-VA emploie le noir et le jaune ; la croix est prise pour symbole du CD&V (dont la couleur est l'orange).

⁸ Des parlementaires issus des partis membres de la coalition ont à plusieurs reprises déposé ou soutenu des propositions de loi visant à réduire la liberté d'action syndicale par le biais de l'introduction du service minimum dans certains services publics, de l'interdiction de piquets de grève et de l'imposition d'une personnalité juridique aux syndicats afin de les exposer à des poursuites judiciaires lors de conflits sociaux.

vote regroupant les parlementaires de la N-VA, du CD&V, du MR et de l'Open VLD (soit une majorité alternative à la coalition de l'époque, puisque le gouvernement Di Rupo alliait le PS, le CD&V, le MR, le SP.A, l'Open VLD et le CDH), une proposition de loi visant à imposer un service minimum dans certains services publics. Ce texte n'avait toutefois pu être soumis à la séance plénière du Sénat avant la fin de la législature. Cinq mois plus tard, l'accord de gouvernement a prévu la mise en œuvre d'un service minimum dans les secteurs du transport ferroviaire, du contrôle aérien et des prisons. D'autre part, et alors que le gouvernement fédéral n'a cessé de proclamer son attachement à la concertation sociale, les syndicats lui ont reproché de verrouiller la négociation salariale et de ne pas laisser de réelle marge de négociation aux interlocuteurs sociaux dans la prise de décisions socio-économiques importantes, notamment dans le domaine de la sécurité sociale. Outre l'abandon de mesures projetées par le gouvernement, le front commun syndical a dès lors réclamé l'ouverture d'une « véritable concertation sociale », conformément à la tradition qui prévaut dans le pays et contrairement à ce que, aux yeux des syndicats, le gouvernement proposait.

La précédente livraison du *Courrier hebdomadaire* consacrée à l'analyse de la conflictualité sociale se demandait « si la politique du fait accompli n'est pas progressivement en train de remplacer le système établi de concertation sociale »⁹. Le contexte interprofessionnel tendu de 2014 incite à répondre par l'affirmative à cette question. Au niveau sectoriel et des entreprises également, des décisions unilatérales – patronales, en l'occurrence – ont alimenté ou déclenché plusieurs conflits sociaux. Ainsi, certains cas analysés dans la présente étude témoignent de la volonté d'employeurs d'imposer de nouvelles conditions à leurs travailleurs sans les avoir négociées préalablement avec les organisations syndicales. D'autres relatent l'empressement de certaines directions, singulièrement au sein du patronat flamand, à saisir les tribunaux, par le biais de recours unilatéraux en référé, afin d'obtenir la levée de piquets et d'empêcher la poursuite de mouvements de grève. Sans doute ce durcissement des relations collectives de travail doit-il être mis en relation avec l'arrivée au gouvernement fédéral de partis de droite et de centre-droit qui constituent des relais importants pour les fédérations patronales. À travers différents points de son accord, le gouvernement Michel place les employeurs en position confortable, leur permettant de ne pas devoir négocier avec les syndicats des évolutions qu'ils pensent pouvoir obtenir directement des pouvoirs publics.

En raison d'un décalage temporel dans la comptabilisation et le traitement du nombre de jours de grève, il n'est pas encore possible de rendre compte de l'ampleur quantitative du mouvement interprofessionnel de contestation sociale survenu durant le second semestre 2014. Il ne fait toutefois pas de doute que les statistiques de ce semestre, qui seront traitées dans une prochaine contribution du GRACOS, seront nettement supérieures à celles de 2013, compte tenu de la manifestation nationale et des différents mouvements de grève qui l'ont suivie, en novembre et décembre. Il est certain qu'elles dépasseront également les chiffres enregistrés au premier semestre de 2014. Les 82 902 jours de grève enregistrés par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) durant la première partie de l'année (dernière période pour laquelle les données sont actuellement disponibles) sont inférieurs tant aux 173 596 jours comptabilisés sur la même période de l'année 2013 qu'aux 134 120 observés en moyenne durant les premiers semestres compris entre 1991 et 2013.

⁹ I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *op. cit.*, p. 8.

Ce *Courrier hebdomadaire* comprend neuf chapitres, présentés selon une logique de niveaux, ainsi qu'une annexe statistique.

La conflictualité sociale interprofessionnelle est au centre du premier chapitre, rédigé par Bernard Conter, Vaïa Demertzis et Jean Faniel. Les premières actions menées contre les projets de la coalition suédoise ont été organisées avant même la mise sur pied du gouvernement Michel, le 11 octobre. Le front commun syndical a ensuite présenté, dès la mi-octobre, un plan d'action graduel. Le 6 novembre, une manifestation nationale a rassemblé plus de 120 000 personnes, soit un chiffre qui n'avait plus été atteint depuis plusieurs décennies dans un cortège syndical. Les trois journées de grève tournante du lundi et la grève générale du 15 décembre ont significativement entravé l'économie et ont bloqué des infrastructures de premier plan, telles que le port d'Anvers, les aéroports national et régionaux, et de nombreux zonings industriels ou commerciaux. Outre la remise en cause des mesures gouvernementales, la revendication syndicale a particulièrement porté sur le retour à une « véritable négociation » entre interlocuteurs sociaux, les syndicats refusant d'être cantonnés à un rôle d'entérinement de mesures décidées par le gouvernement. Au terme de ce plan, une trêve sociale a été décidée par les syndicats et un « mini-accord » a été conclu entre ceux-ci et les représentants des employeurs. Les interlocuteurs sociaux ont convenu de poursuivre les négociations sur d'autres thèmes en 2015, les syndicats affirmant demeurer vigilants et rester prêts à reprendre la voie de la mobilisation.

Dans le deuxième chapitre, Cédric Leterme revient sur une autre mobilisation à caractère interprofessionnel : celle dirigée contre la limitation dans le temps des allocations d'insertion. Il rappelle l'origine de la réforme et les raisons qui ont poussé certains des opposants à celle-ci à s'unir en une seule revendication sous l'appellation de « réseau d'abrogation de l'article 63§2 ». Il établit ensuite un premier bilan des actions menées par le réseau. La particularité de ce conflit est double. D'une part, il réagit à une réforme adoptée en 2011, sous le gouvernement Di Rupo, dont les premières conséquences ne se feront sentir qu'au 1^{er} janvier 2015. D'autre part, il tente d'allier des mouvements associatifs et syndicaux autour d'une catégorie sociale stigmatisée ou, à tout le moins, marginalisée, en ce compris au sein des organisations syndicales : les chômeurs. La volonté et la capacité des organisations syndicales à s'allier au mouvement associatif aussi bien que leur inclination à intégrer les travailleurs sans emploi dans leurs structures et leurs priorités sont questionnées par l'auteur.

Au niveau de certains secteurs et de plusieurs entreprises, des conflits sociaux importants sont à épingle en 2014, y compris au premier semestre. Les conflits qui ont retenu notre attention dans cette étude sont remarquables soit du point de vue de l'actualité sociale de l'année écoulée, soit pour les enjeux historiques et futurs qu'ils peuvent receler en matière de droits sociaux, de concertation sociale, d'acteurs impliqués ou de moyens d'action employés (telle l'introduction en justice, par la direction de Lanxess Rubber et par celle de BM&S, de requêtes unilatérales pour faire mettre un terme à des piquets de grève). Dans le secteur privé, les principaux mouvements ont été liés avant tout à des restructurations et à des fermetures d'entreprise (AGC Roux, Saint-Gobain Glass et Delhaize), à la renégociation de conventions collectives de travail dans les entreprises (Lanxess Rubber), à la défense des libertés syndicales (notamment dans le cadre du licenciement de délégués syndicaux chez BM&S) et aux grèves menées dans un certain nombre d'entreprises privées dans le cadre du plan d'action syndical en front commun à l'automne.

Dans les provinces de Hainaut et de Namur, deux entreprises actives dans le secteur de la production de verre pour la fabrication de panneaux photovoltaïques ont fermé en 2014 : le site d'AGC à Roux (Charleroi) et celui de Saint-Gobain Glass à Auvelais (Sambreville). Ces deux annonces majeures de pertes d'emploi ont donné lieu à la mise en œuvre de procédures Renault, procédures de licenciement collectif soumises à un processus bien défini. Bruno Bauraind et Aline Bingen examinent la manière dont les syndicats ont essayé de se servir de cette procédure pour obtenir un meilleur rapport de force dans la négociation avec la direction. Dans le cas d'AGC Roux, le contrôle de l'outil de production (le four) a permis aux syndicats de contraindre la direction à revenir sur sa décision de clore unilatéralement la première phase de négociations. Dans celui de Saint-Gobain Glass, le retardement délibéré du lancement de la procédure par l'action des syndicats, qui ont refusé de participer au conseil d'entreprise qui aurait dû acter le démarrage de la procédure Renault, a permis d'intégrer le pouvoir politique régional wallon dans la négociation de la restructuration de l'entreprise. Dans les deux cas, toutefois, l'étude du bureau Syndex sur les possibilités du site de production, commandée par la Région wallonne, n'a pas été reprise par la direction, qui a rejeté les propositions. Cette double restructuration interroge les capacités syndicales et politiques à modifier et à infléchir les décisions de restructuration ou de fermeture décidées par des groupes multinationaux – *a fortiori* ceux dont le siège n'est pas en Belgique.

Dans le quatrième chapitre, Esteban Martinez analyse la restructuration que le groupe de distribution Delhaize voulait mener en Belgique et qui a occupé la scène médiatique de nombreux mois, en raison de son ampleur (14 magasins menacés de fermeture, 2 500 pertes d'emploi envisagées), des résultats bénéficiaires du groupe et du fait qu'elle venait s'ajouter aux nombreuses transformations ayant affecté le secteur de la grande distribution ces dernières années, avec des conséquences sociales majeures à chaque fois. L'application de la procédure Renault a été marquée par plusieurs jours de grève, lors desquels de nombreux sites ont été fermés, tant en Wallonie qu'en Flandre ou à Bruxelles. L'auteur met en évidence la division qui s'est opérée entre les ouvriers et les employés dans la gestion de leurs revendications par la direction.

Le cas de l'entreprise anversoise Lanxess Rubber, active dans la chimie, est emblématique d'autres conflits survenus en Flandre autour de la négociation de conventions collectives de travail. À la mi-mars, chez ArcelorMittal (anciennement Sidmar) à Gand (province de Flandre orientale), les ouvriers ont rejeté à deux reprises les propositions de la direction ; leur grève d'une semaine a constitué le premier conflit recensé dans cette entreprise depuis 2001. Peu avant, chez Agfa Gevaert à Mortsel (province d'Anvers), les propositions de la direction concernant la prépension avaient d'abord été rejetées par les travailleurs, qui s'étaient mis en grève plusieurs jours. La direction avait fait appel à la justice pour faire évacuer l'entrée de l'usine bloquée par un piquet de grève, mais la tentative de neutraliser l'action de grève avait échoué ; un accord avait été conclu par après. Dans le cas de Lanxess Rubber, c'est la direction elle-même qui a voulu fermer l'accès à l'entreprise dès le début de la grève. Jan Buelens et Christophe Vanroelen présentent les tenants et aboutissants de cette grève qui a agité le secteur chimique anversoise, un secteur à forte représentation syndicale et habituellement peu conflictuel. À l'origine du mouvement, se trouve la négociation d'une convention collective de travail pour les ouvriers, illustrant la détérioration du compromis classique entre travail et capital dans le secteur. Outre la menace de fermer l'usine, la direction a pris, dans ce conflit, d'autres mesures de rétorsion contre les grévistes, dont le recours aux tribunaux. Mais cette grève, qui a duré

sept semaines, a aussi donné lieu à l'expression d'une solidarité d'autres entreprises du secteur et de la région.

Dans l'entreprise bruxelloise BM&S, c'est le licenciement de cinq travailleurs, dont deux délégués syndicaux, qui est à la source du conflit. Corinne Gobin montre que le mouvement survenu chez ce sous-traitant de la SNCB est remarquable, d'une part, par sa durée – 124 jours de grève – et, d'autre part, par l'intransigeance patronale et par l'expression d'une importante solidarité syndicale qui l'ont caractérisé. Le collectif, resté uni pendant toute la durée de la grève, a reçu le soutien de la FGTB, de la CGSP et du mouvement syndical européen, mettant en évidence la solidarité envers les travailleurs de la sous-traitance.

Les trois derniers chapitres s'intéressent à la conflictualité sociale dans le secteur public.

L'automne a été le théâtre de plusieurs actions médiatiques de la part des policiers. Vaïa Demertzis et Jean Faniel soulignent que le mouvement de ceux-ci constitue, non pas une réponse à une décision de leur autorité de tutelle, mais bien une réaction à une décision judiciaire : en l'occurrence, il s'agit d'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui remet en cause le régime particulier des fins de carrière prévalant à la police intégrée. Ce conflit se caractérise par la large palette d'actions développée par les syndicats policiers – à l'exception notable de Sypol.be, à la base de l'action qui a conduit à l'arrêt incriminé – et par la pluralité des acteurs auxquels ceux-ci ont été confrontés en un court laps de temps (en raison des changements intervenus au sein du gouvernement Di Rupo, puis de la mise en place du gouvernement Michel).

Au début de l'année, les services de l'aide à la jeunesse (SAJ) et les services de protection judiciaire (SPJ) ont connu une mobilisation de leurs travailleurs qui, pour la première fois, ont eu recours à la grève de manière généralisée comme moyen d'action. Laetitia Mélon et Aline Bingen soulignent la complexité du fonctionnement du secteur et mettent en évidence le manque de reconnaissance ainsi que les difficultés chroniques rencontrées par ses travailleurs. Ce sont les conditions de travail qui sont à l'origine de ce conflit, qui a démarré en dehors de tout appui syndical mais qui a rapidement été soutenu par un front commun syndical. Ce dernier s'est toutefois bientôt fissuré, la CGSP et la CSC-Services publics divergeant sur les modalités de la grève et, *in fine*, sur la réaction à adopter face au protocole d'accord proposé par l'autorité politique.

Dans le dernier chapitre, Vaïa Demertzis relève deux faits majeurs survenus dans le débat relatif à l'introduction d'un service minimum en cas de grève dans certains services publics – soit un débat déjà ancien. Elle revient sur le vote intervenu au Sénat en avril (cf. *supra*), puis sur l'engagement pris par les quatre partis de la coalition suédoise dans l'accord de gouvernement conclu en octobre. Elle souligne la similarité des acteurs et des positions adoptées, tant par les partisans de la mesure que par ses opposants, dans les deux cas.

Enfin, l'annexe statistique fournit un aperçu quantitatif de l'évolution du phénomène des grèves en Belgique entre 1991 et le premier semestre 2014. Kurt Vandaele relève notamment les difficultés liées aux sources d'information. Il présente des données concernant le nombre de jours de grève enregistrés en 2013 et au premier semestre 2014 (cf. *supra*), leur répartition par secteur et par commission paritaire, ainsi qu'en fonction de la taille des entreprises, du statut et du sexe des grévistes. Cette étude vient appuyer et compléter l'analyse qualitative des différents conflits menée dans les autres chapitres.

1. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE INTERPROFESSIONNELLE EN 2014

La préparation et les résultats des élections fédérales du 25 mai 2014 ont déterminé la temporalité et l'ampleur de la conflictualité interprofessionnelle en 2014. Après un premier semestre – affecté notamment par le contexte préélectoral – peu conflictuel sur le plan interprofessionnel, la seconde moitié de l'année a été marquée par la formation du gouvernement Michel (N-VA/MR/CD&V/Open VLD) au niveau fédéral et par la contestation en front commun syndical des mesures annoncées dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014.

Durant le processus de formation de la coalition dite suédoise¹⁰ déjà, les trois syndicats interprofessionnels ont, en front commun, mis en garde les négociateurs contre une orientation politique qu'ils jugeaient injuste et déséquilibrée socialement, mais également néfaste économiquement en raison des risques de déflation qu'elle recélerait. Dès le programme du gouvernement connu, ils ont rapidement mis en œuvre un plan d'actions graduelles, culminant dans une journée de grève générale le 15 décembre 2014. Au-delà du rejet de certaines mesures-phares gouvernementales, les syndicats ont réclamé l'ouverture d'une véritable concertation sociale, contrairement à ce que, à leurs yeux, le gouvernement proposait.

Suite aux fortes mobilisations de novembre et décembre, menées dans un contexte tendu en raison des vives critiques du gouvernement, du patronat et d'une large frange des médias à l'égard des modes d'action syndicaux, une négociation s'est ouverte en fin d'année entre les syndicats et le patronat, débouchant sur un accord relatif à un nombre limité d'objets, quelques jours seulement après la grève nationale.

1.1. UN CONFLIT EN GESTATION

Durant les quatre mois de formation du gouvernement fédéral, et à la différence de ce que l'on observe généralement en pareilles circonstances, les organisations syndicales

* Chapitre rédigé par Bernard Conter, Vaïa Demertzis et Jean Faniel.

¹⁰ Ainsi surnommée en référence aux couleurs bleue et jaune et à la croix composant le drapeau de la Suède. Le bleu est la couleur traditionnelle des libéraux belges (MR et Open VLD), tandis que la N-VA emploie le noir et le jaune. Dans cette référence au drapeau du pays scandinave, la croix symbolise le CD&V, parti chrétien-démocrate flamand (dont la couleur est l'orange).

ne sont guère consultées par les négociateurs. Le président de la N-VA, Bart De Wever, ne rencontre pas les interlocuteurs sociaux durant la mission d'information que lui confie le roi deux jours après le scrutin.

À la mi-juin, la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC), la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) font dès lors connaître leurs quatorze priorités communes par voie de presse¹¹. Au premier rang de celles-ci, figure le refus d'un saut d'index et d'un nouveau gel des salaires, après l'absence de hausse salariale supérieure à l'indexation et aux hausses barémiques survenue en 2013-2014. Les trois syndicats réclament ensuite la correction des mesures, qu'ils jugent antisociales, introduites par le gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) dans l'assurance chômage : la dégressivité accrue des allocations de chômage et la limitation dans le temps du versement des allocations d'insertion¹². Ils souhaitent l'adoption de mesures efficaces pour lutter contre le chômage et pour garantir un emploi de qualité à l'ensemble des travailleurs. Dans un autre domaine, le front commun syndical demande la finalisation du processus d'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé amorcé à l'été 2013¹³. CSC, FGTB et CGSLB exigent aussi davantage de justice fiscale, via notamment « l'égalité de traitement entre les revenus du travail et les revenus du capital, ainsi qu'un effort particulier sous forme d'impôt sur les gros revenus », estimant que « tous les avantages octroyés aux entreprises doivent être conditionnés à des créations d'emploi et au soutien à l'économie réelle et doivent être pris en compte dans le calcul de l'écart salarial »¹⁴. Une autre de leurs priorités est « la sauvegarde et le renforcement des services publics et des services collectifs ». Les syndicats rappellent leur attachement à une sécurité sociale forte, ce qui inclut notamment des minimas supérieurs au seuil de pauvreté, un renforcement de la pension légale, ainsi que la préservation des formules de retraite anticipée ou de régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension). Ils réclament également une « véritable politique d'investissements et d'infrastructures pour soutenir la création d'emplois de qualité et pour une économie et une société plus durables », une « véritable politique de relance industrielle durable », une « autre Europe » (c'est-à-dire une Union européenne empreinte de collaboration et non de compétition entre États), des mesures de lutte contre le *dumping* social et l'introduction d'un salaire minimum dans les États membres. Figurent enfin, dans cette liste de priorités, des revendications en matière de coopération au développement, de suppression des discriminations (notamment salariales) entre hommes et femmes et de liberté d'action syndicale, incluant le droit de grève et la négociation collective.

Durant sa mission d'information, Charles Michel (MR) reçoit les représentants des différentes organisations syndicales et patronales. Il revoit, cette fois en compagnie de Kris Peeters (CD&V) dans le cadre de leur mission commune de formation, la présidente de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) – et, à ce titre, du Groupe des dix –, Michèle Sioen, le 21 août.

¹¹ « Priorités de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB pour la prochaine majorité fédérale », 15 juin 2014.

¹² Cf. le chapitre 2 « La mobilisation contre la limitation dans le temps des allocations d'insertion » (C. LETERME) de la présente publication.

¹³ Cf. P. KNAEPEN, « L'harmonisation des délais de préavis », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2170, 2013 ; B. CONTER, V. DEMERTZIS, E. MARTINEZ, « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2013 », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *op. cit.*, p. 16-27.

¹⁴ « Priorités de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB pour la prochaine majorité fédérale », 15 juin 2014.

Peu après, certains aspects du programme du futur gouvernement fédéral filtrent dans la presse ; l'écart avec les quatorze priorités des syndicats s'avère significatif. Le 11 septembre, les trois organisations syndicales réaffirment leurs revendications en les déclinant en quatre axes : sauvegarde et renforcement du pouvoir d'achat ; préservation d'une sécurité sociale fédérale forte ; investissement dans une relance et des emplois durables ; justice fiscale accrue. Sur cette base, un rassemblement d'avertissement est organisé à Bruxelles par le front commun syndical le 23 septembre, soit avant même l'aboutissement des négociations gouvernementales. Impliquant essentiellement du personnel syndical, cette première action ne s'accompagne pas d'un préavis de grève. Elle attire 7 000 personnes environ, soit davantage que les attentes des syndicats, ce qui donne une première indication du climat d'inquiétude provoqué par la formation d'une coalition N-VA/MR/CD&V/Open VLD.

1.2. LE CONFLIT SOCIAL COMME PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION

Le programme dévoilé début octobre par la coalition fédérale conduite par C. Michel¹⁵ est effectivement aux antipodes des revendications syndicales. Afin de rattraper le « handicap salarial », c'est-à-dire l'écart entre la croissance des salaires belges et celle intervenue dans les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas) depuis 1996, le gouvernement prévoit, comme le précédent, le blocage des salaires ; il y ajoute en outre un saut d'index, ainsi qu'une révision du mécanisme des hausses barémiques. Il entend maintenir, voire accroître la dégressivité des allocations de chômage renforcée par son prédécesseur ainsi que la réforme des allocations d'insertion, et introduire de nouvelles restrictions dans l'accès à ces allocations (en particulier par le biais de nouvelles conditions d'âge et de diplôme). La coalition annonce le relèvement, à l'horizon 2030, de l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans, et une nouvelle réduction des formules de retraite anticipée et de régime de chômage avec complément d'entreprise. Des économies substantielles sont prévues dans d'autres branches de la sécurité sociale, en particulier dans les soins de santé. Les services publics et les départements ministériels sont également soumis à des économies drastiques. Le programme du gouvernement inclut diverses mesures accroissant la flexibilité du travail, via notamment l'annualisation du temps de travail, la mise en place d'un « compte carrière », l'accroissement du travail à temps partiel ou la modification du mode de comptabilisation du travail étudiant.

En plus des mesures touchant les différentes composantes du salariat, le programme du gouvernement Michel, centré sur le rétablissement de la compétitivité des entreprises, comprend des réformes favorisant celles-ci et met peu à contribution les revenus du capital, ce qui renforce le sentiment d'injustice des syndicats. Les entreprises bénéficieront, outre du saut d'index et des mesures de flexibilité susmentionnées, d'une réduction linéaire des cotisations patronales de sécurité sociale afin que celles-ci atteignent au maximum 25 % (contre 33 % jusqu'alors), et ce sans condition de création d'emplois.

¹⁵ Accord de gouvernement, 9 octobre 2014.

Enfin, selon les syndicats, le programme gouvernemental met à mal les relations collectives de travail. Si la nouvelle coalition affirme vouloir garantir la concertation sociale interprofessionnelle, les syndicats estiment que le gouvernement ne laisse pas de réelle marge de manœuvre aux interlocuteurs sociaux, comme en témoigne l'impossibilité de négocier des hausses salariales, y compris au niveau des secteurs ou des entreprises. En outre, ils appréhendent la volonté du nouvel exécutif de privilégier la concertation sociale tripartite à la négociation bipartite. Enfin, le projet du gouvernement prévoit l'introduction, dans plusieurs services publics (chemins de fer, contrôle aérien et prisons), d'un service minimum en cas de grève ¹⁶.

Le mécontentement de la base est manifeste à l'égard du programme de gouvernement. Dès lors, les trois syndicats conviennent rapidement d'un plan d'action, présenté à la presse le 15 octobre, soit quatre jours à peine après la prestation de serment du gouvernement. En prenant appui sur les quatre axes énoncés à la fin de l'été, le front commun syndical entend dénoncer « une politique gouvernementale qui n'est pas seulement foncièrement injuste, mais aussi nuisible pour la croissance et l'emploi » ¹⁷. Conçu de manière à forcer une négociation, le plan syndical se décline en paliers progressifs : une manifestation nationale, suivie par trois grèves provinciales tournantes puis par une grève générale nationale de 24 heures.

La première action de protestation menée pour dénoncer la politique du gouvernement nouvellement formé n'est toutefois pas à mettre à l'actif des syndicats, mais bien du Parti du travail de Belgique (PTB). Dès le 2 septembre, ce parti avait annoncé l'organisation d'une « *protest parade* » le 19 octobre dans les rues de Bruxelles. Celle-ci réunit entre 5 000 et 7 000 personnes selon les sources, soit un nombre de manifestants qui semble surprendre jusqu'à la direction de ce parti. Le cortège de « résistance sociale » dénonce les contraintes budgétaires décidées au niveau européen. L'originalité de cet événement tient notamment au fait que les partis politiques recourent nettement moins fréquemment à l'organisation de manifestations que les syndicats. Par la suite, des militants et responsables politiques de partis de gauche se rallieront aux actions syndicales, mais les partis concentreront davantage leur action sur le travail plus classique d'opposition dans le cadre parlementaire ¹⁸.

Le 6 novembre, plus de 120 000 personnes participent à la manifestation nationale organisée par le front commun syndical. Ce sont principalement les mesures de report de l'âge de la pension ainsi que la menace d'un saut d'index qui mobilisent les participants. Considérée comme la plus importante manifestation organisée par les syndicats depuis au moins trois décennies, l'action du 6 novembre constitue, par son ampleur, un avertissement médiatique et économique. Outre son importance numérique, les syndicats soulignent la présence au sein de celle-ci de nombreuses personnes peu ou pas habituées à manifester. Toutefois, le succès de la manifestation est éclipsé par les actes violents de manifestants (rapidement pointés comme étant des dockers du port d'Anvers) qui affrontent la police et causent des dégâts matériels conséquents en fin de cortège. Dans certains médias, ces faits isolés prennent le dessus sur l'importance numérique de l'action.

¹⁶ Cf. chapitre 9 « SNCB, prisons et Belgocontrol : le débat sur le "service minimum" » (V. DEMERTZIS) de la présente publication.

¹⁷ Déclaration du front commun syndical, « Un gouvernement sourd pour les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales, mais généreux pour les employeurs et les nantis », 15 octobre 2014.

¹⁸ Suite aux élections fédérales du 25 mai 2014, la Chambre des représentants compte 2 élus du PTB.

Les représentants syndicaux sont reçus en soirée par le Conseil des ministres restreint, sans autre résultat que la mission donnée au ministre de l'Emploi, K. Peeters – numéro deux du gouvernement et homme fort du CD&V, la seule formation gouvernementale disposant de liens avec une partie du monde syndical –, de rétablir la concertation.

En l'absence de proposition satisfaisante, les syndicats confirment la mise à exécution de la phase suivante de leur plan de mobilisation. Celle-ci consiste en une succession de trois journées de grève tournante, touchant chacune deux ou trois régions. Le lundi 24 novembre, les travailleurs des provinces wallonnes de Hainaut et de Namur et ceux des provinces flamandes d'Anvers et de Limbourg sont appelés à cesser le travail. Le port d'Anvers, l'aéroport de Charleroi, de nombreux zonings industriels et certains carrefours sont bloqués. Le lundi 1^{er} décembre, la grève touche les provinces de Liège et de Luxembourg, ainsi que celles de Flandre occidentale et orientale. Dans les deux cas, les chemins de fer sont paralysés dans ces provinces, avec des répercussions sur la circulation dans les autres districts du réseau ferroviaire. Les autres transports en commun sont également fortement touchés. Enfin, le lundi 8 décembre, la région bruxelloise et les deux provinces de Brabant sont concernées. L'aéroport de Bruxelles-National est fortement touché, ainsi que le réseau ferroviaire, dont la jonction Nord-Midi est le point névralgique. Le traitement médiatique se focalise de façon croissante sur les perturbations engendrées par ces actions de grève, leurs conséquences prenant progressivement le pas sur les causes et les revendications du mouvement. Les faits de blocage et les actes violents, parfois difficilement vérifiables, reprochés aux grévistes sont mis en avant par certains journaux. Un débat naît progressivement, opposant le droit de grève au droit de ne pas faire grève, souvent erronément rebaptisé « droit *au* travail ». Internet et les réseaux sociaux créent plus qu'auparavant une caisse de résonance pour ces polémiques.

Tout contact n'est pas rompu entre les interlocuteurs sociaux. Officiellement, le gouvernement ne soumet pas de proposition en vue de répondre aux revendications syndicales. Cependant, le ministre de l'Emploi semble avoir pris des contacts après le 8 décembre pour mettre patrons et syndicats autour d'une table. Mais les discussions tournent court, le patronat refusant de discuter les priorités avancées par les syndicats, en particulier tant que durent les mouvements de grève.

Le plan d'action atteint dès lors sa dernière étape. Le lundi 15 décembre, une journée nationale de grève bloque l'ensemble du pays. Comme lors des trois semaines précédentes, et dans certains cas pour la seconde fois en l'espace de quelques jours, des centres économiques majeurs tels que le port d'Anvers ou l'aéroport de Bruxelles-National sont paralysés, de même que des zonings industriels ou des axes routiers importants. Selon Isabel SA, plate-forme de paiement destinée aux utilisateurs professionnels, l'impact économique de ce jour de grève générale nationale s'avère important : par rapport à un jour comparable de 2013, les paiements accusent une baisse de 22,5 %¹⁹. À nouveau, l'attention médiatique se focalise moins sur les revendications des grévistes que sur des incidents marginaux, telle la confrontation verbale entre la gérante d'un magasin namurois et une permanente syndicale désireuse de voir l'échoppe fermée. L'influence d'Internet se ressent ici également, la vidéo de cette altercation connaissant rapidement une diffusion virale. En outre, la syndicaliste fait, dans les jours qui suivent, l'objet de

¹⁹ Soit 1 345 388 transactions au lieu de 1 735 809 le 15 décembre 2013 (« La grève nationale fait baisser les transactions financières de 25 % en Belgique », 18 décembre 2014, www.socialmediarelease.be).

quantité de railleries et d'actes de harcèlement, favorisés par l'anonymat des réseaux dits sociaux.

Une fois achevées les différentes phases du plan d'action syndical mis au point deux mois plus tôt, et avant même une communication officielle du gouvernement, le front commun décide de suspendre les actions jusqu'en janvier, dans l'attente de propositions du gouvernement. Adoptée par chacun des trois syndicats, cette position ne fait pas l'unanimité dans les rangs syndicaux, certains militants préconisant de maintenir la pression sur le gouvernement afin de le faire plier.

1.3. DU PLAN D'ACTION À LA CONCERTATION

À mesure que s'approche la grève générale du 15 décembre qui clôt le plan d'action syndical, les prises de position des différents acteurs se cristallisent. D'une part, le mouvement conduit par les syndicats est dénoncé. Le président de l'Union des classes moyennes (UCM), Philippe Godfroid, affirme ainsi que « les syndicats ne respectent plus rien » et qu'ils « informent mal les travailleurs »²⁰. Du côté de la majorité gouvernementale, on dénonce une « grève politique »²¹. Quelques jours avant la grève générale nationale, l'Union wallonne des entreprises (UWE) publie un communiqué dans lequel elle dénonce « un climat d'intimidation, voire de terreur »²². Les organisations patronales demandent par courrier²³ aux gouverneurs de province et aux bourgmestres d'empêcher les piquets sur la voie publique et à l'entrée des zonings. La démarche de 45 employeurs réclamant en justice la possibilité d'accéder aux entreprises, sous peine d'astreintes, le jour de la grève nationale est également perçue par les syndicats comme une remise en cause du droit de grève²⁴. D'autre part, les revendications du mouvement syndical sont minimisées ou ignorées. Évoquant le saut d'index, l'administrateur-délégué de l'organisation flamande Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), Jo Libeer, déclare dans *La Libre Belgique* du 6 novembre, jour de la première manifestation nationale, que « 350 euros d'économie par personne et par année, cela ne représente pas un euro par jour, pas même une bière ». Alors que le gouvernement impose un blocage des salaires, le vice-Premier ministre Alexander De Croo (Open VLD), en charge notamment des Télécommunications et de la Poste, indique pour sa part, dans une interview publiée par *L'Écho* le 26 novembre, que les salaires des dirigeants d'entreprise publique – que le gouvernement Di Rupo a décidé en septembre 2013 de plafonner à 290 000 euros par an avec une majoration possible de 10 %, et à 650 000 euros en ce qui concerne le CEO de bpost et celui de Belgacom, entreprises cotées en bourse – ne devraient plus, à son avis, être limités. Ses propos sont cependant relativisés le lendemain par le Premier ministre.

²⁰ *La Libre Belgique*, 20 novembre 2014.

²¹ Cf., par exemple, *La Libre Belgique*, 10 novembre 2014 ; *Le Soir*, 2 décembre 2014 ; RTL-Info, 15 décembre 2014, www.rtl.be.

²² « Actions syndicales : où est l'État de droit ? », 12 décembre 2014, www.uwe.be.

²³ Le contenu du courrier des organisations patronales a été publié dans *La Libre Belgique* du 13 décembre 2014.

²⁴ Leur demande est rejetée par le tribunal de première instance de Charleroi le 12 décembre 2014.

En réponse à ces différentes déclarations perçues comme des provocations, les syndicats réaffirment leur détermination. Après avoir ciblé le gouvernement, ils redirigent la pression sur les organisations patronales et déclarent attendre de leur part une ouverture et la définition d'une « feuille de route commune pour la concertation » à adresser au gouvernement. Dans le cas où les revendications syndicales ne seraient pas entendues, la FGTB se dit prête à poursuivre les actions et la CSC évoque la possibilité d'une nouvelle grève générale²⁵. La CGSLB réaffirme son inscription dans le front commun syndical après une confusion sur ses intentions. La CGSLB avait en effet indiqué qu'elle était prête à reporter la grève du 15 décembre si le gouvernement envoyait un signal positif concernant un impôt sur la fortune.

1.3.1. Médiation et contacts discrets

Quatre jours après la manifestation nationale du 6 novembre, le vice-Premier ministre, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, K. Peeters, est chargé par le gouvernement de rétablir une concertation tripartite. Il déclare aux médias qu'il rencontrera séparément les interlocuteurs sociaux, mais qu'il n'est pas question de remettre en cause l'accord de gouvernement.

Après un échec de la négociation sur les fins de carrière au sein du comité de gestion de l'ONEM, fin novembre, K. Peeters écrit aux membres du Groupe des dix pour les inviter à reprendre la concertation sur l'harmonisation des statuts ouvrier et employé.

Peu avant la grève générale du 15 décembre (notamment lors des débats télévisés dominicaux de la veille), les propos de certains membres du gouvernement se font également plus conciliants à l'égard des organisations syndicales²⁶. Il s'agit de donner une chance à la concertation, largement évoquée dans l'accord de gouvernement, et de tourner la page des actions collectives.

1.3.2. Un « mini-accord » de lendemain de grève

Après la grève nationale, les interlocuteurs sociaux rencontrent K. Peeters, puis se voient au sein du Groupe des dix. Moins de 72 heures après le point d'orgue du plan d'action syndical, ils annoncent avoir conclu un accord sur les points en suspens du statut unique et sur les fins de carrière. Cet accord est transmis au gouvernement fédéral par la présidente du Groupe des dix comme constituant « un ensemble indivisible ».

S'agissant de l'harmonisation des statuts, le compromis repose sur une proposition du ministre de l'Emploi. Selon la FEB, cette proposition « concrétise plus avant et adapte un certain nombre de mesures de compensation pour les employeurs décidées par le gouvernement précédent dans le cadre de l'harmonisation des règles de licenciement

²⁵ *Le Soir*, 13 décembre 2011.

²⁶ Ainsi, le 14 décembre, lors de l'émission dominicale « Controverse » (RTL-TVi), la ministre de l'Énergie, de l'Environnement et du Développement durable, Marie-Christine Marghem (MR), dit se réjouir de la reprise du dialogue au sein du Groupe des dix le 11 décembre, événement qu'elle présente comme une chance pour redémarrer l'économie du pays.

et de la suppression du jour de carence pour les ouvriers et les employés »²⁷. Il s'agit de l'objectivation, avant correction, des dépenses des employeurs pour les services externes de prévention ; d'une enveloppe de 40 millions d'euros, sous la forme de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, pour compenser le surcoût lié à la suppression du jour de carence²⁸ ; d'une augmentation des réductions de cotisations sur les primes de vacances annuelles pour un montant de 7 à 14 millions au cours des prochaines années ; et, pour ce qui concerne les entreprises en restructuration, d'une augmentation de la prise en charge par l'ONEM de l'indemnité payée aux travailleurs durant les six mois passés dans une cellule d'emploi. Le coût de ces mesures de compensation s'élève à 100 millions d'euros.

Le volet de l'accord relatif aux fins de carrière comprend un report de trois ans du recul de l'âge de la prépension, et une élévation moins importante de l'âge d'accès aux prépensions et au système de crédit-temps en fin de carrière dans certaines situations spécifiques, pour autant que, selon les cas, soit le secteur, soit l'entreprise accepte de déroger au projet du gouvernement (cf. Tableau 1).

La FEB se montre satisfaite de l'accord, qui consacre à ses yeux le retour de la paix sociale sans remise en cause de l'accord de gouvernement. Selon elle, « il subsiste (...) de nombreux verrouillages et il n'est pas question de corrections structurelles aux mesures gouvernementales mais de modalités transitoires temporaires »²⁹.

Les organisations syndicales présentent le compromis avec moins d'enthousiasme. La FGTB indique qu'elle « peut marquer son accord sur cette proposition parce [que celle-ci] répond, en plusieurs points importants, aux attentes des travailleurs. Plus particulièrement en ce qui concerne le débat sur la fin de carrière, le ministre de l'Emploi et les organisations patronales ont fait preuve de perspicacité »³⁰. Pour la CSC, le texte signé est « un mini-compromis et pas un grand accord sur de grands principes. (...) Ce compromis unanime et indivisible ne signifie pas une grande avancée dans la concertation sociale. Sur la finalisation de la première phase du dossier ouvriers-employés, les discussions étaient en cours depuis des mois. Les corrections aux mesures transitoires ne modifient pas non plus fondamentalement le détricotage des droits des travailleurs concernant les fins de carrière »³¹.

Le contexte de l'accord est aussi apprécié de façon différente. Pour les employeurs, cet accord a été rendu possible par l'arrêt des grèves. Il n'est selon eux pas envisageable d'être en même temps dans la rue et autour de la table de négociation. Pour les syndicats, en revanche, l'accord résulte de la pression du monde du travail. Depuis le mois d'octobre, aucune négociation n'avait été possible avec les employeurs et aucun signe concret d'ouverture n'avait été posé par le gouvernement.

²⁷ FEB Direct, 19 décembre 2014.

²⁸ Le compromis gouvernemental de décembre 2013 prévoyait une enveloppe de 80 millions par an à partir de 2016, mais rien n'était prévu pour l'année 2015.

²⁹ FEB Direct, 19 décembre 2014.

³⁰ Communiqué FGTB, 18 décembre 2014.

³¹ Communiqué CSC, 18 décembre 2014.

Tableau 1. Adaptation des arrêtés d'application de l'accord de gouvernement

Objet	Accord de gouvernement	Accord du Groupe des dix
Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)		
Régime général	Âge d'accès porté de 60 ans à 62 ans en 2015	Les interlocuteurs sociaux demandent de ne pas rompre les CCT qui seront encore conclues jusqu'au 30 juin 2015. Celles-ci seront d'application pour une durée maximale de 3 ans (jusqu'à fin 2017). Ensuite, ces régimes seront soumis à l'âge de 62 ans.
Métiers lourds et travail de nuit	Âge d'accès porté à 60 ans en 2015	CCT cadre 2015-2016 : 58 ans. Peut être revue tous les deux ans. Si pas de CCT cadre ou si le secteur n'adhère pas : régime défini par le gouvernement.
Carrière longue (de 40 ans)	Âge d'accès porté à 58 ans en 2015 et à 60 ans en 2017	CCT cadre 2015-2016 : 58 ans. Peut être revue tous les deux ans. Si pas de CCT cadre ou si le secteur n'adhère pas : régime défini par le gouvernement.
Entreprises en difficulté	Âge d'accès porté de 55 ans à 60 ans en 2017	CCT cadre 2015-2016 : 55 ans. Peut être revue tous les deux ans. En cas d'absence de CCT ou de non-adhésion de l'entreprise : accord de gouvernement
Crédit-temps (emplois de fin de carrière)		
Crédit-temps en fin de carrière	Âge d'accès porté de 55 ans à 60 ans en 2015 Suppression de tous les régimes avant 55 ans	Métiers lourds, travail de nuit, construction : CCT cadre 2015-2016 : 55 ans Les secteurs peuvent y adhérer ou non. Peut être prolongée ou adaptée par une nouvelle CCT cadre tous les deux ans. Si pas de CCT cadre ou si le secteur n'adhère pas : régime défini par le gouvernement.
		Entreprises en restructuration ou difficulté : CCT cadre 2015-2016 : 55 ans Les entreprises peuvent y adhérer ou non. Peut être prolongée ou adaptée par une nouvelle CCT cadre tous les deux ans. Si pas de CCT cadre ou si le secteur n'adhère pas : régime défini par le gouvernement.

1.3.3. Une concertation au rythme incertain

Alors que les interlocuteurs sociaux attendent la réponse du gouvernement sur l'accord du Groupe des dix, les syndicats indiquent qu'un rejet par l'exécutif mettrait en péril la poursuite de la concertation.

Dans la foulée du premier accord, les interlocuteurs sociaux reprennent contact pour analyser le rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE) sur l'évolution des salaires. Ce rapport indique que le « handicap salarial » belge à l'égard des trois principaux partenaires commerciaux (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas)

a été ramené de 4 % en 2011-2012 à 2,9 % fin 2014, soit bien moins que le chiffre de 14 % avancé par le monde patronal avant les élections. Le blocage des salaires réels imposé par le précédent gouvernement serait le facteur explicatif de cette réduction de l'écart. Sur cette base, les syndicats attendent un geste du gouvernement. Ils espèrent démontrer que le saut d'index n'est pas nécessaire en s'appuyant sur plusieurs arguments : l'écart salarial ne prend pas en compte l'ensemble des subsides salariaux dont bénéficient les entreprises ; l'Allemagne semble sur le point de programmer des hausses salariales ; la compétitivité ne repose pas seulement sur le niveau des salaires, mais également sur d'autres facteurs tels que les coûts de l'énergie, l'innovation ou la formation. L'intention des syndicats est donc clairement de chercher à ouvrir une négociation sur les salaires, de préférence sans la contrainte d'un saut d'index tel qu'envisagé par le gouvernement. Les organisations patronales ne semblent pas opposées à une telle discussion, mais à l'intérieur du cadre déterminé par la coalition.

Les interlocuteurs sociaux ont également à négocier la répartition de l'« enveloppe bien-être ». Depuis ledit Pacte de solidarité entre les générations de 2005, le gouvernement soumet à la discussion entre interlocuteurs sociaux la répartition d'une somme d'argent destinée à revaloriser les allocations sociales pour éviter le décrochage de celles-ci par rapport aux salaires. Durant la période 2013-2014, le gouvernement Di Rupo avait raboté cette enveloppe de 40 %. Le gouvernement Michel en a rétabli l'utilisation à 100 % en 2015-2016³², prévoyant notamment qu'elle serve à « corriger socialement » le saut d'index.

L'année sociale se termine sur ces perspectives de négociation et dans un contexte de trêve sociale. Le Premier ministre annonce la ratification par le gouvernement du compromis du Groupe des dix. Selon lui, le gouvernement pose ainsi « la paix sociale sous le sapin ». Les syndicats soulignent toutefois la fragilité de cette paix. Ils attendent des marges de négociation sur les salaires. La Centrale générale de la FGTVB dépose un préavis de grève courant jusqu'au 15 janvier 2015, destiné à couvrir d'éventuelles actions. Du côté patronal, Agoria annonce qu'aucune marge ne sera disponible pour la négociation salariale. À la sortie du Conseil des ministres restreint, Didier Reynders (MR), vice-Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et européennes, chargé de Beliris et des Institutions culturelles fédérales, confirme que le saut d'index aura bien lieu.

1.4. CONCLUSION

L'échéance électorale et la formation d'une coalition fédérale N-VA/MR/CD&V/Open VLD ont indéniablement affecté la conflictualité interprofessionnelle au cours de l'année 2014. C'est d'abord l'annonce d'une négociation entre des partis qui ne constituent pas des relais traditionnels pour les syndicats – à l'exception du CD&V – qui a déterminé les réactions des interlocuteurs sociaux. Ensuite, dès qu'ont été connues dans la presse les premières mesures envisagées par les négociateurs, les trois syndicats interprofessionnels (CSC, FGTVB et CGSLB) ont mis en place une stratégie concertée se déroulant dans le second semestre 2014. Ce front commun syndical s'est constitué rapidement, dès le

³² La faisant passer de 319,5 millions d'euros en 2015 à 627,2 millions en 2016 (C. MICHEL, « Rencontre du kern avec le Groupe des 10 », 15 janvier 2015, www.premier.be).

début des négociations fédérales, et est resté soudé jusqu'à la fin du plan d'action en décembre 2014. Il s'est également caractérisé par l'absence de divergence notable entre francophones et Flamands, alors que la composition du gouvernement, linguistiquement déséquilibrée, aurait pu le laisser croire *a priori*. Notons qu'à aucun moment, les syndicats n'ont tenté de faire chuter le gouvernement (à supposer même qu'ils en aient la capacité) ; ils s'en sont même défendus à plusieurs reprises, notamment à la suite des accusations de « grève politique ».

Ce front syndical ne s'est pas accompagné de mobilisations semblables au niveau fédéré. Les gouvernements régionaux et communautaires récemment constitués ont pourtant, eux aussi, annoncé la mise en œuvre de fortes restrictions budgétaires. Les mobilisations contre le gouvernement flamand ont d'ailleurs été les premières organisées – celui-ci ayant été mis en place bien avant la coalition fédérale – ; elles ont mené à la création d'une coalition inédite d'acteurs sociaux, Hart boven hard. Né en fin d'année, son pendant francophone, Tout autre chose, a annoncé vouloir articuler les luttes syndicales et associatives³³. Malgré ces initiatives et la « *protest parade* » du PTB, la contestation est principalement restée marquée par les actions syndicales, de grande ampleur, et celles-ci ont essentiellement ciblé le niveau fédéral.

Toutefois, le contraste entre, d'une part, l'ampleur de la mobilisation et le niveau des revendications syndicales – sauvegarde et renforcement du pouvoir d'achat ; préservation d'une sécurité sociale fédérale forte ; investissement dans une relance et des emplois durables ; justice fiscale accrue, selon les quatre axes énoncés à l'automne – et, d'autre part, le contenu du « mini-accord » relativise l'impact d'un front commun syndical fort. Il pose également la question du rôle des relais politiques. En l'absence du PS, du SP.A et du CDH au sein de la coalition fédérale, les syndicats ont été moins sujets à une logique de ménagement de leurs alliés, ceux-ci n'étant plus au pouvoir, comparativement à la contestation des mesures prises par le gouvernement Di Rupo³⁴. À l'inverse, une relative absence de mobilisation peut être constatée dans les entités fédérées, et particulièrement à l'égard du gouvernement wallon ou de celui de la Communauté française, où siègent le PS et le CDH. Mais le peu de relais au sein du gouvernement fédéral pose problème aux syndicats au moment de traduire le rapport de force en modification de la décision (qu'il s'agisse du saut d'index ou d'un changement de fiscalité pour plus de justice sociale), surtout quand le patronat, lui, est manifestement mieux écouté par la coalition fédérale, dont les membres ne semblent guère craindre la colère syndicale. L'analyse de la contestation syndicale de l'accord gouvernemental apporte donc un éclairage intéressant sur le rôle des relations entre les syndicats et les partis politiques dans les processus de décision gouvernementaux.

³³ Cf., outre les sites Internet de ces mouvements (www.hartbovenhard.be et www.toutautrechose.be), H. DORZÉE, « Tout autre chose, "Un mouvement ouvert, progressif et participatif" » et A. RUWET, « Hart boven hard en Flandre, "Verbinden, verbreden, verdiepen" », *Imagine*, n° 108, mars-avril 2015, respectivement p. 52-53 et p. 54-55.

³⁴ 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 », *op. cit.*, p. 9-39 ; V. DEMERTZIS, « La grève générale du 30 janvier », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *op. cit.*, p. 17-27 ; B. CONTER, V. DEMERTZIS, E. MARTINEZ, « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2013 », *op. cit.*, p. 15-27.

2. LA MOBILISATION CONTRE LA LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS D'INSERTION

En décembre 2011, l'accord qui donne naissance au gouvernement Di Rupo, mettant ainsi fin à la plus longue crise institutionnelle de l'histoire du pays, inclut notamment une nouvelle réforme de la réglementation du chômage³⁵. Celle-ci concerne les deux régimes d'allocations de chômage prévus par le système belge : les allocations de chômage à proprement parler, perçues sur la base d'un travail, et les allocations d'attente, perçues sur la base des études. Sauf exceptions, les premières font l'objet d'une dégressivité accrue et généralisée³⁶. Mais c'est surtout la réforme des allocations d'attente, rebaptisées pour l'occasion allocations d'insertion, qui fera progressivement le plus parler d'elle.

Ce chapitre analyse la protestation syndicale et associative que la mise en place de cette réforme a suscitée. Il envisage notamment l'articulation entre les diverses mobilisations, portées par des acteurs au profil différent, et propose un bilan des actions menées. Au préalable, les principaux traits de la mesure contestée sont examinés.

2.1. LA RÉFORME DES ALLOCATIONS D'INSERTION

Décidée par le gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH), la réforme des allocations d'insertion est introduite, le 28 décembre 2011, par une modification de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du

* Chapitre rédigé par Cédric Leterme.

³⁵ 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 », *op. cit.*, p. 30.

³⁶ La dégressivité des allocations de chômage procède désormais en trois périodes (contre deux auparavant) et concerne toutes les catégories de chômeurs (chefs de ménage, isolés et cohabitants). Toutefois, les chômeurs de plus de 55 ans, ceux qui présentent au moins 33 % d'inaptitude au travail ou encore ceux qui peuvent prouver « une durée de passé professionnel suffisamment longue » voient le montant de leurs allocations « fixé » dans la deuxième période d'indemnisation, soit après 1 an de chômage. Pour les autres, les montants continuent de diminuer (plus ou moins rapidement selon le passé professionnel) jusqu'à atteindre une troisième période caractérisée par des montants forfaitaires planchers de 1 090 euros pour un chef de ménage, 916 euros pour un isolé et entre 484 et 635 euros pour un cohabitant. Pour les détails de cette réforme, cf. le site Internet de l'ONEM : www.onem.be.

chômage³⁷. Elle établit notamment la limitation dans le temps de ces allocations qui sont souvent considérées, à tort, comme le « chômage des jeunes », alors que, en réalité, elles concernent tous les demandeurs d'emploi³⁸ ayant terminé un cycle complet d'études mais n'ayant pas cumulé un nombre suffisant de jours d'emploi durant une période de référence donnée pour ouvrir leur droit aux allocations de chômage *stricto sensu*³⁹. On y retrouve dès lors, à côté des jeunes sortant des études, de nombreux travailleurs dont les emplois précaires (CDD, intérim, temps partiel, etc.) n'ont jamais suffi à leur permettre d'intégrer le régime d'allocations de chômage à proprement parler.

Auparavant illimitées dans le temps, ces allocations d'insertion sont désormais limitées à un maximum de 36 mois à compter du jour où elles ont été accordées pour la première fois. Néanmoins, pour les chefs de ménage, les isolés et les cohabitants « non privilégiés », ce délai ne court qu'à partir du mois qui suit leur trentième anniversaire. La grande majorité des personnes exclues en vertu de cette disposition aura donc au moins 33 ans. Seules les « cohabitants privilégiés » (soit les chômeurs vivant avec une ou plusieurs personnes disposant elles-mêmes de sources de revenu et dont le ménage perçoit au total plus de 850 euros par mois) peuvent voir leur cessation de droit intervenir plus tôt : dans leur cas, la condition d'âge n'est pas d'application et seule prévaut la durée de 3 ans. Parallèlement, le stage d'insertion professionnelle (anciennement « stage d'attente »), qui conditionne l'accès à ces allocations, est porté de 9 à 12 mois ; en outre, il est désormais ponctué de deux contrôles de recherche d'emploi, dont l'échec reporte à chaque fois l'échéance de 6 mois.

Présenté comme un compromis obtenu dans le cadre de négociations difficiles durant lesquelles la droite flamande aurait revendiqué la limitation dans le temps de l'ensemble des allocations de chômage⁴⁰, la mesure doit entrer en vigueur trois ans plus tard, soit le 1^{er} janvier 2015, engendrant l'exclusion prévisible de dizaines de milliers de personnes.

³⁷ Arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant les articles 27, 36, 36 ter, 36 quater, 36 sexies, 40, 59 quinquies, 59 sexies, 63, 79, 92, 93, 94, 97, 124 et 131 septies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *Moniteur belge*, 30 décembre 2011.

³⁸ À condition qu'ils en aient fait la demande avant 30 ans. Cette condition sera durcie fin 2014 par le gouvernement Michel (N-VA/MR/CD&V/Open VLD). Actuellement, il faut ainsi avoir moins de 25 ans pour demander à bénéficier des allocations d'insertion (ce qui exclut, *de facto*, de nombreux étudiants universitaires), tandis que, pour les demander avant 21 ans, il faut avoir réussi (et non plus simplement terminé) un cycle d'études complet (article 1,1° et 1,2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant les articles 36, 59 bis, 59 bis/1, 63, 64, 71 bis, 72, 89 bis, 114, 116, 126, 131 bis, 153, 154, 155 et 157 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et abrogeant les articles 89, 90 et 125 dans le même arrêté, *Moniteur belge*, 31 décembre 2014).

³⁹ À titre d'exemple, avant 36 ans, il faut avoir cumulé 12 mois d'emploi équivalent temps plein sur une période de 21 mois pour ouvrir le droit au chômage sur la base d'un travail. Le travail à mi-temps est tout juste insuffisant pour remplir ce critère, ce qui explique qu'une majorité de femmes relèvent de cette catégorie d'allocations. En 2013, elles étaient en effet 44,8 % à être salariées à temps partiel, contre 9,6 % seulement pour les hommes (cf. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, « Les tendances du marché de l'emploi belge (1983-2013) », s.d., <http://statbel.fgov.be>).

⁴⁰ Les deux partis socialistes ont une approche sensiblement différente, voire opposée sur ce dossier. De longue date, les socialistes flamands ont été actifs pour réformer, dans un sens plus restrictif, les règles en vigueur en matière d'assurance chômage. En 1980, le ministre de l'Emploi et du Travail, Roger De Wulf (SP), a introduit dans la réglementation du chômage le statut de cohabitant, qui a eu pour effet de réduire les allocations des chômeurs concernés et a longtemps engendré une exclusion plus rapide de ceux-ci de l'indemnisation. En 2004, le ministre de l'Emploi et des Pensions, Frank Vandenbroucke (SP.A), a introduit l'activation du comportement de recherche, ou contrôle renforcé de la disponibilité des chômeurs. Au sein du gouvernement Di Rupo, cette réforme-ci est portée par la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A), qui, à plusieurs reprises, affirme « l'assumer pleinement ». S'ils ont participé

2.2. DES RÉACTIONS MULTIPLES

Dès l'annonce de la réforme en décembre 2011, des voix s'élèvent pour en dénoncer les conséquences sociales, politiques et symboliques, et en exiger le retrait. Les deux principales organisations syndicales du pays (la CSC et la FGTB) sont notamment parmi les premières à critiquer des mesures qui, selon elles, « s'attaquent aux chômeurs et non au chômage ». Elles sont rejointes par des partis comme Écolo ou le PTB, ainsi que par diverses associations de lutte contre la pauvreté, qui redoutent l'impact de ces mesures sur la population la plus précaire. En effet, si une partie de ces exclus pourra se tourner vers les CPAS pour percevoir le revenu d'intégration sociale (RIS) ou bénéficier, au minimum, des différentes aides sociales existantes, la majeure partie n'y aura probablement pas droit, compte tenu des critères d'attribution spécifiques du RIS (en particulier ceux concernant la recherche active d'emploi ou ceux liés aux ressources dont disposent les demandeurs et leur entourage familial) et du pouvoir d'appréciation des conseils de l'action sociale. Pour une partie de ces personnes, ce sera donc le plongeon dans un *no man's land* institutionnel, dans un contexte de pénurie d'emploi où l'on évalue à 17 le nombre moyen de chômeurs par emploi disponible en Belgique (avec d'importantes différences régionales).

Ces réactions parviennent à provoquer la mise à l'agenda médiatique de cette problématique. La presse relaie notamment la bataille des chiffres opposant alors les syndicats et l'Office national de l'emploi (ONEM) au sujet du nombre potentiel des futurs exclus. Très vite, en effet, la FGTB wallonne évalue à 55 000 le nombre de chômeurs menacés d'exclusion au 1^{er} janvier 2015. Ce chiffre est repris par différents médias. Il est bientôt contredit par l'ONEM, qui évoque 27 000 exclusions, soit moitié moins. Pour établir ce total, l'ONEM prend en compte un certain nombre de mesures gouvernementales destinées à favoriser l'accès à l'emploi des personnes visées. La FGTB dénonce alors le parti-pris pro-gouvernemental de la direction de l'ONEM et accuse celle-ci d'avoir menti sur ses chiffres ⁴¹ (accusation toujours d'actualité aujourd'hui).

Parallèlement, les premières mobilisations s'organisent pour tenter d'obtenir le retrait de la réforme des allocations de chômage dans son ensemble, et de la limitation dans le temps des allocations d'insertion en particulier. À nouveau, les syndicats sont en première ligne, surtout au sud du pays, où se concentreront la grande majorité des exclusions. Des actions de sensibilisation sont ainsi menées ponctuellement dans différentes villes (soupes populaires, interventions théâtrales, distribution de tracts, etc.), souvent à l'initiative des groupes de jeunes ou des commissions de travailleurs sans emploi (TSE) de la FGTB et de la CSC ⁴², lesquels concernent les principaux publics visés par la mesure. Une campagne d'interpellation est également lancée par la FGTB wallonne à l'adresse

aux différents gouvernements qui ont mis ces réformes en œuvre, les socialistes francophones ont généralement souligné ne les avoir acceptées qu'à contrecœur. En janvier 2015, quelques jours après l'entrée en vigueur de la réforme évoquée ici, Elio Di Rupo, président du PS et Premier ministre du gouvernement ayant introduit cette réforme, qualifiera ainsi cette dernière d'« erreur ».

⁴¹ Cf. notamment « Non pas 55 000 mais 27 000 chômeurs exclus de leurs droits au 1^{er} janvier 2015 », *Le Vif*, 6 février 2014, www.levif.be; « Thierry Bodson : "L'ONEM a menti lorsqu'ils ont contredit nos chiffres" », *RTBF-Info*, 18 décembre 2014, www.rtb.be.

⁴² Sur l'organisation des chômeurs au sein des syndicats, cf. J. FANIEL, « L'organisation des chômeurs dans les syndicats », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1929-1930, 2006.

des autorités communales, qui devront subir les conséquences de la réforme à travers l'augmentation des demandes adressées aux CPAS. Enfin, plusieurs manifestations regroupant à la fois des travailleurs en et hors emploi sont organisées. La plus importante réunit quelque 3 000 personnes à Namur le 18 avril 2013. Le 10 mars 2014, une dizaine de milliers de personnes se mobilisent à travers la Wallonie et à Bruxelles lors d'une série d'actions réalisées simultanément dans plusieurs villes du pays. Ces deux initiatives sont portées par la FGTB wallonne. Certes, de l'aveu même de certains responsables syndicaux, ces actions peuvent paraître faibles en regard du nombre de personnes sans emploi dénombrées en Belgique, et notamment en Wallonie, et au vu des enjeux soulevés. La mobilisation n'est toutefois jamais aisée, en particulier lorsqu'il s'agit des chômeurs et de leur situation⁴³.

Appuyant un travail de lobbying exercé cette fois par les syndicats sur les partis politiques dont ils sont proches au sein de la majorité gouvernementale fédérale (PS et CDH), ces protestations permettent d'obtenir quelques aménagements dans l'application de la mesure. Ainsi, différentes dérogations sont prévues pour les personnes présentant une inaptitude au travail de plus de 33 %, pour celles souffrant de problèmes mentaux et/ou psychologiques, ainsi que pour certains travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu. Ces dérogations ont toutefois pour seul effet de reporter l'échéance. Déjà limités en eux-mêmes, ces acquis courent en outre le risque de légitimer la réforme sur le fond – ce dont les syndicats se défendent –, tout en créant des divisions potentiellement dangereuses entre différentes catégories d'allocataires, sans parler de leurs impacts sur la complexité d'une réglementation dans laquelle même l'ONEM commence à éprouver des difficultés à se retrouver.

Dans ce contexte, une autre dynamique se met en place dès 2013, qui se veut à la fois plus ciblée dans ses objectifs, plus horizontale dans son fonctionnement et plus offensive dans sa mobilisation. Elle est impulsée par un collectif de chômeurs liégeois, Riposte.cte (pour chômeurs et travailleurs engagés)⁴⁴, constitué, dès 2012, pour organiser une réponse politique à la réforme du gouvernement Di Rupo en matière de chômage. Pour différents motifs, ses membres sont globalement insatisfaits du travail des syndicats dans ce domaine. Notamment, ils dénoncent la position subalterne dont jouissent les chômeurs au sein des syndicats, et regrettent le « misérabilisme » qui y entoure souvent la question du chômage et qui fait qu'on lutte plus volontiers *pour* les chômeurs que réellement *avec* eux. C'est pourquoi le collectif Riposte.cte a d'abord cherché à se doter d'un discours et d'un répertoire d'action plus en phase avec ses propres aspirations. Toutefois, après un an d'activités et de mobilisations diverses autour de la question du chômage, Riposte.cte décide de recentrer son action sur la revendication plus spécifique d'abrogation de la limitation dans le temps des allocations d'insertion, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la conviction que toute avancée en matière de chômage n'a de chance d'aboutir que si elle est portée par une coalition de forces aussi large que possible. Ensuite, le constat qu'une telle coalition sera plus facilement réunie autour d'un objectif minimal et symbolique, ce qui est le cas de la suppression de la limitation dans le temps des allocations d'insertion. Enfin, l'espoir qu'une victoire, aussi limitée soit-elle, aura un effet

⁴³ Cf. D. CHABANET, J. FANIEL, « The Mobilization of the Unemployed: A Recurrent but Relatively Invisible Phenomenon », in M. PERRY, M. REISS (dir.), *Unemployment and Protest: New Perspectives on Two Centuries of Contention*, Oxford, Oxford University Press, 2011, p. 387-388.

⁴⁴ Cf. le site Internet de ce collectif : www.riposte-cte.collectifs.net.

d'entraînement positif pour des luttes confrontées, depuis plusieurs années, à des échecs à répétition⁴⁵. C'est ainsi que, fin 2013, Riposte.cte se lance dans l'organisation d'une « campagne large et unitaire visant l'abrogation de l'article 63§2 », du nom de la disposition légale qui institue la limitation dans le temps des allocations d'insertion⁴⁶.

2.3. LANCEMENT DU « RÉSEAU STOP ART. 63§2 »

Dans un premier temps, les membres du collectif Riposte.cte cherchent à identifier d'autres militants susceptibles d'être intéressés par la lutte qu'ils se proposent d'initier. Des rencontres ont lieu en ce sens dans plusieurs grandes villes wallonnes (en particulier Charleroi, La Louvière, Namur et Tournai) avec des militants associatifs, socio-culturels, artistiques, syndicaux, etc. Seuls les partis politiques ne sont pas approchés (on est alors à quelques mois du scrutin du 25 mai 2014, ce qui fait craindre un risque de récupération et/ou d'amalgame), tandis que la CSC et la FGTB sont contactées uniquement par la base, à travers les commissions TSE. L'objectif est en effet de privilégier une construction aussi horizontale et participative que possible.

Après des mois de ce travail préparatoire, une première assemblée générale est organisée à Liège, le 14 décembre 2013, pour jeter les bases de ce qui va devenir le « réseau stop art. 63§2 ». Une septantaine de personnes sont présentes, dont la caractéristique commune est de partager la revendication minimale d'une suppression de l'article 63§2. Par opposition aux concepts de plate-forme ou de campagne, le nom de réseau est alors choisi pour souligner la volonté de lier entre elles des luttes qui garderaient leur pleine autonomie, seules les actions communes ou les décisions impliquant l'ensemble du réseau devant faire l'objet de discussions conjointes lors des assemblées générales mensuelles. Entre-temps, c'est un fonctionnement par ville qui se met rapidement en place, Liège se dotant par exemple d'une réunion de coordination hebdomadaire pour assurer le suivi entre deux assemblées générales, une démarche imitée par Bruxelles quelques mois plus tard. À ce jour, Liège et Bruxelles demeurent les deux « pôles » les plus développés du réseau, c'est-à-dire disposant d'une dynamique autonome. Des « relais » existent néanmoins dans d'autres villes wallonnes (telles qu'Arlon, Namur ou Tournai). À l'inverse, l'implantation est quasiment nulle en Flandre, ce qui constitue une faiblesse manifeste du réseau mais reflète la situation de l'organisation collective des chômeurs en Belgique telle que l'on peut l'observer depuis la fin des années 1980.

Les deux premières décisions d'importance du réseau concernent la création d'un site Internet⁴⁷ et la rédaction d'un argumentaire commun⁴⁸, deux outils considérés comme

⁴⁵ Les dernières victoires obtenues par des groupes de chômeurs en matière de réglementation du chômage sont, d'une part, la création en 1989 du statut de chômeur âgé, assorti d'un régime financier et de contrôle plus favorable, et, d'autre part, la stricte réglementation en 2000 des visites effectuées par les contrôleurs de l'ONEM au domicile des chômeurs. Sur les mobilisations de chômeurs en Belgique, cf. J. FANIEL, « Inside or Outside Trade Unions? The Mobilization of the Unemployed in Belgium », in D. CHABANET, J. FANIEL (dir.), *The Mobilization of the Unemployed in Europe. From Acquiescence to Protest?*, New York/Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2012, p. 89-107.

⁴⁶ Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *Moniteur belge*, 31 décembre 1991.

⁴⁷ www.stop632.be.

⁴⁸ « Appel du réseau stop art. 63§2 », www.stop632.be.

des préalables indispensables à tout développement ultérieur. Par la suite, trois axes sont identifiés pour structurer les actions à mener et en définir les modalités. Ils forment un triptyque sensibiliser–fédérer–faire pression.

Le premier axe (sensibiliser) consiste à faire connaître la mesure légale contestée ainsi que le réseau au grand public et aux personnes directement concernées. Pour ce faire, différents outils sont développés au fil des mois, à commencer par l'argumentaire commun, rédigé sous la forme d'un appel que les individus et organisations sont invités à signer⁴⁹. S'y ajoutent ensuite un logo, des t-shirts, des badges, des banderoles, des tracts, etc., que les membres du réseau peuvent utiliser ou distribuer durant les multiples événements auxquels ils participent ou qu'ils mettent eux-mêmes sur pied. Ces derniers vont de l'organisation de soirées-débats (une dizaine en tout en un an) à celle d'événements ponctuels (intervention au salon de l'emploi à Liège, présence au sein des quartiers généraux électoraux des partis de gauche le soir du scrutin du 25 mai 2014, etc.), en passant par des rassemblements plus classiques (devant les bâtiments de l'ONEM, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou du siège du MR) ou une distribution de tracts aux travailleurs du FOREM et d'Actiris, en avril 2014.

Le deuxième axe (fédérer) consiste à unir un maximum de forces autour de la revendication du réseau. Ici, ce sont plutôt des organisations qui sont sollicitées, et non des individus. Un travail de récolte de signatures est notamment initié, dont le moment fort est la remise, le 14 novembre 2014, du texte de l'appel signé par 70 organisations⁵⁰ au cabinet du ministre fédéral de l'Emploi à Bruxelles. Il est à noter que, dans cette optique, les organisations syndicales font l'objet d'un travail spécifique, étant donné leur importance mais compte tenu aussi des réticences qu'elles ont affichées, dès le début, vis-à-vis de la dynamique initiée par le réseau (cf. *infra*). En parallèle, une réflexion est également engagée sur les manières d'impliquer concrètement les signataires dans la pratique du réseau. En fonction des possibilités de chacun, cela se traduit notamment par des prêts de locaux, par l'organisation de soirées d'information ou de débats sur la thématique de l'article 63§2, par la mise à disposition de matériel, etc. Enfin, une dernière dimension de ce travail d'alliance consiste, pour le réseau, à être présent et à soutenir, plus ou moins directement, d'autres initiatives en lien avec la revendication qu'il porte. Cela l'amène en particulier à être présent (et visible) dans un maximum d'actions organisées notamment par les syndicats sur la thématique du chômage ou, plus largement, contre l'austérité.

Le troisième axe (faire pression) consiste à s'adresser directement aux dirigeants politiques en mesure de satisfaire concrètement la revendication. Dans un premier temps, alors que des élections fédérales sont prévues quelques mois après la création du réseau, la décision est prise de cibler les partis qui se sont officiellement prononcés contre l'article 63§2 et qui pourraient être associés aux futures négociations gouvernementales⁵¹.

⁴⁹ Le texte se divise en deux parties. D'une part, un argumentaire à proprement parler, qui reprend les principales raisons qui poussent le réseau à s'opposer à cette mesure. D'autre part, une partie « revendications » qui inclut, outre l'abrogation de l'article 63§2, l'arrêt du « harcèlement institutionnel » pratiqué par l'ONEM à l'égard des chômeurs ou encore un appel à renforcer la sécurité sociale. Par la suite, cette extension des revendications au-delà de l'objectif initial de l'abrogation de l'article 63§2 n'ira pas sans poser quelques problèmes dans le travail d'alliance mené par le réseau, notamment vis-à-vis des syndicats (cf. *infra*).

⁵⁰ Le réseau compte actuellement plus de 100 organisations signataires.

⁵¹ Il s'agit du PS, du CDH et d'Écolo. Le PTB s'était également prononcé contre l'article 63§2, mais la participation de ce parti à une coalition fédérale paraissait improbable.

Toutefois, la constitution inattendue d'une coalition dite suédoise change la donne. En effet, tandis que le MR devient l'unique représentant francophone d'un gouvernement de droite « dure », le réseau choisit d'abord de s'inscrire dans les dynamiques anti-austérité plus larges qui émergent, ensuite d'accentuer la pression sur les syndicats pour qu'ils se mobilisent plus résolument sur la question de l'article 63§2, et enfin d'œuvrer à une implantation plus que jamais cruciale du réseau en Flandre, notamment via la plate-forme Hart boven hard⁵².

2.4. UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Après plus d'un an de mobilisation, force est de constater que le « réseau stop art.62§2 » a échoué sur sa principale revendication : obtenir le retrait de la mesure avant qu'elle ne produise ses premiers effets, le 1^{er} janvier 2015. Toutefois, si l'on évalue les avancées obtenues en fonction des trois axes identifiés ci-dessus, le bilan s'avère plus nuancé.

Sur la question de la sensibilisation, le réseau a indéniablement joué un rôle important dans la médiatisation de la problématique de l'article 63§2, que ce soit à destination du grand public ou, peut-être plus encore, vis-à-vis de structures militantes à même de relayer et/ou de rejoindre la campagne visant l'abrogation de la mesure. Si le réseau n'a évidemment pas été le seul à jouer ce rôle, le fait d'avoir choisi de se concentrer sur cette unique mesure réglementaire lui a néanmoins permis de la maintenir dans l'actualité et de devenir, au fil des mois, une référence importante en la matière. En témoignent, par exemple, les multiples interviews réalisées dans la presse militante, mais aussi généraliste⁵³, de même que les nombreuses sollicitations reçues pour venir expliquer la mesure et ses enjeux dans des instances aussi diverses qu'une école communale, un organisme d'insertion socio-professionnelle ou encore des partis politiques (VEGA ou le PTB, par exemple). Il s'agit là d'un accomplissement majeur, surtout si on le compare aux moyens dérisoires dont disposait le réseau pour y parvenir, en termes tant financiers qu'humains.

Sur la question des alliances, le réseau compte aujourd'hui avec le soutien officiel de plus de 100 organisations, parmi lesquelles figurent la FGTB fédérale, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC), la Ligue des droits de l'homme ou encore le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté. Il a donc réussi son pari de réunir un front très large autour de la revendication d'abrogation de l'article 63§2, même si l'absence de signataires spécifiquement flamands assombrit quelque peu le tableau. Cependant, cette union de principe ne s'est pas réellement traduite, dans la pratique, en capacité de mobilisation conjointe. Contrairement à la conception initiale d'une articulation entre différentes dynamiques de lutte, le réseau s'est en effet rapidement mué en une structure propre,

⁵² Lancé en Flandre en septembre 2014, Hart boven hard est un mouvement qui réunit des individus et des associations multiples (étudiants, retraités, artistes, milieux socio-culturels, etc.) autour d'une opposition aux politiques d'austérité et d'une volonté d'œuvrer à une réappropriation du débat démocratique par les citoyens. Son pendant francophone, Tout autre chose, a été créé quelques mois plus tard. Structurés autour d'un « appel » commun, ils fonctionnent par groupes de travail censés faire émerger progressivement des revendications communes.

⁵³ Les deux principales chaînes de télévision francophones du pays (la RTBF et RTL-TVi) ont ainsi fait appel au réseau dans le cadre de reportages consacrés à l'article 63§2.

portée par un noyau de militants soutenus plus ou moins passivement par des organisations qui lui sont restées extérieures. Les raisons en sont diverses, mais elles tiennent notamment à la fragmentation qui caractérise aujourd'hui les dynamiques de lutte, avec une multitude d'acteurs spécialisés sur un enjeu particulier (la dette, l'environnement, les sans-papiers, etc.) et qui peinent d'autant plus à mobiliser massivement qu'ils se partagent, *in fine*, un réservoir restreint de militants. Dans ce contexte, force est de constater que les efforts menés par le réseau pour faire de l'article 63§2 un enjeu transversal n'ont pas suffisamment porté leurs fruits. En outre, si le réseau a (presque) systématiquement participé aux différentes actions menées par les syndicats durant cette période, l'inverse est loin de s'être vérifié, ce qui illustre la réticence qu'éprouvent ces derniers à se joindre à des mobilisations qu'ils n'ont pas initiées (cf. *infra*). Pour autant, ce fonctionnement a permis au réseau d'avoir une souplesse et une réactivité sans lesquelles la plupart des (nombreuses) actions menées auraient été impensables. Mais cela s'est également traduit par des mobilisations nettement plus modestes que ce que le nombre d'organisations signataires aurait pu laisser croire⁵⁴, tandis que le nombre restreint de militants réellement actifs a fait reposer la dynamique sur des bases relativement friables.

Enfin, sur la question de la pression exercée sur les décideurs politiques, c'est probablement ici que le bilan est le plus mitigé. En effet, il est évident qu'une telle pression ne pouvait être exercée qu'à la condition d'avoir suffisamment avancé sur les deux chantiers précédents, ce qui explique que ce troisième axe a finalement été le moins développé des trois, alors que c'est pourtant de lui que dépendait directement la réussite de la mobilisation. À cet égard, la campagne électorale de 2014 offrait une occasion rêvée, dont on peut se demander si le réseau a été à même d'exploiter toutes les possibilités. En outre, le choix initial d'une pression exercée en priorité sur les partis susceptibles de revenir sur la mesure s'est révélé peu payant lorsque ceux-ci se sont vus exclure des négociations gouvernementales au niveau fédéral.

La question qui se pose maintenant pour le réseau est celle de son articulation avec des dynamiques plus larges dont il pourrait profiter pour faire avancer sa revendication, au risque toutefois de voir celle-ci se perdre aux côtés d'une multitude d'autres luttes. Il s'agit aussi pour lui de revoir son répertoire d'action pour l'adapter à une situation où il apparaît clairement que seul un bon rapport de force donnera une chance à sa revendication d'être entendue. Or, sur ce point, l'équilibre doit être trouvé entre une radicalisation des actions à laquelle d'aucuns appellent et le ménagement des sensibilités de signataires qui pourraient refuser de s'y voir associer.

2.5. LA RELATION DIFFICILE AUX SYNDICATS

Dans cet esprit, la question du rapport aux organisations syndicales a occupé une place particulière depuis les débuts du réseau. En effet, considéré comme potentiellement déterminant, leur soutien a été loin d'aller de soi. D'une part, parce que ces organisations

⁵⁴ Annoncée comme un des moments forts de la campagne, la remise de l'appel au ministre de l'Emploi aura ainsi finalement réuni seulement 200 personnes environ.

se sont montrées réticentes à rejoindre une initiative qu'elles n'avaient pas impulsée et sur laquelle elles n'étaient pas assurées de pouvoir garder un certain contrôle. D'autre part, parce que, symétriquement, de nombreux militants extra-syndicaux se méfiaient au moins autant des conséquences de la participation des syndicats à une dynamique qui reposait sur un délicat équilibre idéologique, tactique et organisationnel.

Ces éléments rejoignent et confirment largement ce que de précédentes études ont pu mettre en évidence à propos de la relation entre syndicats et mobilisation de chômeurs⁵⁵. C'est ainsi que, malgré la participation de nombreux militants provenant des commissions TSE de la FGTB et de la CSC, la relation avec les syndicats en tant que tels a été marquée par une profonde ambiguïté, ces derniers oscillant, pour le réseau, entre le rôle d'alliés à fédérer et celui de cibles sur lesquelles faire pression⁵⁶. Le premier point d'achoppement a été le texte d'appel rédigé lors des débuts du réseau. Des représentants des deux syndicats ont en effet regretté que les revendications aillent au-delà de la seule abrogation de l'article 63§2, d'autant plus que certaines formulations laissaient entendre, selon eux, une position critique du réseau vis-à-vis de l'emploi, position que les syndicats ne partagent pas⁵⁷. Il est toutefois apparu par la suite que, sans être un pur prétexte, ces remarques ne constituaient qu'un élément parmi d'autres justifiant les réticences syndicales à soutenir officiellement le réseau. En effet, bien que l'appel ait été modifié pour en tenir compte, la CSC refuse encore à ce jour de le signer (à l'exception notable de la section locale de Jette). À l'inverse, la FGTB a fini par le soutenir, d'abord au niveau de différentes instances régionales et sectorielles, ensuite à celui de la FGTB wallonne, suivie de près par la FGTB fédérale. Pour l'heure, ce soutien reste néanmoins purement formel, l'enjeu étant maintenant, pour le réseau, de le traduire en une véritable plus-value en termes de mobilisation.

⁵⁵ Cf. J. FANIEL, *Les syndicats, le chômage et les chômeurs en Belgique. Raisons et évolution d'une relation complexe*, thèse de doctorat en sciences politiques, ULB, 2006.

⁵⁶ À titre d'exemple, le réseau a donné son soutien et a participé aux diverses actions organisées par la FGTB wallonne sur la thématique du chômage en 2014, mais il s'est également rendu à son congrès du mois de septembre pour revendiquer plus de combativité de sa part en la matière.

⁵⁷ La référence à un « travail libre », par exemple, a été soupçonnée de renvoyer à la possibilité d'un chômage volontaire, ce que les deux syndicats se refusent à revendiquer pour des raisons stratégiques et/ou de fond.

3. AGC ROUX ET SAINT-GOBAIN GLASS À AUVELAIS : LA PROCÉDURE RENAULT EN QUESTION

En février 2014, les annonces simultanées du désengagement du groupe japonais Asahi Glass Company (AGC) de son site de Roux (section de la ville de Charleroi, dans la province de Hainaut) et de celui de la multinationale française Saint-Gobain Glass de son site d'Auvelais (section de la commune de Sambreville, en province de Namur) entraînent la perte de 527 emplois dans l'industrie verrière en Wallonie. Ces deux fermetures s'expliquent principalement par l'effondrement du secteur photovoltaïque en Europe.

Après un bref retour historique sur la conflictualité sociale dans le secteur du verre, ce chapitre présente successivement les deux fermetures de 2014 sous l'angle de l'usage que les acteurs patronaux et syndicaux ont fait de la procédure Renault. En effet, les négociations qui se sont tenues pour AGC Roux et pour le site de Saint-Gobain Glass à Auvelais ont pour point commun un faible usage de la grève par les syndicats : c'est essentiellement autour de la remise en question de la procédure Renault que se sont exprimés la conflictualité sociale et les rapports de force entre syndicats et directions.

3.1. RÉTROACTES

Industrie traditionnelle en Wallonie, le verre a été le terrain de pertes d'emplois massives, entraînant de nombreux conflits sociaux. Parmi ceux-ci, la lutte des travailleurs de Glaverbel Gilly pour la sauvegarde de l'emploi en 1980⁵⁸ et celle des travailleurs d'AGC Automotive à Fleurus en 2005⁵⁹ sont particulièrement emblématiques quant aux nombres de jours de grève qu'elles ont engendrés. Entre 1979 et 2014, quinze licenciements collectifs d'ampleur (six fermetures, trois faillites et six restructurations partielles) ont touché le

* Chapitre rédigé par Bruno Bauraind et Aline Bingen.

⁵⁸ A. HENRY, *L'épopée des verriers du pays noir*, Liège/Bruxelles, Luc Pire/Fondation Léon Lesoil, 2013.

⁵⁹ En décembre 2004, la région de Charleroi a été le terrain d'un conflit social d'envergure, après l'annonce de la fermeture d'un des trois fours de l'usine AGC Automotive située à Fleurus. Ce conflit, caractérisé par une grève de trois mois et un retentissement médiatique sans précédent, n'a pas permis de contrecarrer les licenciements et le non-renouvellement de contrats à durée déterminée pour plus de 300 travailleurs sur les 844 salariés de l'entreprise. Cf. A. BINGEN, « La rhétorique obscure des restructurations. Le cas AGC Automotive », *L'Année sociale 2005*, Bruxelles, Institut de Sociologie de l'ULB, 2006, p. 153-162 ; M. CAPRON, « Le conflit social chez AGC Automotive à Fleurus (décembre 2004 - mars 2005) », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1884-1885, 2005.

Hainaut⁶⁰, entraînant la perte de plus de 3 800 emplois⁶¹. Sur la même période, la Basse-Sambre a connu deux restructurations et trois fermetures définitives, qui ont eu pour conséquence la suppression de près de 1 000 emplois⁶².

Les deux fermetures survenues en 2014 concernent de grands acteurs du verre en Wallonie : le groupe japonais Asahi Glass Company (AGC) et la compagnie française Saint-Gobain Glass. Une succession d'opérations de fusions et acquisitions a progressivement vu l'industrie verrière du Hainaut et de la Basse-Sambre passer sous le contrôle de ces deux grandes multinationales.

Née de la fusion des sociétés belges Glaver et Univerbel en 1961, Glaverbel est passé en 1972 sous le contrôle du groupe verrier français Boussois-Souchon-Neuvesel (BSN, plus connu sous le nom de Danone à partir de 2004). En 1981, BSN s'est défait de sa branche verre plat ; les sites belges ont été repris par la multinationale japonaise Asahi Glass Company. Suite à l'OPA d'AGC sur Glaverbel en 2002, Glaverbel et Splintex⁶³ se sont trouvés englobés dans le groupe japonais, qui est devenu le premier groupe verrier mondial. En 2004, Splintex Europe a pris le nom d'AGC Automotive. La branche du verre plat et ses dix unités de production belges ont progressivement perdu leur appellation d'origine, parmi lesquelles Glaverbel Coating à Lodelinsart (verre antisolaires à couches et double vitrage) et Glaverbel Seneffe (verre anti-feu), situées en Hainaut⁶⁴.

Fondée en 1665 sous le nom de Manufacture royale des glaces, la compagnie Saint-Gobain, présente en Belgique depuis 1898 (site des glaciers de Franière), est un conglomérat français plus diversifié que son concurrent japonais. L'entreprise française est active dans la production et la distribution de matériaux pour le bâtiment. En 2012, Saint-Gobain comptait 192 781 travailleurs dans le monde, dont 33 000 employés dans la production de verre (Saint-Gobain Glass)⁶⁵.

⁶⁰ Les licenciements collectifs repris ici sont ceux qui ont conduit à la mise en place de cellules de reconversion wallonnes.

⁶¹ Fermeture de Glaverbel Houdeng en 1979 (250 emplois), fermeture de Glaverbel Gilly en 1979 (270 emplois, en ce compris les travailleurs « excédentaires » des caisseries de la Paix et de Splintex), faillite de Verlipack Momignies en 1985 (720 emplois), faillite de Verlipack Redirack Jumet en 1987 (270 emplois), fermetures de Verlipack Jumet et de Verlipack Tertre en 1999 et en 2000 (448 emplois), restructuration de Splintex Glaverbel à Fleurus en 2000 (240 emplois), restructuration d'AGC Automotive Europe Fleurus en 2005 (307 emplois), restructuration de Glaverbel Coating SA à Lodelinsart en 2006 (77 emplois), restructuration d'AGC Automotive Fleurus en 2007 (228 emplois), fermeture d'AGC Automotive Seneffe en 2010 (13 emplois), restructuration d'AGC Automotive Europe Fleurus en 2010 (148 emplois), restructuration de la Manufacture du verre à Tertre en 2010 (69 emplois), faillite de Durobor Soignies en 2011 (580 emplois), fermeture d'AGC Europe Roux en 2014 (198 emplois).

⁶² Restructurations de Saint-Gobain Glass et de Sekurit à Auvelais en 2009 (233 emplois), fermeture de Techniver SA à Jemeppe-sur-Sambre en 2012 (80 emplois), restructuration d'AGC Glass Europe Moustier Plant SA à Moustier-sur-Sambre en 2012 (139 emplois), fermeture de Saint-Gobain Sekurit à Auvelais en 2013 (262 emplois), fermeture de Saint-Gobain Glass Benelux à Auvelais en 2014 (329 emplois).

⁶³ En 1998, le groupe Glaverbel avait repris la dénomination de Glaverbel pour toutes les usines européennes productrices de verre plat (verre brut, verre pour le bâtiment et l'industrie) et celle de Splintex pour toutes les sociétés produisant du verre, trempé ou feuilleté, pour l'automobile.

⁶⁴ Glaverbel Coating à Lodelinsart a subi un plan de restructuration en 2006, entraînant la perte de 77 emplois, notamment par le biais de la non-reconduction des contrats à durée déterminée. Les sept autres entités de la branche du verre plat sont les suivantes : AGC Athus (verre feuilleté), AGC Mol (*float*, verre à couches pour l'automobile et double vitrage), AGC Zeebrugge (double vitrage et miroirs), AGC Mirodan à Heule (transformation de verre pour l'ameublement), Mirox à Leeuw-Saint-Pierre (transformation de verre pour le bâtiment), Energypane à Grand-Hallet (transformation de verre pour le bâtiment) et AGC Moustier (lignes de *float*).

⁶⁵ Chiffres issus des comptes annuels consolidés de Saint-Gobain, 2012.

3.2. LA PROCÉDURE RENAULT ET LE CHAMP DU NÉGOCIABLE

En réponse aux conséquences sociales des licenciements massifs, les modalités d'information et de consultation des travailleurs lors de menaces de fermeture ou de restructuration dans les entreprises ont été encadrées, en droit belge, dès 1960 pour les premières et 1969 pour les secondes⁶⁶. Il a cependant fallu attendre 1998 pour que la loi dite Renault harmonise les procédures d'information des travailleurs⁶⁷. Cette procédure impose un déroulement précis et contraignant des échanges entre directions et syndicats, en vue de garantir à ces derniers la possibilité de tenter d'infléchir la décision patronale⁶⁸.

Si, dans la majorité des cas, le principe de la liberté d'entreprise ne permet pas aux organisations syndicales de négocier une alternative à la décision patronale de fermer ou de restructurer, la procédure Renault et les actions collectives qui l'accompagnent constituent néanmoins un levier important pour les syndicats : elles permettent aux travailleurs de faire dépendre l'un de l'autre les deux volets de la procédure – l'information et la consultation (dite « phase 1 »), et la négociation du plan social (dite « phase 2 ») – et, à ce titre, de construire un rapport de force susceptible d'obtenir des concessions quant au contenu du plan social.

Dès l'origine, la principale pierre d'achoppement entre interlocuteurs sociaux a résidé dans le caractère cloisonné ou non des débats relevant de la décision économique et de ceux devant faire l'objet d'un accord : le banc patronal considère que la phase 1 relève du champ de la décision économique et que seule la phase 2 relève du champ du négociable, alors que les organisations syndicales revendiquent le caractère négociable de l'ensemble des objets débattus. Or, comme expliqué dans de précédentes livraisons du *Courrier hebdomadaire*⁶⁹, le caractère formellement successif entre les deux phases réduit à néant les capacités de revendications des syndicats. En effet, la clôture officielle de la phase 1 engendre la limitation automatique de la durée de la phase 2 (30 jours dans un cas de restructuration et 60 jours dans un cas de fermeture), ce qui réduit considérablement la capacité des organisations syndicales à construire un rapport de force favorable à l'obtention d'importantes indemnités : lorsque le délai est atteint sans qu'un accord soit conclu, le montant des indemnités de licenciement est limité au minimum légal.

⁶⁶ « Les solutions apportées aux conséquences des fermetures d'entreprises (I) », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 423, 1968 ; « Les solutions apportées aux conséquences des fermetures d'entreprises (II) », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 459-460, 1969.

⁶⁷ 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 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.

⁶⁸ A. BINGEN, M. HÉGALÉ, É. LAYON, « L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1943-1944, 2006.

⁶⁹ A. BINGEN, E. MARTINEZ, « La conflictualité liée aux restructurations d'entreprises », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 57-68.

Alors que la Cour de justice de l'Union européenne a tranché, en 2005, en faveur de l'interprétation syndicale, les deux cas de licenciements collectifs présentés dans le présent chapitre montrent que la question de l'interdépendance entre les deux phases de la procédure Renault est intimement liée aux moyens que les travailleurs trouvent pour la rendre effective, les stratégies syndicales et les actions collectives restant nécessaires pour construire un rapport de force apte à affronter les décisions de groupes multinationaux.

3.3. AGC ROUX : MARCHÉ ARRIÈRE DANS LA PROCÉDURE RENAULT

Le 10 février 2014, AGC Glass Europe annonce son intention de fermer le site situé à Roux, entraînant le licenciement de l'ensemble des 198 travailleurs de celui-ci. Cet événement marque une nouvelle étape dans la chute du secteur verrier wallon, et plus particulièrement dans la branche du verre plat, après la fermeture de Techniver SA (groupe Saint-Gobain) à Jemeppe-sur-Sambre en 2012 et la restructuration d'AGC Glass Europe Moustier Plant SA à Moustier-sur-Sambre en 2012 (cf. *supra*). L'annonce enclenche un processus de négociation long de quatre mois. Si les négociations entre interlocuteurs sociaux ne conduisent pas à un conflit de grande envergure, elles se caractérisent par un cheminement inhabituel de la procédure Renault, la direction acceptant de faire marche arrière par rapport à sa décision de clore unilatéralement la phase 1.

La mémoire du conflit emblématique d'AGC Automotive à Fleurus, en 2005, et la solidarité des travailleurs des trois autres entités du groupe présentes dans l'environnement proche d'AGC Roux (AGC Automotive à Fleurus, AGC Seneffe et AGC Coating à Lodelinsart) pèsent dans la stratégie mobilisée par la délégation syndicale d'entreprise pour créer un rapport de force lors des négociations. Notamment, en toile de fond du conflit, la longue mobilisation d'AGC Automotive Fleurus en 2005 sert tantôt de modèle à suivre et tantôt de contre-exemple.

3.3.1. La production du site de Roux

Le site de Roux était initialement spécialisé dans la production de verre imprimé pour le secteur du bâtiment (parois de douche, fenêtres, portes et châssis). Cette spécialisation avait d'ailleurs conduit au rapatriement, en 2004, d'une ligne de production de Tchéquie, jugée non rentable, vers le site de Roux. À partir de 2007, cependant, le groupe AGC décide de centrer les activités du site sur la production et l'emballage de verre imprimé extra clair destiné à couvrir les panneaux photovoltaïques. Cette décision entraîne la fin de l'activité traditionnelle de l'usine.

La réorganisation s'accompagne d'investissements importants (de l'ordre de 1,2 milliard de francs belges). Le secteur du photovoltaïque est alors en pleine croissance. Les premières années qui suivent cette réorientation stratégique de la production se caractérisent par une augmentation importante des commandes. Durant cette période, le nombre de travailleurs passe de 120 à 330 unités. Les difficultés se font cependant rapidement sentir, en raison du recul progressif du marché européen du solaire et de la concurrence des importations massives de produits verriers chinois à bas prix. À partir de 2010, la baisse

structurelle des prix qui est imposée au site de Roux provoque plusieurs restructurations. Celles-ci impliquent la non-reconduction des contrats intérimaires et des contrats à durée déterminée, ainsi que la modification de l'organisation du travail : l'ensemble des travailleurs est contraint de passer à un régime de travail à pauses.

Les tentatives de relance de la production de verre imprimé souffrent de la difficulté d'attirer à nouveau les anciens clients. L'usine est confrontée à un chômage économique important, atteignant le record de quatre semaines de chômage sur cinq. Pendant cette période, la délégation syndicale plaide pour un processus de réinternalisation⁷⁰ en vue de sauvegarder l'emploi. Les quatre entreprises sous-traitantes du site de Roux voient leur contrat rompu.

L'usine AGC Roux commence à fonctionner à perte. Les commandes permettent à peine de payer les salaires et d'assumer les coûts énergétiques. Alors que le site dispose d'une capacité de production quotidienne de 550 tonnes de verre liquide, son four peine à dépasser les 240 tonnes par jour. Le recours à une veilleuse à chaud pendant les périodes d'inactivité occasionne des pertes quotidiennes estimées à plus de 30 000 euros, ce qui est considérable et amplifie les difficultés financières de l'entreprise.

En 2013, les pertes mensuelles avoisinent le million d'euros. Le groupe envisage de revendre l'entreprise de Roux à un groupe belge, Strazzante, qui avait repris une partie des activités du site d'AGC Fleurus en 2005. Les travailleurs rejettent toutefois cette proposition de rachat, en raison des conditions salariales qu'ils jugent insatisfaisantes, des trop faibles garanties du maintien de l'emploi qui leur sont données, ainsi que de perspectives de viabilité jugées peu crédibles.

3.3.2. L'annonce de fermeture du site et la clôture unilatérale des débats

Le 10 février 2014, l'intention de fermer le site d'AGC Roux est annoncée lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire. Les 198 travailleurs sont menacés de licenciement. Après avoir largement détaillé l'évolution du marché photovoltaïque, la direction invoque la décision du groupe AGC de réorienter sa stratégie et de se désengager globalement du marché solaire. Elle précise que l'entreprise de Roux est condamnée à produire à perte.

Les négociations s'étendent sur une période de quatre mois. Onze conseils d'entreprise sont organisés entre le 10 février et le 26 juin 2014 pour encadrer les discussions relatives à la sauvegarde de l'emploi. Certaines discussions sont également consacrées aux négociations relatives au plan social, négociations poursuivies en délégation syndicale.

Les alternatives formulées par les syndicats de revenir à une production de verre imprimé sont confortées par un rapport du bureau d'études français Syndex, le 23 avril 2014, qui conclut à la rentabilité d'une production recentrée sur le verre imprimé ; cette solution impliquerait néanmoins le licenciement de plus d'une centaine de travailleurs. Le 30 avril,

⁷⁰ La réinternalisation ou « *back sourcing* » exprime l'intégration au sein d'une entreprise donneuse d'ordre d'une activité précédemment déléguée à la sous-traitance, qui se fait donc au détriment des travailleurs des anciennes entreprises sous-traitantes.

cette option est jugée non crédible par la direction de l'entreprise⁷¹. La direction précise plus tard qu'il lui est impossible de saturer les deux fours, belge et tchèque, en raison d'une capacité de vente limitée. Selon un délégué syndical de la FGTB, le marché mondial d'AGC dans le secteur de l'imprimé s'élève à 100 à 120 tonnes par jour. Le four tchèque produisant 90 à 100 tonnes, le groupe préfère le saturer à 90 % en sacrifiant le four belge.

Le 13 mai, la direction décide de clore de manière unilatérale la phase 1 de la procédure Renault, par l'envoi de la notification du licenciement collectif à l'autorité publique.

Jusqu'au début du mois de mai, la délégation syndicale avait fait le choix de ne pas recourir à la grève. Les effets qu'avait eus en 2005 le conflit d'AGC Automotive Fleurus sur les travailleurs – à savoir la précarisation de la situation de nombreuses personnes (dont 32 avaient retrouvé un emploi sur le site de Roux et sont désormais menacées par la fermeture de celui-ci) – avaient contribué à nourrir cette décision. Toutefois, la clôture unilatérale de la phase 1 entraîne une journée d'actions symboliques destinées à sensibiliser l'opinion publique et le monde politique sur le sort du site⁷². Les travailleurs bloquent les principaux axes routiers proches du site. Les travailleurs réintègrent l'usine une fois l'action terminée. Les leviers dont ils disposent pour faire pression sur la direction se situent ailleurs.

3.3.3. Le four et la solidarité au cœur du rapport de force

Lorsqu'elle annonce la fermeture du site de Roux, la direction ne mentionne pas la date précise d'arrêt du four. Dès le démarrage de la procédure Renault, les travailleurs décident de maintenir celui-ci en activité. Les deux conducteurs de four, seuls habilités à manipuler l'engin et capables de le faire, s'associent à la stratégie syndicale et contribuent à surveiller l'accès à l'outil.

Pour les syndicats, le fait de maintenir le four en activité, en causant ainsi des pertes financières à l'entreprise, vise d'abord à faire pression sur les débats relatifs à la sauvegarde de l'emploi. Après la rupture des débats, cette stratégie a pour objectif de contraindre la direction à revenir sur sa décision de clore la phase 1. L'enjeu est de taille car la clôture de cette phase fait démarrer le délai suspensif de 60 jours durant lequel, d'une part, la direction ne peut licencier les travailleurs et, d'autre part, les interlocuteurs sociaux doivent s'accorder sur le montant des indemnités extra-légales de licenciement. À défaut d'accord, le minimum légal d'indemnités – équivalant à quatre mois de rémunération – s'impose. Or, les délégués syndicaux d'AGC Roux sont résolus à obtenir de meilleures conditions de départ, correspondant au moins à celles arrachées au terme du long conflit d'AGC Automotive Fleurus neuf ans plus tôt.

Pour contraindre l'entreprise à faire marche arrière et pour faire face aux menaces de la direction d'un arrêt forcé du four, les délégués syndicaux de Roux bénéficient de l'appui de leurs homologues des sites de Seneffe, de Fleurus et de Lodelinsart. Ces derniers décident de peser dans le rapport de force en annonçant à leurs directions respectives qu'ils sont prêts à organiser des actions de grève en cas d'arrêt forcé du four de Roux.

⁷¹ *L'Écho*, 3 mai 2014.

⁷² *L'Écho*, 15 mai 2014.

À cela, s'ajoute la rumeur d'une intervention conjointe des délégations syndicales des quatre sites à Moustier-sur-Sambre, où se trouve l'outil stratégique du groupe, le *float*. Les délégués syndicaux misent sur le fait que la direction, si elle s'attendait au déclenchement d'un mouvement de grève au *finish*, dont l'essoufflement était probable, n'avait pas prévu le cas d'une telle pression convergente et solidaire.

Aucune de ces menaces ou intentions ne doit cependant être mise à exécution. Le 26 mai, la direction décide de rouvrir la phase 1, « avec pour objectif de clôturer celle-ci de façon concertée » ; c'est chose faite le 26 juin. Entre ces deux dates, les syndicats réactivent, une nouvelle fois, la piste de la sauvegarde de l'activité et de l'emploi. Le bureau d'études Syndex réaffirme la viabilité d'une activité endéans les trois ans. Mais la direction écarte définitivement cette piste. Les négociations relatives au plan social restent alors le seul enjeu de la négociation.

Sept réunions sont consacrées au volet social. Les représentants des travailleurs conditionnent la clôture des décisions à caractère économique à l'obtention d'un accord sur ce volet. La direction annonce son intention, à défaut d'accord, de couper les vannes de gaz qui alimentent le four depuis l'extérieur de l'usine. Une réunion de la dernière chance se déroule, avec succès, le 26 juin. Les nombreuses suspensions de séance permettent aux représentants des travailleurs de préserver le front commun face aux arguments patronaux⁷³.

Sur le plan de l'indemnisation des travailleurs, le volet social de l'accord prévoit que le montant des indemnités extra-légales soit identique à celui obtenu dans le cas d'AGC Automotive Fleurus neuf ans plus tôt. Les clauses de ce plan social dépassent même les avantages obtenus à l'époque pour les travailleurs concernés par le départ en prépension anticipée (actuellement appelée régime de chômage avec complément d'entreprise), abaissée à 53 ans. Les candidats à la prépension ont en effet le choix entre deux modes de calcul distincts, dont l'un est particulièrement avantageux pour les personnes ayant peu d'années d'ancienneté au sein de l'usine et qui travaillaient de jour⁷⁴.

Sur le plan du réemploi, alors que la direction avait annoncé la possibilité de replacer 5 à 7 travailleurs au sein d'autres entités du groupe, les délégués syndicaux obtiennent le remplacement de 50 personnes. Ce sont les contacts privilégiés et récurrents avec les délégations syndicales des autres sites qui ont permis d'aboutir au remplacement des travailleurs intérimaires par des travailleurs issus du site de Roux. Les travailleurs ont également trouvé un soutien auprès des interlocuteurs de la Région wallonne, qui ont conditionné l'octroi d'un subside, destiné à l'entité de Fleurus, à l'engagement prioritaire de travailleurs du site de Roux. Dix travailleurs choisiront cette option, dont certains avaient déjà vécu la restructuration fleurusienne de 2005. Les autres intégreront la cellule de reconversion du FOREM.

⁷³ Il est à noter que, pendant toute la durée du conflit, les deux organisations syndicales ont parlé d'une même voix, en conciliant leur position en amont de chacune des négociations.

⁷⁴ Il s'agit de l'application soit de la convention collective de travail n° 17, soit du forfait journalier de 25 euros, plus avantageux que la première option pour les personnes n'ayant pas à leur actif beaucoup d'années de travail au sein de l'entreprise.

3.4. SAINT-GOBAIN GLASS À AUVELAIS : LE BOYCOTT DE LA PROCÉDURE RENAULT

Le 12 février 2014, la direction de Saint-Gobain Glass à Auvelais convoque un conseil d'entreprise extraordinaire dans le but d'annoncer aux représentants des travailleurs la fermeture de l'entreprise. Après Techniver en 2012 et Sekurit en 2013, c'est la dernière filiale du groupe Saint-Gobain Glass dans la Basse-Sambre à se voir condamner.

Le licenciement des 329 salariés du site de Saint-Gobain Glass à Auvelais ne donne pas lieu à une mobilisation sociale d'ampleur dans la région. Par contre, du point de vue de la conflictualité sociale, l'originalité de la fermeture de cette entreprise tient en la mise en question de la procédure Renault par les délégations syndicales, en front commun. Le 12 février, les représentants des travailleurs refusent que la direction exprime son intention de restructurer l'entreprise. Par cette pratique, les syndicalistes créent un vide juridique qui ne prendra fin que le 25 février 2015.

3.4.1. L'évolution de la production de verre dans la Basse-Sambre

Le 25 février 2014, pour étayer son intention de fermer le site d'Auvelais, la direction locale de Saint-Gobain Glass invoque le ralentissement des secteurs automobile et du bâtiment en Europe. L'effondrement du marché des panneaux photovoltaïques en Belgique et en Allemagne est également mis en avant⁷⁵. Si le marché du verre est en crise depuis plusieurs années en Europe, la fermeture du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass résulte tout autant de la mauvaise conjoncture économique que d'un choix stratégique de la direction du géant verrier français.

Jusqu'en 2008, le site auvelaisien de Saint-Gobain Glass est équipé de deux fours. Le plus petit produit du verre pour l'automobile. Cet outil est vieillissant. Au début de l'année 2008, avant les premiers effets de la crise des *subprimes*, la direction locale décide de lancer la réparation de ce four destiné, en partie, à fournir Saint-Gobain Sekurit, une filiale de transformation du groupe située également à Auvelais. Alors que les réparations sont planifiées en Belgique, un autre four du groupe Saint-Gobain Glass en Europe, également destiné à l'automobile, tombe en panne à Avilés en Espagne. En accord avec les délégations syndicales du site belge, la direction du groupe décide alors de transférer en Espagne les matériaux qui devaient initialement permettre la réfection du four belge, afin de relancer en priorité le four espagnol. La maintenance du four auvelaisien est dès lors postposée de quelques mois. Cependant, en mai 2008, celui-ci tombe en panne à son tour. Les réparations, qui se chiffrent à 40 millions d'euros, sont lancées. Elles ne seront jamais achevées. Devant le ralentissement de l'industrie automobile en Europe, le groupe Saint-Gobain Glass décide en effet de l'arrêt définitif du four auvelaisien et du transfert de sa production vers d'autres sites européens, dont celui d'Avilés.

⁷⁵ *Le Soir*, 25 février 2014.

Quant à lui, le second four, destiné au secteur de la construction, est considéré en fin de vie dès 2006⁷⁶. À l'époque, le groupe décide d'investir près de 60 millions d'euros à Auvelais pour construire un four « jumbo » d'une grande capacité de production (1 000 tonnes par jour). Le nouveau four est inauguré en grande pompe le 9 mai 2007. Il doit permettre le maintien de l'emploi sur le site durant deux décennies⁷⁷. Cet investissement implique cependant une contrepartie syndicale. En échange, la direction a exigé et obtenu que la « petite maintenance » (ou « première maintenance ») soit introduite sur la ligne de production ; désormais, c'est donc l'opérateur sur la ligne qui dépanne et réalise l'entretien de sa machine, et non plus le service technique – qui est dès lors restructuré. Il s'agit là d'une importante concession syndicale, ce service étant un levier de mobilisation important (lorsque son personnel débraie, l'ensemble de l'usine s'arrête).

Comme celui de l'automobile, le secteur de la construction subit de plein fouet la crise économique et financière. Une innovation permet cependant à l'usine d'Auvelais de réorienter sa production. En 2009, elle obtient la fabrication du verre Diamant qui est destiné aux panneaux photovoltaïques, principalement pour fournir le marché allemand.

La situation du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass reste néanmoins précaire. Malgré l'arrêt d'un four, le site reste équipé de deux lignes de production et conserve le personnel pour faire fonctionner ces deux lignes. Les coûts fixes du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass sont plus importants que ceux des autres sites de production du groupe en Europe. Malgré l'obtention du marché des panneaux photovoltaïque, l'entreprise d'Auvelais n'est pas jugée compétitive. En outre, depuis quelques années, un site de production comparable à celui d'Auvelais est progressivement mis en fonction en Pologne. Pour certains syndicalistes, ce sont les prémices d'une délocalisation vers ce pays et d'un désengagement progressif du groupe Saint-Gobain Glass qui se jouent à partir de 2009. La fermeture du site auvelaisien est l'aboutissement du démantèlement par le groupe français de l'industrie verrière dans la région de Sambre.

Le 2 avril 2012, la direction de Techniver, une filiale du groupe située à Jemeppe-sur-Sambre, annonce la fermeture prochaine de l'usine, entraînant la perte de 80 emplois⁷⁸. Ce site fabriquait un vitrage à très haute valeur ajoutée, le privalite⁷⁹, à partir de verre produit chez Saint-Gobain Glass à Auvelais. Le 25 mars 2013, c'est au tour des 260 travailleurs de Saint-Gobain Sekurit de se voir signifier l'intention de fermer leur usine. Les fermetures de Techniver et de Saint-Gobain Sekurit privent *de facto* le site auvelaisien de Saint-Gobain Glass de ses deux principaux clients. Enfin, toujours en 2013, le secteur du photovoltaïque connaît à son tour une crise de surproduction. En février 2013, la direction du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass décide de mettre en « veille froide »⁸⁰ le dernier four encore en activité dans la Basse-Sambre. Tout est répertorié et nettoyé, les outils sont bâchés. Les travailleurs du site d'Auvelais, qui viennent de vivre les fermetures de Sekurit et de Techniver, ne croient cependant plus en un

⁷⁶ Un four a une durée de vie de 15 ans en moyenne.

⁷⁷ *L'Écho*, 9 mai 2007.

⁷⁸ SPF Travail, Emploi et Concertation sociale, « Licenciements consécutifs à des fermetures (hors faillites) et à des restructurations d'entreprises », s.d., www.emploi.belgique.be.

⁷⁹ Le privalite est un vitrage destiné à l'aménagement intérieur qui peut être soit clair, soit opaque.

⁸⁰ La veille froide désigne l'arrêt du four par la diminution progressive de sa température.

redémarrage futur. Cette résignation réduira la marge de manœuvre des organisations syndicales.

Entre avril 2013 et février 2014, les ouvriers du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass sont au chômage économique de longue durée : une semaine de travail pour 14 semaines de chômage. Pour les employés, une convention particulière est signée. Elle leur permet d'effectuer 80 jours de chômage économique par an. Cette longue période de chômage économique complique fortement le travail syndical. Même si les signes d'une fermeture imminente sont perceptibles, les travailleurs sont chez eux. Ils sont déconnectés par rapport aux enjeux de l'entreprise et au collectif de travail. Un ex-délégué FGTB expliquera : « On se rendait compte que les stocks diminuaient, que d'autres usines du groupe fournissaient nos clients. Mais mobiliser des gens qui sont chez eux et qui perçoivent un revenu, c'est quasiment impossible. »

Outre la répétition des restructurations et le chômage économique, un autre élément, connu des syndicalistes, rend l'utilisation de la grève inopérante dans le conflit qui oppose les syndicats à la direction locale de Saint-Gobain Glass. Au sein du groupe français, chaque site de production dispose de son « *back up* » : c'est-à-dire un autre site qui fabrique les mêmes produits et qui, en cas de grève ou de maintenance, est capable d'assumer un surplus de production.

3.4.2. Déroulement des négociations

Le 12 février, la direction locale invite les syndicalistes à un conseil d'entreprise extraordinaire. Les représentants des travailleurs ne se font aucune illusion sur le contenu de l'annonce. Ils se réunissent en front commun juste avant le conseil d'entreprise et décident de ne pas laisser la direction annoncer son intention de restructurer le site. Les syndicalistes se rendent à la réunion, mais sortent de la salle sans même laisser parler le directeur. L'intention de restructurer n'a pu être annoncée et la procédure Renault ne peut donc pas débiter. Par cette action, les quatre centrales syndicales concernées – le SETCA et la CNE pour les employés, la Centrale générale et la CSC Bâtiment, industrie et énergie pour les ouvriers – viennent de créer un vide juridique.

Si l'action est menée en front commun, ses objectifs semblent être différents selon les acteurs syndicaux. Il s'agit tout d'abord de créer un précédent quant à une procédure Renault qui, finalement, revient toujours à négocier une fermeture décidée en amont par la direction : la stratégie du fait accompli des directions laisse peu de place à une discussion sur les alternatives que prévoit la loi dite Renault. Il s'agit également de contraindre la direction du groupe à se joindre aux négociations. Enfin, ce boycott a pour objectif d'obliger le gouvernement wallon à se saisir du dossier, à quelques semaines du scrutin du 25 mai 2014. Durant une dizaine de jours, un chassé-croisé a lieu entre direction locale et syndicalistes. Finalement, la direction fait intervenir une huissière pour délivrer la convocation du nouveau conseil d'entreprise extraordinaire.

Trois éléments permettent de renouer le dialogue et de lancer effectivement la procédure Renault à partir du 25 février. Tout d'abord, après une entrevue avec une délégation de syndicalistes des sites d'AGC Roux et de Saint-Gobain Auvelais, le gouvernement wallon s'engage à financer une étude du cabinet Syndex pour explorer la possibilité de conserver

une activité sur le site d'Auvelais⁸¹. Ensuite, la direction locale accepte que la date de début de la procédure Renault soit fixée au 25 février et non au 12, comme elle l'exigeait précédemment⁸². Enfin, la lassitude des travailleurs, qui viennent de vivre plusieurs restructurations, ainsi que l'inquiétude exprimée par la CSC à ses délégués incitent à un retour à la table des négociations. Les instances de la CSC craignent en effet les répercussions négatives que pourrait avoir ce boycott sur de futures procédures Renault.

Un conseil d'entreprise extraordinaire se tient donc le 25 février 2014. La réunion permet de définir un calendrier des négociations. Une série de réunions sont prévues les 6, 17 et 24 mars suivants⁸³. Le 18 février, une rencontre se tient au siège du groupe Saint-Gobain en Belgique, à Wavre, entre les syndicats et la direction Benelux du groupe. La direction du groupe ne ferme pas officiellement la porte à une possible vente du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass⁸⁴. En marge de cette réunion, une soixantaine de travailleurs procèdent à la vente symbolique de leur entreprise pour inciter la direction à trouver un repreneur pour leur site.

Entre-temps, le cabinet Syndex reçoit son ordre de mission de la part du gouvernement wallon. Outre une étude contradictoire sur les motivations de la fermeture, Syndex doit évaluer la possibilité de conserver une activité sur le site et rechercher un acquéreur potentiel. L'étude de Syndex conclut à la possibilité de conserver 120 emplois sur le site auvelaisien de Saint-Gobain Glass en réorientant l'activité de l'usine. Selon le cabinet d'expert, qui rejoint l'analyse de certains syndicalistes, l'usine d'Auvelais pourrait devenir une plate-forme de distribution pour le groupe grâce à ses importantes capacités de stockage (les hangars du site permettant de stocker près de 80 000 tonnes de verre). Les syndicalistes défendent ce scénario en s'appuyant sur l'exemple du site de Saint-Gobain Glass à Aniche, dans le Nord-Pas-de-Calais, où le four a également été arrêté mais où des activités logistiques sont conservées.

La direction du groupe refuse finalement ce scénario. Elle s'oppose également à la vente du site d'Auvelais, arguant qu'elle ne peut le céder à un concurrent potentiel.

Le 10 juin, la phase 2 de la procédure Renault s'ouvre officiellement par l'envoi de la notification du licenciement collectif à l'autorité publique. Après quatre réunions de négociation, la direction locale et les syndicats parviennent finalement à un accord, le 3 juillet 2014. Il est convenu que, jusqu'au 15 septembre 2014, date de la fermeture définitive, les travailleurs seront payés par l'entreprise mais ne devront plus se rendre au travail⁸⁵. Selon les syndicats, l'accord est satisfaisant au vu du contexte. Et ce, malgré le fait que 170 travailleurs sont licenciés sans avoir accès au chômage avec complément de l'employeur. Il s'agit des travailleurs de moins de 54 ans au 31 décembre 2014 pour les ouvriers et de moins de 56 ans pour les employés.

⁸¹ Une étude sera également commanditée pour le site d'AGC Roux.

⁸² *La Libre Belgique*, 22 février 2014.

⁸³ *La Libre Belgique*, 26 février 2014.

⁸⁴ *L'Avenir*, 19 mars 2014.

⁸⁵ *L'Avenir*, 3 juillet 2014.

3.5. CONCLUSION

Si les deux conflits sociaux étudiés ici ne se démarquent pas par l'ampleur de la mobilisation et le recours à l'arme de la grève, ils ont en commun d'illustrer particulièrement bien les rapports de force qui se jouent à l'occasion de la mise en œuvre d'une procédure Renault. Si la loi du 13 février 1998 a imposé aux employeurs un respect accru des formes procédurales de leurs relations avec les représentants des travailleurs par rapport aux législations préexistantes⁸⁶, le problème de fond de la sauvegarde de l'emploi est resté lettre morte. Dans la plupart des conflits sociaux nés d'une restructuration d'entreprise, la procédure Renault permet de donner du temps à la négociation du plan social. Par contre, le plus souvent, les contre-propositions syndicales sont rejetées par les directions.

Les cas d'AGC Roux et du site de Saint-Gobain Glass à Auvelais attestent bien de l'incapacité des organisations syndicales à interférer dans les plans stratégiques orchestrés par des groupes multinationaux et d'infléchir leurs décisions de restructuration partielle ou de fermeture totale. Et ce, même lorsque les alternatives à la fermeture avancées par les représentants syndicaux sont confortées par les résultats d'expertises indépendantes commanditées par la Région wallonne.

Si les clauses de nullité et les sanctions confèrent une force contraignante à la procédure Renault, le cas du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass montre toutefois la capacité des organisations syndicales d'en retarder le déclenchement, dans le but notamment de contraindre la direction du groupe multinational ou le pouvoir politique à intégrer ce jeu d'acteurs qu'est une restructuration d'entreprise. Quant à lui, le cas d'AGC Roux vérifie le jugement de la Cour de justice de l'Union européenne qui, le 27 janvier 2005, a estimé que l'ensemble de la procédure Renault relevait de la négociation, et donc d'un accord entre les parties⁸⁷.

Le caractère simultané des négociations a incité les délégations syndicales d'AGC Roux et du site auvelaisien de Saint-Gobain Glass à se rendre ensemble auprès du gouvernement wallon. Ils ont obtenu que deux études soient commanditées.

Pour le cas d'AGC Roux, la décision de la Région wallonne d'octroyer des subventions pour le développement d'une autre entité du groupe a été conditionnée au remplacement de certains travailleurs du site de Roux. Elle témoigne également de l'impossibilité du gouvernement wallon à imposer à une multinationale un diagnostic partagé de potentielle relance des activités présentées comme condamnées par la direction.

⁸⁶ A. BINGEN, M. HÉGALÉ, É. LAYON, « L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement », *op. cit.*

⁸⁷ Cour de justice de l'Union européenne, Arrêt Junck, C 188/03, 27 janvier 2005 : « S'agissant de la procédure de consultation, elle est prévue, aux termes de l'article paragraphe 1 de la directive, "en vue d'aboutir à un accord". Selon le paragraphe 2 du même article, elle "porte au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement" (...). Il apparaît ainsi que l'article 2 de la directive impose une obligation de négociation ».

4. LE « PLAN DE TRANSFORMATION » DE DELHAIZE BELGIQUE

Après les enseignes Carrefour et Makro et pratiquement en même temps que Cora⁸⁸, Delhaize Belgique a engagé une restructuration d'envergure, en annonçant en juin 2014 la mise en œuvre d'un « plan de transformation » pouvant entraîner le licenciement collectif de quelque 2 500 travailleurs et la fermeture de 14 magasins. Le secteur de la grande distribution dans son ensemble traverse ainsi une période d'accélération des restructurations, impulsées par un contexte économique morose et une concurrence accrue entre les enseignes. Dans le cas de Delhaize, cependant, malgré une diminution de ses revenus sur le marché belge, le groupe enregistre des résultats bénéficiaires.

Le conflit social a été particulièrement long. Un protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales n'est intervenu que le 12 février 2015, après pas moins de huit mois de négociations émaillées de grèves dans les centres logistiques et dans le réseau commercial. Au bout du compte, les négociations ont permis d'amender le projet de la direction en réduisant à 1 800 le nombre d'emplois perdus, sur la base de départs volontaires et d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension), et à 10 le nombre de magasins qui ne seront plus exploités en gestion propre (9 magasins passeront en franchise et 1 supermarché sera fermé). Le devenir des travailleurs concernés reste toutefois incertain, car l'accord a été conclu au moment où s'engageait une concertation au sein du Groupe des dix à propos de la disponibilité des travailleurs bénéficiant du régime de chômage avec complément d'entreprise.

4.1. PLAN DE RESTRUCTURATION ET DÉMARRAGE DE LA PROCÉDURE RENAULT

Le 11 juin 2014, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, la direction de Delhaize Belgique⁸⁹ annonce, « son intention d'apporter des changements majeurs à son organisation »⁹⁰. Concrètement, il s'agit de supprimer quelque 2 500 emplois⁹¹, en évitant

* Chapitre rédigé par Esteban Martinez.

⁸⁸ Durant l'été 2014, après l'annonce du « plan de transformation » chez Delhaize, Cora a également fait connaître ses projets de restructuration, visant quelque 450 emplois.

⁸⁹ L'enseigne fait partie du Groupe Delhaize, présent dans neuf pays et employant environ 160 000 personnes dans le monde. À la fin du mois de mars 2014, son réseau de vente est constitué de 3 520 magasins.

⁹⁰ Communiqué de presse de Delhaize Belgique, 11 juin 2014.

autant que possible les licenciements secs, et de mettre fin à l'exploitation en gestion propre de 14 magasins jugés non rentables en Belgique (8 en Flandre, 5 en Wallonie et 1 à Bruxelles)⁹², ouvrant ainsi la voie à leur reprise éventuelle par des franchisés. Ces mesures sont présentées par la direction comme un « plan de transformation » visant à rétablir la santé financière du groupe, celle-ci étant mise en péril tout à la fois par un « handicap de coûts structurel croissant lié aux conditions de travail et de rémunération des activités en gestion propre » et par « le contexte économique et concurrentiel de plus en plus difficile »⁹³.

Dans la foulée, Delhaize Belgique réaffirme sa volonté de renforcer sa position concurrentielle sur le marché belge à travers une nouvelle stratégie commerciale. À cet effet, la direction prévoit d'investir 450 millions d'euros supplémentaires (s'ajoutant aux 350 millions d'euros déjà décidés précédemment), durant la période 2015-2017, « dans son réseau de supermarchés en gestion propre, dans le développement de la formation du personnel, dans la logistique, dans son assortiment de produits sains et de qualité, dans les prix compétitifs et dans l'e-commerce »⁹⁴.

Une procédure Renault est alors engagée⁹⁵.

4.2. MOBILISATIONS ET DIALOGUE DE SOURDS DANS UN CLIMAT TENDU

La réaction syndicale ne se pas fait attendre. Tout au long du conflit, elle se traduira par des actions de grève et de blocage dans les magasins et les dépôts, soutenues par le front commun syndical FGTV-CSC. Unis dans l'action et dans l'opposition au « plan de transformation », les syndicats d'employés et d'ouvriers mèneront toutefois les négociations de façon séparée. Du côté des employés, travaillant dans les magasins et les services centraux, le front commun rassemble le Syndicat des employés, techniciens et cadres de la FGTV (SETCA-BBTK), la Centrale nationale des employés de la CSC (CNE) et le Landelijke Bedienden Centrale-Nationale Vakverbond voor Kaderleden de la CSC (LBC-NVK). Du côté des ouvriers, les deux centrales concernées sont la FGTV-Horval/ABVV-Horval et la CSC-Alimentation et services/ACV-Voeding en Diensten.

Dès le lendemain de l'annonce du plan de transformation, le jeudi 12 juin, le personnel de 47 magasins débraie ; cet arrêt se poursuit jusqu'au samedi. Le centre de distribution de Zellik est également bloqué par le personnel ouvrier, ce qui empêche la sortie des

⁹¹ En 2014, Delhaize Belgique occupe un total de 14 878 collaborateurs, dont 900 cadres et 2 500 ouvriers non concernés par la mesure de licenciement.

⁹² Delhaize Belgique exploite 138 magasins en gestion propre. La fermeture des 14 magasins provoquerait le licenciement de 700 à 900 employés. Les autres magasins en gestion propre et les services centraux seraient aussi touchés par les suppressions d'emploi. Il est à noter que les magasins affiliés AD Delhaize, Proxy Delhaize et Shop & Go, ainsi que les activités de Delhaize Luxembourg, Tom & Co, Caddy Home et Red Market ne sont pas concernés par le plan de transformation.

⁹³ Communiqué de presse de Delhaize Belgique, 11 juin 2014.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Pour une brève présentation de ce mécanisme, cf. chapitre 3 « AGC Roux et Saint-Gobain Glass à Auvelais : la procédure Renault en question » (B. BAURAIN, A. BINGEN) de la présente publication.

camions et les livraisons du frais, des fruits et légumes. Myriam Delmée, vice-présidente du SETCA, évoque à cet égard une « réaction émotionnelle », dans la mesure où aucun mot d'ordre d'action n'a été lancé par les syndicats. Réunies en front commun, les organisations syndicales s'entendent pour mettre à profit la procédure Renault, sans se laisser enfermer dans un calendrier, afin d'obtenir de la direction tous les éclaircissements utiles concernant la stratégie commerciale du groupe et d'examiner les différents scénarios alternatifs. Par ailleurs, les syndicats rencontrent le Premier ministre, Elio Di Rupo (PS), et la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (SP.A).

Les incidents se multiplient. Le conseil d'entreprise du 18 juin, qui se tient dans le cadre de la première étape de la procédure Renault (phase d'information et de consultation des travailleurs), est écourté à l'initiative des syndicats, qui n'acceptent pas l'absence du CEO, Denis Knoops. Dans la foulée, le personnel du centre de distribution de Ninove, qui approvisionne les magasins en boissons, débraie. Par ailleurs, l'initiative patronale consistant à orienter les travailleurs inquiets vers une cellule d'écoute et d'assistance psychologique suscite l'indignation des syndicats, d'autant que le numéro de téléphone mentionné s'avère erroné et renvoie vers un cabinet d'huissiers spécialisé dans le recouvrement de dettes.

Dès ce moment, un « dialogue de sourds » s'installe durablement entre la direction et les syndicats. Ces derniers remettent un millier de questions à la direction, tout en réclamant une atténuation du plan de restructuration « dans tous ses aspects ». Une pétition, intitulée « Tous delhaiziens », sera d'ailleurs lancée afin de regrouper les marques de soutien. De son côté, la direction campe sur ses positions. Le 8 septembre, elle présente au conseil d'entreprise des mesures d'économie et de rationalisation du travail pour le personnel restant, employé et ouvrier : suppression de la pause rémunérée⁹⁶, limitation des primes et des jours de congé d'ancienneté, optimisation du remplissage des rayons avant l'ouverture, etc. Ces mesures envisagées font dire aux syndicats que « si les ouvriers ne sont pas touchés par le licenciement collectif, par contre, ils le seront par les régressions sociales »⁹⁷.

Faute d'avancées et de réponses claires de la part de la direction sur l'organisation des magasins avec un personnel réduit, sur la politique commerciale de l'enseigne et sur les critères de sélection des magasins à fermer, une deuxième vague de grèves est déclenchée. Le vendredi 18 septembre, 18 magasins répartis dans les trois régions du pays sont à l'arrêt. Le vendredi 3 octobre, il en va de même pour 9 magasins de la région bruxelloise (5 d'entre eux restant fermés le samedi). De plus, les travailleurs occupés au centre de distribution de Zellik se mettent en grève le 8 octobre pour protester contre le projet de la direction de réduire sensiblement le salaire des ouvriers dans le cadre du « plan de transformation ». Le mouvement de protestation culmine à la mi-octobre. Le front commun syndical a en effet appelé à une grève générale : 116 magasins, dont 67 en Wallonie et à Bruxelles (sur les 138 exploités en gestion propre), sont fermés le vendredi 17 octobre. La grève se prolonge sur 57 sites le samedi 18 octobre. Les dépôts de Zellik et de Ninove connaissent des blocages.

⁹⁶ Dans les magasins, où les pauses du matin et de l'après-midi sont de 15 minutes (contre 10 minutes dans les dépôts), cela revient à augmenter le temps de travail de 36h à 38h30 pour le même salaire.

⁹⁷ Communiqué de presse du front commun syndical ouvriers-employés, « Des licenciements, des fermetures et des régressions sociales confirmées ! », 8 septembre 2014.

Le 20 octobre, devant le conciliateur social, la direction s'engage à formuler une « proposition adaptée » du plan d'économies pour le personnel ouvrier⁹⁸. Par ailleurs, un calendrier serré de rencontres du conseil d'entreprise est fixé pour les mois de novembre et de décembre, dans le cadre de la poursuite de la phase d'information et de consultation de la procédure Renault. Il est vrai que la fin d'année – période cruciale sur le plan commercial – approche. Les syndicats continuent à réclamer une clarification de la stratégie commerciale de l'enseigne et des projets de réorganisation des supermarchés, avant d'aborder les projets d'économie et de réduction de l'emploi. À ce dernier égard, ils insistent également sur le fait que les licenciements doivent être réalisés sur une base volontaire, ce qui implique à tout le moins le recours aux prépensions. De son côté, outre les licenciements et fermetures annoncés, l'entreprise entend modifier les conditions de travail et les rémunérations du personnel restant.

Lors du conseil d'entreprise du 4 novembre, la direction annonce une série de mesures à cet égard : polyvalence accrue dans les magasins (travail en rayon, en caisse et en réserve), flexibilité accrue du temps de travail (possibilité de séquences de 3 heures par jour pour le personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté), baisse du salaire brut, gel des annuités, limitation de l'ancienneté à 22 ans, limitation de la prime annuelle au minimum sectoriel. Ces mesures ne sont certainement pas de nature à apaiser le personnel, si bien que les actions de protestation contre le plan de restructuration de la chaîne se poursuivent. Le 10 novembre, 6 magasins sont fermés en région bruxelloise et des arrêts de travail spontanés surviennent le 25 novembre dans les centres de distribution de Zellik et de Ninove.

4.3. DES AVANCÉES VERS UN ACCORD SOCIAL

C'est dans ce climat tendu, et sous la menace de reprise des actions de grève en décembre, que les réunions du conseil d'entreprise et des bureaux de conciliation se succèdent pour tenter de déboucher sur un accord social. De fait, deux premiers accords sont engrangés en décembre. Tout d'abord, le 17 décembre, les syndicats acceptent la demande de la direction d'observer une « trêve des confiseurs » jusqu'au 6 janvier. Cette trêve est toutefois conditionnée à l'engagement de la direction sur une quinzaine de principes fondamentaux qui devraient baliser les négociations futures du « plan de transformation » et, surtout, sur son engagement de ne plus fermer que 10 magasins au lieu de 14 et de ramener les suppressions d'emplois de 2 500 à 1 800. Ensuite, le 18 décembre, un accord social intervient pour le personnel ouvrier, occupé essentiellement dans les centres de distribution de Zellik, de Ninove et de Molenbeek-Saint-Jean. Cet accord prévoit le gel des salaires pendant cinq ans, la suppression d'un jour de congé d'ancienneté et, pour les nouveaux engagés, la suppression des primes paritaires et une diminution des salaires bruts de 90 euros.

À la mi-janvier, après la trêve des confiseurs, les négociations entre la direction de Delhaize Belgique et le front commun syndical (SETCA-BBTK-CNE-LBC-NVK),

⁹⁸ Les ouvriers relèvent de la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ; les employés relèvent de la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202).

reprennent avec, du point de vue syndical, pour la première fois depuis d'annonce de la restructuration, une volonté commune d'avancer vers une solution de compromis. Le 9 février 2015, est conclu un projet d'accord concernant les employés des magasins et des services centraux qui, une fois scellé dans des conventions collectives (ce qui sera le cas le 23 février suivant), mettra fin aux deux phases de la procédure Renault. L'accord comporte trois volets : un plan social relatif à la gestion des départs et aux indemnités de rupture, des mesures d'économie sur les salaires et une révision de l'organisation du travail dans le cadre d'une nouvelle structure des magasins⁹⁹.

4.3.1. Plan social

Aux termes de l'accord, 10 magasins, au lieu des 14 initialement annoncés, fermeront leurs portes¹⁰⁰. Les suppressions d'emplois seront limitées à 1 800, soit 700 de moins qu'initialement prévu. Les départs s'effectueront sur une base volontaire, en recourant prioritairement au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 55 ans¹⁰¹. Les employés licenciés en application de ce régime auront droit à un complément d'entreprise correspondant à 95 % de la différence entre le salaire net de référence et le montant de l'allocation de chômage. En outre, ils seront tenus d'intégrer une cellule pour l'emploi. L'accompagnement et l'*outplacement* de ces travailleurs seront assurés par un partenaire privé à Bruxelles et en Flandre, tandis que, en Wallonie, une cellule de reconversion sera gérée par le FOREM. En dehors du groupe des prépensionnables, un nombre maximum de 440 travailleurs¹⁰² sera appelé à quitter l'entreprise moyennant l'octroi d'une indemnité de rupture calculée sur la base de l'ancienneté¹⁰³.

4.3.2. Économies sur les salaires

Les mesures d'économie sur les salaires concernent plus particulièrement les employés des supermarchés. L'accord prévoit, pour le personnel en service au 31 décembre 2014, le gel des annales barémiques pendant deux ans, la limitation de l'échelle barémique à 33 ans d'ancienneté, la suppression ou la réduction de diverses primes propres à l'entreprise, et la perte d'un jour de congé d'ancienneté et du quart d'heure de pause

⁹⁹ La présentation de l'accord social est basée sur les brochures diffusées par le SETCA-BBTK et par la CNE.

¹⁰⁰ Les magasins de Diest, de Dinant, de Herstal et de Tubize continueront à être exploités sous forme intégrée. Une seule fermeture définitive est prévue à Courtrai. Les 9 autres magasins dont la fermeture était prévue (Aarschot, Berlaar, Eupen, Genk, La Louvière, Lommel, Termonde, Turnhout et Schaerbeek) seront proposés à la reprise par des gérants franchisés.

¹⁰¹ Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale reconnaîtra l'entreprise en restructuration début avril 2015, permettant ainsi la mise en œuvre du plan de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise à 55 ans.

¹⁰² Le nombre de départs volontaires pourra être augmenté si celui des départs en régime de chômage avec complément d'entreprise s'avère inférieur aux prévisions.

¹⁰³ Sur la base de la rémunération mensuelle brute, prenant en compte tous les avantages salariaux hors barème. L'indemnité de rupture va de l'équivalent de 2 mois de rémunération pour les travailleurs comptant moins d'un an d'ancienneté à l'équivalent de 41 mois pour une ancienneté de 39 ans. Un régime plus avantageux est prévu pour les travailleurs des 10 supermarchés qui seront soit fermés soit franchisés (entre 4 et 43 mois d'indemnités).

payé¹⁰⁴. Un régime salarial moins favorable est prévu pour les employés des supermarchés engagés à partir du 1^{er} janvier 2015 : un nouveau barème, limité à 22 ans d'anciennetés barémiques, leur sera appliqué et les primes d'entreprise ainsi que les congés d'ancienneté seront ramenés au niveau sectoriel (CP 202). Pour le personnel des services centraux, le système des primes paritaires est aligné sur celui des employés des supermarchés. La réduction des rémunérations est cependant compensée par une revalorisation des chèques repas de 3,37 euros par jour de prestation pour les employés en service¹⁰⁵ et de 1,00 euro pour les nouveaux engagés.

En définitive, si, à travers ces mesures, les revenus nets des salariés ne sont pas nécessairement amputés, l'entreprise parvient à réduire le coût salarial en évitant le paiement des cotisations sociales adossées aux salaires barémiques, aux primes et aux pauses rémunérées. Par ailleurs, le régime salarial et le système des congés d'ancienneté propres à l'entreprise tendent à s'aligner sur les normes établies au niveau de la commission paritaire 202.

4.3.3. Organisation du travail

Dans le cadre d'une nouvelle structure des magasins, qui devra certainement encore faire l'objet de discussions, la polyvalence, la flexibilité des horaires et la mobilité interne sont stimulées, avec toutefois la garantie pour les travailleurs de retrouver un poste équivalent et de conserver leur salaire. La configuration des supermarchés est simplifiée, structurée en six départements, éventuellement rassemblés en quatre ou cinq départements dans les établissements de plus petite taille¹⁰⁶. Dans cette nouvelle structure, les lignes hiérarchiques sont allégées et une polyvalence accrue est demandée, notamment entre le « *center store* » et les rayons de produits frais. En outre, dans un contexte organisationnel axé sur le recours au travail à temps partiel, variable pour une partie du personnel, les fluctuations permises de l'horaire de référence sont étendues¹⁰⁷. En matière de flexibilité, comme pour les salaires, un régime moins favorable est appliqué aux nouveaux entrants : augmentation des fluctuations de l'horaire variable et diminution de la durée de travail journalière minimale à 3 heures au lieu de 4 heures pendant les cinq premières années de service. De plus, la direction des magasins pourra mettre en place une équipe flexible, sur la base d'un contrat de travail à temps plein, combinant 3 jours d'horaire fixe et 3 jours d'horaire variable, et des contrats de travail à durée déterminée consécutifs pourront être conclus pour une durée totale de maximum 12 mois. Par contre, à l'avantage des travailleurs, le droit à un contrat de travail minimum de 24 heures par semaine est garanti

¹⁰⁴ La pause, qui reste obligatoire pour des prestations d'au moins 4 heures, ne sera donc plus considérée comme temps de travail.

¹⁰⁵ Pour les cadres en service, la revalorisation est de 1,87 euro par jour de prestation.

¹⁰⁶ Les départements suivants sont distingués : le « *center store* » (constitué des départements actuels Alimentation, Boissons et Home-Beauty-Care), le « *front-end* » (constitué des départements actuels Bureau, Caisses et Accueil), ainsi que les départements Fruits & Légumes, Boucherie & Poisson, Deli-Bakery & Plats préparés et Crèmerie, Charcuterie & Surgelés.

¹⁰⁷ À titre d'exemple, une caissière dont la durée de travail contractuelle est de 20 heures par semaine pourra être appelée à travailler, une semaine donnée, entre 12 et 28 heures (fluctuation de maximum 8 heures). En outre, dans ce cas de figure, la fluctuation d'horaire permise sera augmentée à 9 heures pour les personnes entrant en service à partir du 1^{er} janvier 2015.

et, dans cette optique, la direction s'engage à encadrer le recours au travail étudiant de manière à donner des heures aux temps partiels qui le demandent.

Enfin, des cellules d'accompagnement paritaires seront mises en place en vue d'encadrer le processus de mobilité externe et interne provoqué par les départs volontaires, qui affecteront l'ensemble du réseau commercial et les services centraux, ainsi que par les transferts, mutations et changements de fonctions liés à la nouvelle structure des supermarchés.

4.4. CONCLUSION

Tout au long du conflit, les syndicats n'ont eu de cesse de dénoncer tout à la fois les attermoissements de la direction en ce qui concerne la stratégie commerciale de l'enseigne au lion, hésitant entre les options contradictoires d'une course à la baisse des prix ou de la qualité du service et l'iniquité sociale d'une multinationale qui licencie et revoit ses normes sociales à la baisse tout en continuant à engranger des bénéfices.

Sur le premier point, il faut constater que l'accent mis sur la compétitivité des prix, dans le cadre du « New Game Plan » initié en 2010 sous la direction de Pierre-Olivier Beckers, n'a pas donné les effets escomptés. On notera à cet égard que, au moment où Delhaize annonçait la fermeture de magasins jugés non rentables, la chaîne néerlandaise Albert Heijn, réputée pour ses prix bas, ouvrait de nouveaux magasins en Flandre¹⁰⁸. Lors de la présentation des résultats annuels de l'entreprise en mars 2015, l'actuel CEO du Groupe Delhaize, Frans Muller, a d'ailleurs reconnu l'insuffisance des investissements dans le réseau commercial et la nécessité d'améliorer la communication sur la politique des prix pratiquée par l'enseigne. Le parallèle a par ailleurs été établi avec l'enseigne Cora, au sein de laquelle la restructuration a été moins conflictuelle, non seulement parce que l'entreprise était déficitaire mais également parce qu'un plan de redéploiement (« Coravenir ») était en négociation avec les interlocuteurs syndicaux depuis des mois.

Sur le second point, l'image d'une entreprise socialement responsable sort passablement écornée de ce conflit. C'est à coups de restructurations brutales, aux États-Unis d'abord¹⁰⁹, en Belgique ensuite, que l'entreprise cherche à rétablir ses marges bénéficiaires, entamées suite à la crise financière de 2008-2009, après avoir connu une longue période de croissance. Aujourd'hui, le Groupe Delhaize réalise 62 % de son chiffre d'affaires outre-Atlantique, 23 % en Belgique et 15 % dans le sud-est de l'Europe. Pour l'exercice 2014, il enregistre une hausse du chiffre d'affaires (+ 3,7 %) due à la croissance des revenus enregistrés par Delhaize America avec les enseignes Food Lion et Hannaford, tandis que, en Belgique, la diminution du chiffre d'affaires (- 3,0 %) s'explique en partie par les actions de grève déclenchées en réaction au plan de restructuration. Il reste que le Groupe Delhaize termine l'exercice 2014 sur un bénéfice net de 89 millions d'euros (- 50,3 % par rapport

¹⁰⁸ L'enseigne emploie actuellement quelque 1 400 personnes en Belgique et a pour objectif d'avoir 50 supermarchés en Flandre d'ici 2016.

¹⁰⁹ En 2012, Delhaize America a procédé à la fermeture de 146 magasins, occasionnant 5 000 suppressions d'emplois.

à 2013), que le titre Delhaize a gagné 4,35 % à la bourse de Bruxelles et que la direction a proposé une augmentation du dividende de 3 %.

En contraste, malgré la détermination des travailleurs et de leurs représentants syndicaux – qui ont multiplié les actions de grève et de blocage et qui ont utilement mobilisé la procédure Renault pour interpellier la direction sur tous les aspects du « plan de transformation », parvenant ainsi à limiter les dégâts sociaux engendrés par la restructuration –, aucun groupe de travailleurs ne sort gagnant du conflit : ni ceux qui restent, ouvriers et employés, contraints à des concessions salariales et en matière de conditions de travail, ni ceux qui partiront sous le régime du chômage avec complément d'entreprise. Pour les premiers, l'accord social marque une tendance nette à l'alignement des salaires et des temps de travail sur les minima sectoriels. Quant aux seconds, les quelque 1 400 employés éligibles à la prépension, on peut se demander s'ils seront tentés par un régime rendu beaucoup moins attractif, qui impose désormais une disponibilité sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans.

Enfin, il faut encore rappeler que l'accord social, intervenu après huit mois de conflit, repose fondamentalement sur l'engagement de la direction à investir dans le réseau commercial intégré. Cependant, le recours à la franchise, envisagé dès l'annonce du « plan de transformation » comme alternative à la fermeture des magasins, ne laisse pas de susciter des interrogations. Faut-il y voir une nouvelle expression d'une stratégie générale des employeurs du commerce visant, sur le long terme, à déverser l'emploi des commissions paritaires les plus avantageuses pour les travailleurs vers des commissions paritaires où les normes sociales et le rapport de force syndical sont moins favorables ? En tout cas, cet enjeu s'est déjà posé lors de la restructuration de Carrefour en 2010¹¹⁰.

¹¹⁰ Cf. M. CAPRON, « Trois conflits dans des groupes multinationaux : AB Inbev, Carrefour, Brink's », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2090-2091, 2011.

5. LA GRÈVE CHEZ LANXESS RUBBER DANS LA PÉTROCHIMIE ANVERSOISE

Le début de l'année 2014 a été marqué par une longue grève au sein de la SA Lanxess Rubber, une entreprise chimique située à Zwijndrecht, dans la zone portuaire d'Anvers. Dans le secteur de l'industrie chimique, les conflits sociaux sont relativement peu fréquents. Traditionnellement, celui-ci offre en effet aux travailleurs – en partie, il est vrai, en compensation du travail dangereux, du travail de nuit et du travail par roulement – une bonne sécurité d'emploi, ainsi que des conditions salariales et de travail relativement avantageuses. Cela provient du fait que ce secteur, d'une part, est bien plus aisément rentable que beaucoup d'autres et, d'autre part, se caractérise par une forte représentation syndicale.

Ce conflit social est intéressant à étudier, en tant qu'il illustre la détérioration d'un compromis classique entre travail et capital. En effet, pour la première fois, l'entente qui, dans le secteur chimique, existait de longue date au sujet de compensations relativement généreuses pour le travail risqué et flexible, a été mise sous pression.

5.1. CONTEXTE

La SA Lanxess Rubber fait partie du groupe allemand Lanxess International, dont le siège social est situé à Cologne. En Belgique, Lanxess Rubber a pour société sœur la SA Lanxess, qui est également établie dans la zone portuaire d'Anvers (à Lillo et à Kallo). Les deux sociétés belges ont été fondées en 2004, mais elles capitalisent sur une présence déjà longue (depuis les années 1960) des sociétés Bayer et Polysar, respectivement allemande et canadienne, dans la zone portuaire anversoise. Lanxess Rubber est ainsi issue d'une *spin-off* de Bayer : Bayer Rubber ¹¹¹.

À Zwijndrecht, Lanxess Rubber fabrique du caoutchouc butyl. Ce matériau est essentiellement utilisé dans l'industrie du pneu, mais il trouve aussi des débouchés entre autres dans la production de vêtements de protection et d'appareillage médical, et dans l'industrie alimentaire (chewing-gum). Environ 390 travailleurs sont actifs chez Lanxess Rubber, dont 205 ouvriers et 185 employés. Lanxess International possède deux autres usines de caoutchouc butyl dans le monde : à Sarnia (Canada) et à Singapour.

* Chapitre rédigé par Jan Buelens et Christophe Vanroelen.

¹¹¹ Site Internet de Lanxess en Belgique : <http://lanxess.be>.

En Belgique, le secteur chimique constitue l'un des secteurs industriels les plus importants, et il se caractérise par une forte orientation vers l'exportation et par une situation économique traditionnellement favorable. Lanxess Rubber ne constitue pas une exception : cette usine a fait l'objet d'investissements jusqu'en 2012, avec notamment la création de deux nouvelles installations pilotes en mai de cette année-là. En 2013, des problèmes économiques ont toutefois surgi dans le secteur de la chimie spécialisée et ont touché Lanxess Rubber. La société s'est vue également confrontée à des difficultés dues au fait que les marchés dans lesquels opère le groupe ont été sous forte pression. Début 2014, la direction de la société mère allemande a annoncé un changement au sommet : le CEO Axel C. Heitmann a cédé sa place à Matthias Zachert.

5.2. DÉROULEMENT

Durant la période de transition à la direction de Lanxess International, un conflit social éclate à Lanxess Rubber. Celui-ci trouve son origine dans l'enlisement des négociations entre direction et travailleurs sur la révision de la CCT d'entreprise bisannuelle existante ; depuis quelques mois, employeur et syndicats représentatifs des ouvriers s'opposent à ce propos. Durant le conflit, est en outre annoncé un plan de restructuration dont l'impact pour Lanxess Rubber est la fermeture (temporaire) de deux installations pilotes ayant été lancées en 2012.

5.2.1. La CCT d'entreprise 2013-2014 pour les ouvriers

Tandis que, le 24 octobre 2013, une nouvelle CCT 2013-2014 a déjà été acceptée pour les employés, les négociations relatives à la CCT pour les ouvriers s'éternisent (elles ont débuté le 28 octobre). Dans le cadre des négociations de cette seconde CCT, les syndicats – en particulier la CSC et la FGTB – posent diverses conditions. Tout d'abord, un élargissement du règlement relatif aux horaires flottants. Ensuite, la transformation d'accords préexistants en CCT (entre autres, relativement à la planification des congés et aux primes pour travail salissant et dangereux) afin d'en garantir la sécurité juridique. Enfin, une compensation pour l'année 2013 (par exemple, par rapport au plan pension) puisque, les discussions relatives à la future CCT 2013-2014 n'aboutissant pas, l'accord ne sera conclu qu'en 2014 et ne produira donc ses effets que durant un an. Dès le début, l'employeur a clairement indiqué qu'il n'entendait faire aucune concession sur ce troisième point.

Le 5 mars, dans un avis au personnel, la direction de Lanxess Rubber déclare, par l'intermédiaire de son directeur général, Eddy Walraven : « Dans les limites de ce qui est légalement possible, nous avons mis sur la table une proposition particulièrement bonne de nouvelle CCT [pour les ouvriers]. Un projet similaire pour les employés a d'ailleurs été [précédemment] négocié en l'espace de quelques jours et été approuvé quasi unanimement. »¹¹² Seules sont prévues une hausse de la contribution patronale à l'assurance groupe

¹¹² Lanxess, communiqué de presse, 5 mars 2014, <http://lanxess.be>.

et la mise en œuvre de la CCT n° 90 en matière de rémunération liée aux résultats (quoiqu'avec des résultats semblant plutôt irréalisables aux yeux des syndicats).

Par deux fois, plus tôt en 2014, direction et syndicats d'ouvriers sont parvenus à un accord sur un projet de CCT. Mais ces deux projets ont été rejetés consécutivement à des votes des ouvriers : le premier par 75 % de voix négatives et le second par plus de 70 %. Entre les deux votes, un directeur de la société mère allemande, Günther Weymans, était pourtant venu promettre davantage de gestes de la part de la direction à différentes équipes d'ouvriers de Lanxess Rubber. Il est à noter que, dans le même temps, les ouvriers de la société sœur, Lanxess, étaient quant à eux parvenus à faire passer une série de revendications qu'ils avaient mises sur la table (entre autres, les horaires flottants) ; pourtant, les deux implantations ont à leur tête le même directeur du personnel. De plus, la CCT conclue précédemment pour les employés prévoit une hausse de la prime de travail en équipes de 0,5 %, ce qui est financièrement plus intéressant que le projet de CCT soumis pour les ouvriers. Au surplus, de faux bulletins de votes « oui » sont retrouvés dans les bulletins du second scrutin. Tout cela contribue à échauffer les esprits. Bien que les syndicats essaient de négocier jusqu'au dernier moment, les ouvriers jugent qu'il y a là matière à partir en grève¹¹³. Conformément aux procédures, les syndicats déposent un préavis de grève. Celle-ci est communiquée à la direction le 28 février 2014 et démarre le 6 mars suivant¹¹⁴.

En réaction, la direction fait savoir que tous les accords du second projet de CCT pour les ouvriers sont caducs en ce qui la concerne et que les délégations de travailleurs recevront à nouveau une « CCT vierge ». Aux dires des syndicats, la direction a indiqué que le financement promis dans le projet de CCT pour les ouvriers sera distribué aux cadres.

Sept jours après le début de la grève, le 13 mars, l'employeur envoie aux syndicats un courrier recommandé, dans lequel il dit vouloir abroger une série de « dispositions devenues non pertinentes »¹¹⁵ dans des CCT antérieures. Cela concerne notamment les accords relatifs à l'indemnité de crédit-temps pour les travailleurs à temps partiel. La direction fait également remettre une copie de ce courrier individuellement à chaque travailleur par l'entremise d'une société de livraison expresse¹¹⁶.

À la mi-mars, l'hebdomadaire socio-économique *Trends* publie un entretien avec le directeur général de Lanxess Rubber, E. Walraven¹¹⁷. Celui-ci déclare : « Nous avons fait une magnifique proposition qui est sans pareil dans l'industrie chimique. Mais ce n'est jamais assez pour les syndicats. Ils veulent toujours plus. Comme les arguments liés à l'argent passent mal auprès de l'opinion publique, ils en ont invoqué d'autres, même des choses qui n'ont pas été abordées durant la négociation de la CCT. La coupe est pleine. Nous ne pouvons pas continuer à faire des concessions. » Concernant la suppression de certaines dispositions de CCT antérieures, il indique : « Dans le passé, de nombreuses choses qui paraissaient alors peut-être très bonnes ont été convenues dans les CCT. Je qualifie les choses que nous supprimons actuellement d'excès déraisonnables. Un exemple ? Si quelqu'un travaille à 50 %, il fait l'objet de droits à la pension et de cotisations pour

¹¹³ *Gazet van Antwerpen*, 7 mars 2014.

¹¹⁴ Lanxess, communiqué de presse, 5 mars 2014, <http://lanxess.be>.

¹¹⁵ Lanxess, communiqué de presse, 13 mars 2014, <http://lanxess.be>.

¹¹⁶ *Trends*, 13 mars 2014, www.trends.knack.be.

¹¹⁷ *Trends*, 18 mars 2014.

le plan hospitalisation comme s'il travaillait à 100 %. Nous trouvons que cela n'est pas raisonnable. Ce n'est même pas tout à fait légal. » Il ressort clairement de ces déclarations que l'intention de la direction est d'avoir davantage la main sur la fixation des conditions salariales et de travail – et donc de placer les futures mesures prises à cet égard en dehors de la sphère de la concertation sociale, ce qui lui permettrait de procéder à des ajustements de façon plus unilatérale.

Le 17 mars 2014, la société Lanxess Rubber tente de saisir la justice pour faire lever le piquet de grève par le biais d'astreintes. En l'occurrence, elle dépose auprès du président du tribunal de première instance d'Anvers une requête unilatérale où elle demande « d'interdire à tout qui participe à des voies de fait, des actions et des piquets de grève à proximité, autour ou sur les terrains d'exploitation de la demanderesse à Zwijndrecht, entraînant le non-respect des droits de la demanderesse, de poursuivre ces actions ». En réponse, le président du tribunal de première instance indique, le 18 mars 2014, que Lanxess Rubber ne doit pas engager de procédure unilatérale mais une procédure contradictoire (ce qui signifie qu'elle doit introduire une action contre les personnes participant au piquet de grève). Il considère par ailleurs que « le droit aux actions collectives est un droit fondamental depuis le siècle dernier et ne peut être limité que très exceptionnellement » et que « rien ne laisse transparaître que les autorités civiles et policières ont été en défaut. Dans cette hypothèse, il ne nous appartient pas d'interdire ce qui l'est déjà [à savoir les délits pouvant être sanctionnés par la police ou le parquet] et de nous substituer à ces autorités dont il n'est pas établi qu'elles ont fait preuve de négligence ».

Le 19 mars 2014, Lanxess Rubber initie alors une procédure contradictoire contre six employés, également délégués syndicaux. Le 31 mars, au terme d'une audience dans une salle bondée ¹¹⁸, le juge déclare la demande de la société non fondée. La direction ne va pas en appel contre cette décision.

5.2.2. Menaces de restructuration et de fermeture

Le 4 avril, la direction de Lanxess Rubber annonce une restructuration selon la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ¹¹⁹, dite loi Renault. Elle rend publique son intention de mettre à l'arrêt, au moins temporairement, deux installations pilotes lancées en 2012 ¹²⁰. Cinquante-sept postes sont menacés par ce plan. Un chômage avec complément d'entreprise (nouvelle appellation de la prépension) est proposé comme solution possible pour les travailleurs concernés.

Le lancement d'une pareille action pendant un conflit social en cours est un fait inédit. Il ne permet toutefois pas de faire plier la détermination des grévistes, même après avoir été suivi, le 4 avril 2014, de la menace de fermer l'usine entière ¹²¹.

La stratégie consistant à utiliser des annonces consécutives d'une restructuration et d'une menace de fermeture comme moyen de pression afin d'influencer un conflit social est

¹¹⁸ *Gazet van Antwerpen*, 27 mars 2014.

¹¹⁹ *Moniteur belge*, 19 février 1998.

¹²⁰ Lanxess, communiqué de presse, 4 avril 2014, <http://lanxess.be>.

¹²¹ *De Standaard*, 17 avril 2014.

relevée par Roger Blanpain, professeur émérite du droit du travail (KUL). Celui-ci qualifie la mesure de fermeture de « menace illégale, par ailleurs contraire depuis 1976 aux règles de l'OCDE »¹²².

Ce jeu de puissance (« *power play* ») de la direction pour régler le conflit social en sa faveur est également mené à travers les médias : les travailleurs opposés à la grève montent au créneau pour déclarer unanimement dans la presse que, à leurs yeux, ce sont les grévistes qui mettent l'entreprise en danger¹²³.

5.2.3. Épilogue

Le 22 avril 2014, un accord est finalement atteint : les anciennes CCT sont maintenues et des garanties sont données pour un déroulement normal de la future concertation relative à la CCT 2013-2014¹²⁴. La grève est ainsi levée, au terme de sept semaines.

Le dialogue social se déroule dans un climat tendu. *In fine*, les syndicats obtiennent satisfaction sur plusieurs points. Conclue le 24 avril 2014, la CCT 2013-2014 pour les ouvriers comprend les points suivants : horaires flottants pour les travailleurs du service de jour, hausse de la contribution patronale à l'assurance groupe, mise en œuvre de la CCT n° 90 en matière de rémunération liée aux résultats, confirmation d'accords préexistants et inscription dans une CCT, décisions de conciliation (consultation des organes de concertation et absence de sanctions consécutives à la grève). La direction n'a toutefois pas plié sur la question d'une éventuelle compensation pour l'année 2013.

Quant aux menaces de restructuration et de fermeture, elles n'ont pas de suite.

5.3. CONCLUSION

Le conflit social survenu chez Lanxess Rubber début 2014 peut être interprété sous un angle symbolique. Dans la seconde moitié de 2014, le groupe Lanxess International a bouclé son opération de restructuration sous la houlette de son nouveau CEO, M. Zachert. Dans l'intervalle, des résultats trimestriels plus favorables ont été atteints dans les implantations belges – dont Lanxess Rubber, donc –, et les perspectives pour 2015 semblent positives. Cette évolution paraît être d'application pour l'ensemble du secteur chimique. Lors d'une conférence de presse tenue à Bruxelles le 29 avril 2014, la coupole du secteur chimique belge, Essenscia, a ainsi dressé une image d'avenir relativement positive : les chiffres d'affaires sont en croissance, le degré d'occupation de la capacité de production grandit, l'emploi se consolide, les dépenses de recherche et développement augmentent, et les investissements généraux et des exportations sont en hausse¹²⁵.

¹²² *DeRedactie.be*, 18 avril 2014, <http://deredactie.be>.

¹²³ *Gazet van Antwerpen*, 25 mars 2014.

¹²⁴ *De Standaard*, 23 avril 2014.

¹²⁵ Cf. le site Internet d'Essenscia : www.essenscia.be.

À cette même conférence de presse, un message clair a été adressé aux décideurs politiques belges, entre autres concernant la compétitivité salariale, les prix de l'énergie et la réglementation sociale et environnementale. Ce message, qui pourrait être résumé par le mot « modération », s'est doublé d'un appel à ne pas avancer plus vite en besogne que d'autres pays en ce qui concerne le « *level playing field* », c'est-à-dire le contexte dans lequel tous les acteurs économiques sont sur un même niveau de concurrence et de compétitivité (en l'occurrence, cet environnement est en premier lieu l'Union européenne mais devient de plus en plus le marché mondial). Dans ce contexte, le secteur a fait savoir qu'il ne veut pas de « *gold plating* » en Belgique, c'est-à-dire un règlement belge plus strict que les obligations de l'Union européenne.

Dans une interview accordée à *Trends* en mai 2014, le CEO de Lanxess International a délivré un message similaire, en renvoyant aux actions sociales qui ont eu lieu à Zwijndrecht : « Je ne peux pas ressentir de sympathie pour les grévistes (...). Nous croyons toujours en Anvers comme implantation pour la chimie mais les travailleurs et, surtout, les syndicats doivent comprendre que la belle époque du caoutchouc butyl est révolue. Nous le leur avons d'ailleurs signalé. »¹²⁶ À cette occasion, M. Zachert a signalé qu'une augmentation du prix des matières premières attend Lanxess Rubber en 2015, ce qui rendra le site encore moins compétitif en comparaison avec les autres sites de production de caoutchouc butyl à Sarnia et à Singapour. À ses yeux, a-t-il indiqué, une nouvelle grogne sociale serait la goutte d'eau qui ferait déborder le vase : « Une nouvelle grève [serait] fatale pour Anvers (...). Nous y avons investi des millions d'euros. Si les syndicats veulent nous imposer leur diktat et exiger de nous, dans le même temps, un maximum d'investissements, je me pose des questions sur cette usine. »

À compter du 1^{er} janvier 2015, Lanxess International fusionnera différents domaines d'activité (*business units*), si bien que leur nombre sera ramené de 14 à 10 au niveau mondial¹²⁷. Par ailleurs, le groupe rationalisera son administration en supprimant des lieux de travail où s'effectuent des tâches transversales et en consolidant des paquets d'activités. Les organisations de travailleurs compétentes sont impliquées dans le processus¹²⁸. « Les mois passés, nous avons travaillé d'arrache-pied sur les fondements de notre réorganisation. Avec l'exécution systématique de ce programme, nous accroîtrons sensiblement la force concurrentielle du groupe. Pour l'exécution opérationnelle, nous avons entamé un dialogue avec les organisations des travailleurs et nous nous attendons à ce qu'il se dégage rapidement des solutions constructives », a déclaré M. Zachert, CEO de la société mère, en août 2014¹²⁹. Un nouveau conflit social menace-t-il ?

L'affaire Lanxess Rubber peut aussi être interprétée sous un angle politique. Le 18 avril 2014, sur le plateau du programme de la VRT « Ter Zake », dans un débat qui l'opposait à la députée fédérale N-VA Zuhul Demir, le président du PTB-PVDA, Peter Mertens, a replacé le conflit dans un contexte plus large où le patronat serait toujours plus arrogant et où l'on voudrait écraser les travailleurs des secteurs rentables en donnant un tour de vis sur le plan des négociations collectives classiques relatives à l'amélioration des conditions salariales et de travail. Il a déclaré : « La menace de fermeture est un petit échantillon du *power play* vis-à-vis de l'opinion publique (...). Il ne s'agit pas d'une lutte

¹²⁶ *Trends*, 13 mai 2014, www.trends.knack.be.

¹²⁷ Lanxess, communiqué de presse, 6 août 2014, <http://lanxess.be>.

¹²⁸ *Ibidem*.

¹²⁹ *Ibidem*.

symbolique mais du non-respect de la “parole donnée”. C’est crucial dans une concertation sociale (...), car sinon on hypothèque les garanties de sécurité. » Les contre-arguments de Z. Demir ont été les suivants : « Les conditions de travail [chez Lanxess sont] bonnes, les travailleurs eux-mêmes le reconnaissent ; les jobs sont cruciaux. » Par ailleurs, Z. Demir a plaidé en faveur d’un nouveau modèle de relations de travail, où la formation salariale serait centralisée, où les syndicats auraient une personnalité juridique et où un cadre juridique plus stricte serait défini pour les grèves « autorisables »¹³⁰. Selon P. Mertens, la stratégie sous-jacente dans la réponse de Z. Demir consiste à brider le pouvoir des syndicats.

Tant sur le fond que sur la forme, le conflit social survenu chez Lanxess Rubber et son traitement dans l’espace public ont révélé très nettement que les circonstances dans lesquelles le processus décisionnel collectif traditionnel s’opère dans la concertation sociale est en pleine mutation. Ce conflit a laissé clairement transparaître de quelle manière les mécanismes de compromis établis et communément acceptés, qui contiennent une garantie de pouvoir minimum au bénéfice des travailleurs, sont de plus en plus menacés à mesure que le temps passe, même dans les secteurs économiques florissants comme l’industrie chimique.

¹³⁰ « Le droit de grève devrait être défini plus précisément : quand fait-on grève ? Sous quelles conditions faire grève ? Le droit de grève ne devrait être invoqué que lorsque c’est réellement nécessaire (...). La garantie de l’emploi, et non la destruction sociale, est au centre des préoccupations ; ce que l’on fait [chez Lanxess] est irresponsable. »

6. LA GRÈVE DE L'ATELIER BM&S DE SOUS-TRAITANCE À SCHAERBEEK

Business Maintenance & Services (BM&S) est une entreprise de nettoyage qui sous-traite, pour le compte de la SNCB, le nettoyage des trains. Le service, qui consiste en un nettoyage en profondeur de l'intérieur et de l'extérieur des voitures (graffitis, etc.), s'opère sur le site technique de la SNCB de Schaerbeek. Du 21 août au 21 décembre 2014, les travailleurs salariés de BM&S ont mené une action collective de grève. Le 22 décembre, un protocole d'accord a été signé, pour une reprise du travail effective le 5 janvier 2015.

Ce conflit a été remarquable à divers points de vue. Tout d'abord, il a été exceptionnel par sa durée : 122 jours de grève. « Pour retrouver une grève aussi longue, il faut remonter fin 2004 avec celle d'AGC Automotive à Fleurus, qui avait duré 104 jours »¹³¹, commente Philippe Dubois, le secrétaire bruxellois de la CGSP-Cheminot, impliqué par solidarité dans ce conflit. Ensuite, le mouvement a été marqué par une importante solidarité : le collectif de 14 salariés, d'une part, est resté uni, envers et contre tout, pour défendre l'emploi de cinq personnes licenciées (dont deux délégués syndicaux) et, d'autre part, a reçu de très nombreux soutiens au sein de la FGTB, et plus particulièrement de la CGSP, mais aussi au sein du mouvement syndical européen. Cependant, certains syndicalistes de la CSC ont rompu cette solidarité, ce qui représente également une des particularités du conflit. Enfin, celui-ci a été remarquable par l'agressivité dont a fait preuve la firme de sous-traitance, qui a licencié des travailleurs protégés en faisant fi des procédures légales, qui a tenté de détourner le statut de travailleurs intérimaires pour remplacer les travailleurs licenciés (ainsi que les grévistes dès que le collectif s'est mis en grève) et qui, malgré la condamnation régulière par les instances internationales chargées de protéger les droits syndicaux¹³², a utilisé un ressort souvent mobilisé par d'autres employeurs en Belgique afin de casser le piquet de grève, à savoir la requête unilatérale judiciaire pour raisons d'urgence. En outre, cette firme a attaqué juridiquement la Ville de Bruxelles, considérant que celle-ci aurait manqué à un devoir de protection de ses intérêts en n'ayant

* Chapitre rédigé par Corinne Gobin.

¹³¹ L'Avenir.net, 24 novembre 2014, <http://m.lavenir.net>.

¹³² Notamment par le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe chargé de surveiller l'application de la charte sociale européenne, qui a dénoncé certaines pratiques belges le 7 février 2012. Cf. F. DORSEMONT, « La décision du Comité européen des droits sociaux sur les requêtes unilatérales contre l'exercice du droit à l'action collective », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *op. cit.*, p. 65-75. Un arrêt récent de la Cour de cassation datant du 8 décembre 2014, rendu dans le cadre de l'affaire Crown, devrait rendre plus difficile ce type de procédure unilatérale pour le monde patronal dans le cas d'un conflit social, car la condition d'une « absolue nécessité » pour pouvoir l'utiliser devrait dorénavant être examinée de manière plus approfondie par le juge.

pas obligé la police à casser le piquet de grève. Par ailleurs, ce dossier pose à nouveau la question des pratiques en vigueur dans la gestion et dans l'attribution des marchés publics, spécifiquement dans le cas de la sous-traitance dans le secteur du nettoyage, où les offres retenues le sont le plus souvent sur la base du « moins-disant social ».

Ce chapitre abordera de façon détaillée les éléments factuels du conflit, avant de passer en revue les éléments remarquables qui viennent d'être pointés.

6.1. LES RAISONS DE LA GRÈVE ET DE SA CONCLUSION

Business Maintenance & Services (BM&S) est une entreprise de nettoyage industriel, créée à la fin des années 2000. En 2013, elle a emporté l'appel d'offre sur le marché public lancé par la SNCB pour le nettoyage de ses trains en Flandre, à Liers et à Schaerbeek. Précédemment, deux firmes se partageaient ce marché, dont OFS (qui officiait à Schaerbeek). BM&S avait présenté des « prix cassés », de 20 à 40 % plus bas que ceux avancés par les concurrents suivant les divers services de l'offre.

Le contrat de services liant la SNCB à BM&S a débuté le 1^{er} avril 2014 (avec toutefois une période d'essai jusque fin septembre 2014), moment où la SNCB doit décider de confirmer ou non la relation de services). Du fait de la réglementation belge sur le transfert d'entreprises¹³³, BM&S a repris le personnel d'OFS sur le site de Schaerbeek, soit 14 personnes. Parmi celles-ci, figurent deux délégués syndicaux et les trois salariés intérimaires sous « contrat longue durée ». Les deux délégués syndicaux avaient été élus sur les listes de la Centrale générale de la FGTB (secteur nettoyage) lors des élections sociales de 2012, alors qu'ils étaient salariés par OFS. D'après la permanente FGTB du secteur, Dominique Fervaille, dès le démarrage du nouveau contrat de services, BM&S n'aurait pas vu d'un bon œil la présence de ces deux militants syndicaux au sein de l'effectif.

Profitant de la période des vacances, l'entreprise signifie le licenciement des deux délégués par voie d'huissier, le 14 août en fin de journée, soit avant le long week-end du 15 août. Le motif invoqué, qui sera notifié quelques jours plus tard par voie d'huissier également, est sérieux : licenciement pour faute grave pour raison de corruption de fonctionnaires de la SNCB afin que soient falsifiés les rapports de qualité des services rendus. Cependant, aucune preuve n'était ces accusations. Par ailleurs, la firme annonce qu'elle ne renouvelle pas le contrat des trois travailleurs intérimaires, sans fournir de motif, alors que ceux-ci travaillaient dans l'atelier depuis un an et demi et qu'un accord oral avait été pris, promettant un contrat à durée indéterminée.

¹³³ Convention collective de travail (CCT) n° 32 relative au maintien des droits de travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 avril 1978 (*Moniteur belge*, 25 août 1978), remplacée par la CCT n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, elle-même modifiée par la CCT n° 32 ter du 2 décembre 1986 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 janvier 1987, la CCT n° 32 quater du 19 décembre 1989 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 mars 1990 et la CCT n° 32 quinquies du 13 mars 2002 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 mars 2002.

Devant l'absence de signaux venant de la direction pour entamer une négociation, qui au contraire procède au remplacement immédiat des travailleurs écartés (huit travailleurs intérimaires sont convoqués par la firme dès le 18 août à cette fin), l'ensemble du collectif se met en grève le 21 août, avec pour revendication la réintégration pure et simple des cinq collègues de travail dans l'atelier schaarbeekois.

À l'initiative de la Centrale générale (FGTB), une conciliation au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale se déroule le 25 août. Elle ne débouche sur rien, alors qu'il aurait semblé logique que le syndicat y déclare vouloir introduire une procédure en référé devant le tribunal du travail, étant donné que deux travailleurs protégés ont été licenciés sans que soit respectée aucune des procédures prévues par la loi du 19 mars 1991¹³⁴.

Durant le mois de septembre, un médiateur du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale essaie à plusieurs reprises de dégager des voies de solution acceptables pour les parties, mais sans succès. Par ailleurs, le 24 septembre, la SNCB confirme le contrat de service avec BM&S, ce qui la renforce la volonté de cette firme de rester sur ses positions, c'est-à-dire de rejeter la voie de toute réintégration des salariés.

C'est grâce à la solidarité syndicale qui, par une succession de mobilisations, attire sans cesse l'attention des médias sur la poursuite de la grève que, finalement, le 22 décembre, les parties parviennent à un protocole d'accord. Celui-ci permet la réintégration des deux délégués (mais sur un autre site) et une prolongation des contrats des trois travailleurs intérimaires (un mois avec possibilité de reconduction après une évaluation, si celle-ci est positive).

6.2. UNE SOLIDARITÉ NATIONALE ET EUROPÉENNE : DANS LE SECTEUR ET AU-DELÀ

Les conditions de travail sur le chantier de Schaarbeek sont particulièrement lourdes physiquement, avec un horaire plein. Outre l'obligation d'une forte intensité de travail (vu le contrat de services négocié à « prix cassés »), le nettoyage des graffitis nécessite la manipulation de produits toxiques à l'extérieur des trains et est donc soumis à toute la variété possible du climat belge. Pour ceux qui nettoient l'intérieur des trains, les conditions ne sont guère plus faciles : les trains sont très sales et l'exiguïté des lieux entraîne très régulièrement de nombreuses blessures.

En revanche, cette situation est propice à souder le collectif. La détermination de celui-ci, en contrepoint d'une posture patronale très agressive, de ne jouer qu'une seule carte, celle de la solidarité envers les collègues écartés, ne faillit pas durant ces quatre mois de grève, malgré les difficultés financières inéluctables à cette forme d'action.

Dès le démarrage du piquet de grève, le 21 août, des militants de la CGSP-Cheminots viennent prêter main-forte aux grévistes¹³⁵. Cette situation tranche avec l'image

¹³⁴ Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (*Moniteur belge*, 29 mars 1991).

¹³⁵ RTBF-Info, 22 août 2014, www.rtbf.be.

généralement véhiculée d'un syndicalisme cheminot « corporatiste ». D'autant qu'il n'est guère si évident qu'une solidarité spontanée et immédiate s'organise entre les travailleurs d'un employeur donné et ceux d'un sous-traitant auquel celui-ci fait appel.

Très vite, un comité de soutien se met en place. Les motions et les gestes de solidarité (y compris financière) sont nombreux ; ils émanent du sein de la FGTB (FGTB fédérale, FGTB wallonne et bruxelloise, FGTB Caterpillar, CGSP-Cheminots, CGSP-Administrations locales et régionales, CGSP-Enseignement, SETCA, etc.), des mouvements politiques belges d'extrême gauche (PTB et sa branche COMAC, LCR, PSL, JAC, EGA, etc.), d'associations culturelles comme le collectif Krasnyi, ou encore des syndicats étrangers dont certains viennent à Bruxelles en délégation (Sud-Rail, TUC de Liverpool, CO.BAS d'Espagne, etc.). Par ailleurs, un groupe Facebook suivant le conflit pas à pas est créé¹³⁶, des tweets sont échangés, etc.

La solidarité ne se limite ni à des paroles de soutien ni à une présence active et constante pour protéger le piquet de grève. Diverses actions collectives sont menées. Ainsi, le 19 septembre, une jonction est créée entre le soutien aux nettoyeurs schaarbeekois et celui aux 595 nettoyeuses grecques en lutte depuis un an contre leur licenciement par le ministère grec des Finances suite à l'application des plans d'austérité. Des militants syndicaux et politiques se rejoignent pour une distribution de tracts informatifs sur ces deux luttes à destination des voyageurs de la gare de Schaerbeek. Le 17 octobre, nombre de militants syndicaux de la FGTB, dont les cheminots, manifestent devant le siège de la SNCB, à la gare du Midi, considérant qu'il y a une chaîne de responsabilité entre l'employeur donneur d'ordre et son sous-traitant ; ils sont reçus par l'administrateur-délégué de la SNCB. Le 24 novembre, plus d'une soixantaine de représentants de la CGSP-Cheminots de Bruxelles bloquent le départ de deux Thalys pour Paris à la gare du Midi, occasionnant une heure de retard. Le 19 décembre, un rassemblement de militants s'organise devant un bâtiment de Fortis, à Bruxelles, qui a passé un contrat de sous-traitance avec BM&S.

La solidarité n'est pas à sens unique. Les grévistes de BM&S envoient une délégation de solidarité lors de toutes les autres mobilisations syndicales à Bruxelles ou d'autres mobilisations, comme celle du 11 décembre, où 3 000 agriculteurs manifestent dans la capitale contre le projet de partenariat transatlantique de commerce et d'investissement.

Toutefois, ce mouvement de solidarité est contrebalancé par l'attitude de délégués de la CSC (en ce compris la permanente de la CSC pour ce secteur), qui viennent très régulièrement sur le site pour tenter de casser le piquet de grève, au nom du droit des salariés nouvellement engagés par BM&S de travailler et, ainsi, de remplacer les salariés en grève. Cependant, la CSC régionale déclare qu'elle ne soutient pas ces actions spontanées¹³⁷.

¹³⁶ « En solidarité avec les travailleurs en grève chez BM&S », www.facebook.com.

¹³⁷ Trends.be, 28 août 2014, <http://trends.levif.be>.

6.3. L'ATTAQUE PATRONALE CONTRE LES DROITS SYNDICAUX

Une posture d'agressivité et de fermeture est adoptée d'emblée par la direction de BM&S, et est conservée tout au long du conflit. Ainsi, comme déjà signalé, l'attitude patronale va à l'encontre du prescrit des lois sociales belges (des procédures très strictes protégeant des délégués syndicaux contre tout licenciement abusif qui serait lié à leur fonction syndicale) et, sans aucune consultation ou concertation, la firme engage huit nouveaux intérimaires dès le 18 août pour remplacer les départs. Par ailleurs, la direction de BM&S annonce qu'elle dépose une plainte au pénal contre les délégués accusés de corruption.

Le 21 août, quand les ouvriers décident de partir en grève, aucune entrevue avec la direction n'a eu lieu, celle-ci se murant dans le silence malgré les sollicitations de la permanente du secteur. Dès la mise en place du piquet de grève, un huissier est envoyé par la direction, accompagné de travailleurs intérimaires afin qu'ils se substituent aux grévistes. À la grande surprise des grévistes, le chef de cette nouvelle équipe est un délégué de la CSC. La permanente syndicale FGTB du secteur, D. Fervaille, fait renvoyer les intérimaires par l'intervention de leur société d'intérim, invoquant l'interdiction légale de faire remplacer des grévistes par des intérimaires. BM&S recrute alors des remplaçants sur un contrat à durée déterminée. Un scénario identique, ou presque, se reproduit alors chaque jour : arrivée de l'huissier avec les nouveaux engagés pour forcer le piquet, soutenu par le délégué de la CSC.

Le 28 août, la tension et les pressions contre le piquet montent de plusieurs crans : l'huissier est accompagné de la police et est porteur d'une ordonnance du tribunal en référé (menace d'une astreinte de 500 euros par infraction constatée pour chacun des grévistes et par jour d'obstruction et, fait exceptionnel, notification que l'huissier peut donner ordre à la police d'exécuter l'ordonnance). Le délégué de la CSC est présent, accompagné d'une vingtaine de militants revêtus de la chasuble verte. La permanente FGTB parvient à éviter toute confrontation. Par ailleurs, alerté de la situation, le bourgmestre de Bruxelles demande le retrait de la police ¹³⁸.

Dès le lendemain, la direction de BM&S dépose plainte en référé contre la Ville de Bruxelles, considérant que celle-ci a failli à « sa mission » en n'obligeant pas les forces de police à faire lever le piquet. Le 2 septembre, elle obtient du même tribunal de première instance une deuxième ordonnance, qui enjoint la Ville de Bruxelles de faire appliquer le premier jugement sous peine d'une astreinte de 10 000 euros pour les autorités de Bruxelles et de Schaerbeek. Dès le 3 septembre, le scénario de la pression sur le piquet par voie d'huissier et de police se reproduit, mais les grévistes parviennent encore à empêcher l'accès du site aux personnes désireuses de briser la grève.

Entre-temps, la Centrale générale de la FGTB a fait opposition à la première ordonnance, le verdict du tribunal tombant le 8 septembre en faveur des grévistes : « Le tribunal soulève que BM&S a voulu faire appel à des intérimaires afin de casser la grève et qu'en agissant de la sorte, l'entreprise a enfreint la loi étant donné l'interdiction de recourir

¹³⁸ Le découpage foncier entre communes est complexe sur ces vastes sites ferroviaires, certaines parcelles relevant de l'autorité de Schaerbeek et d'autres de celle de Bruxelles. Cela a permis tout un jeu de stratégie de la part des militants syndicaux qui, en déplaçant un peu le piquet, pouvaient être sur un terrain ne correspondant pas à la juridiction des forces de police présentes.

au travail intérimaire lors d'une grève. » À ce propos, l'arrêt précise : « Cette pratique démontre que BM&S a non seulement essayé d'amener des casseurs de grève d'ailleurs, mais que l'entreprise a aussi tenté de tromper l'huissier opérant ainsi que le président du tribunal sur les véritables enjeux liés aux prétendues infractions. Il n'est pas démontré que les participants au piquet de grève aient dépassé les limites de leur droit constitutionnel à l'association et à la libre expression. »¹³⁹

Ce désaveu judiciaire provoque un changement d'attitude de BM&S, qui entame dès lors un certain nombre de démarches pour rencontrer la partie syndicale, mais cette ouverture tourne vite court. Fin septembre, la firme annonce que, comme la SNCB lui a finalement attribué le marché pour deux ans, elle n'envisage plus aucune mesure de compensation au licenciement effectué et rompt les négociations. Cela semble confirmer la déclaration de la permanente FGTB du secteur qui, dès le début du conflit, considère que BM&S a « un agenda caché », inventant un moyen de pression sur la SNCB (l'accusation de corruption) pour pousser celle-ci à consolider le contrat¹⁴⁰.

Le piquet de grève, qui maintient son action sur la longue durée, grâce notamment aux expressions multiples et permanentes de solidarité, a finalement raison du blocage patronal, soucieux que l'activité puisse reprendre. Des négociations reprennent fin novembre et aboutissent à un accord le 22 décembre.

6.4. LES MARCHÉS PUBLICS DANS UN SECTEUR SACRIFIÉ

Ce dossier soulève notamment la question de la façon dont les autorités publiques rédigent les clauses des cahiers des charges lors de l'attribution de marchés publics. Le secteur du nettoyage fonctionne très largement sous le sceau de la sous-traitance contrôlée par des firmes qui s'imbriquent, se font et se défont facilement sur une base transnationale peu claire, et sont souvent porteuses de diverses pratiques de fraudes sociales.

Dans ce type de secteur, les salaires constituent l'essentiel du budget. Dès lors, dans un pays comme la Belgique, où les forces syndicales parviennent à négocier des salaires minimum corrects, lorsque le coût du service offert est « anormalement bas », les pressions se concentrent sur les conditions de travail par l'augmentation des cadences ou par d'autres pratiques de *dumping* social. Le cassage de prix s'opère nécessairement au détriment des travailleurs déclarés et peut vite générer des pratiques obscures, telles que l'appel de ce sous-traitant à d'autres sous-traitants faisant travailler du personnel à des conditions encore plus basses (phénomène de la sous-traitance en cascade). Au lieu de générer des emplois durables et décents, l'argent public devient ainsi source de dérégulation du marché du travail, voire générateur de fraudes sociales. L'économie réalisée sur la facture du service se perd d'autant par l'absence de rentrées fiscales, sociales, etc.

Le climat européen actuel d'imposition politique de l'austérité budgétaire est malheureusement propice à la recherche de contrats de services au moindre coût. La

¹³⁹ FGTB, « BM&S : les grévistes obtiennent gain de cause », 9 septembre 2014, www.fgtb.be.

¹⁴⁰ 7sur7, 25 septembre 2014, www.7sur7.be.

directive européenne du 24 février 2014 sur la passation des marchés publics¹⁴¹, en dépit de son article 69, qui exige que les « offres anormalement basses » soient justifiées, et de son article 18, qui souligne que le marché doit être conforme aux obligations issues du droit du travail, ne met pas en avant comme condition *sine qua non* à l'acceptation de l'offre l'assainissement des conditions de travail dans ce type de secteurs ingrats.

6.5. CONCLUSION

Ce conflit a connu une forte médiatisation et a enclenché un vaste mouvement de solidarité. Il n'est pourtant pas évident que l'attention médiatique et militante se focalise aussi longtemps sur un conflit ne touchant que quelques personnes. C'est que l'intransigeance et l'agressivité de l'employeur ont largement choqué, celui-ci n'hésitant pas à attaquer au tribunal tous les acteurs présents (travailleurs, Ville de Bruxelles, commune de Schaerbeek, SNCB), n'hésitant pas à licencier, en dehors des procédures légales, des délégués élus et à tenter de remplacer les grévistes par des travailleurs intérimaires. BM&S, firme nouvellement créée en Belgique, dans un secteur bien connu pour imposer des rythmes de travail peu tenables (le nettoyage industriel), semble vouloir faire fi des contraintes légales qui protègent le syndicalisme et privilégient la voie de la conciliation.

¹⁴¹ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE, *Journal officiel de l'Union européenne*, 28 mars 2014.

7. LES ACTIONS DE POLICIERS SUITE À L'ARRÊT « PENSIONS » DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE

Le second semestre de l'année 2014 a été marqué par un nombre relativement important d'actions des policiers, dont des manifestations et des grèves de différents types, ainsi que par la participation de certains d'entre eux aux mouvements interprofessionnels menés après l'installation du gouvernement fédéral Michel (N-VA/MR/CD&V/Open VLD). L'objet principal de la protestation des policiers a été la modification de leur régime de préretraite par un arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 10 juillet 2014.

Après avoir synthétisé les tenants et aboutissants de la procédure juridictionnelle, ce chapitre présente les premières réactions ministérielles et syndicales qu'elle a déclenchées, puis la manière dont le mouvement s'est développé ainsi que ses principales caractéristiques.

7.1. DE LA RÉFORME DES POLICES À CELLE DES PENSIONS

Dans la foulée de l'affaire Dutroux (1996), les services de police communale, de police judiciaire et de gendarmerie ont été substantiellement remaniés et ont été intégrés dans une police dite à deux niveaux, fédéral et local¹⁴². À cette occasion, les différents statuts ont été en partie mis en concordance. Un accord social a été conclu en 2000 avec les syndicats représentatifs, qui a notamment débouché sur la loi du 30 mars 2001¹⁴³. Celle-ci autorisait les anciens gendarmes (entrés en service au plus tard le 30 avril 1999) à demander à être admis à la pension, pour autant qu'ils comptent au moins 20 ans de service, à 54, 56 ou 58 ans (selon leur grade), au lieu des 60 ans prévus pour les autres agents de la police intégrée (personnel issu de la police communale ou de la police judiciaire).

Le gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a opéré une réforme importante des régimes de pension, en particulier du secteur public. La loi du 28 décembre 2011 a relevé (sauf exceptions) à 62 ans, et à condition de compter 40 ans de service, l'âge

* Chapitre rédigé par Vaïa Demertzis et Jean Faniel.

¹⁴² Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, *Moniteur belge*, 5 janvier 1999. Cf. notamment L. VAN OTRIVE, « La réforme des polices », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1580-1581, 1997.

¹⁴³ Loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police et de [ses] ayants droit, *Moniteur belge*, 18 avril 2001.

requis pour pouvoir être admis à la retraite dans une série de segments du secteur public, tout en prévoyant le maintien, notamment, du régime particulier prévalant pour la police intégrée (en l'occurrence pour les anciens gendarmes entrés en service avant le 1^{er} mai 1999)¹⁴⁴. La loi du 13 décembre 2012 a confirmé ce relèvement pour les uns (dont la plupart des membres de la police intégrée) et cette exception pour les autres (les anciens gendarmes)¹⁴⁵.

Des recours en annulation de la loi de 2012 ont été introduits auprès de la Cour constitutionnelle, d'une part, par une asbl anversoise de membres de la police locale (Koninklijke Kring van Officieren van de Lokale Politie van Antwerpen en Omliggende Politiezones) et certains de ses membres à titre individuel, et, d'autre part, par le Syndicat de la police belge (Sypol.be¹⁴⁶). Ils estimaient que ce relèvement de l'âge de la retraite lésait d'autant plus certains policiers qu'il ne concernait pas les anciens gendarmes et espéraient obtenir de la Cour constitutionnelle une décision qui leur serait favorable, soit le maintien de l'âge de la prépension à 60 ans.

Dans les mémoires remis à la Cour constitutionnelle, le Conseil des ministres a défendu non seulement le changement opéré par les lois de 2011 et de 2012, mais aussi le maintien d'un avantage pour les anciens gendarmes, considéré comme reposant sur un critère « objectif et (...) raisonnablement justifié »¹⁴⁷, voulu par le législateur au moment de la réforme des polices et au moment de l'adoption des lois de 2011 et de 2012.

Par un arrêt rendu le 10 juillet 2014, la Cour constitutionnelle a toutefois décidé d'annuler une disposition de la loi de 2012. Elle s'est appuyée sur la philosophie globale de la réforme des retraites menée par le gouvernement Di Rupo, qui visait, d'une part, à « l'assainissement des finances publiques ou [du] déficit de la sécurité sociale » et, d'autre part, « à ce que les citoyens travaillent plus longtemps »¹⁴⁸. Elle a ensuite estimé que, par souci de cohérence, « il peut être considéré comme souhaitable de soumettre toutes les catégories du personnel de la fonction publique à un relèvement de l'âge de la retraite » et qu'« il convient de prendre en considération que toute exception subsistante au relèvement de l'âge de la retraite et au nombre d'années de service requis porte non seulement préjudice à l'objectif poursuivi mais également à l'assise sociale nécessaire pour la réforme globale des retraites »¹⁴⁹. Enfin, étant donné l'ancienneté de la réforme des polices, la Cour a considéré que le régime d'exceptions ne se justifie plus, d'autant que, depuis lors, « les officiers de la police intégrée exercent les mêmes tâches et s'exposent aux mêmes risques, qu'ils aient appartenu, avant la réforme des polices, à la gendarmerie ou aux corps de police communale ou à la police judiciaire »¹⁵⁰. Par conséquent, non seulement la Cour a approuvé le relèvement à 62 ans de l'âge du départ à la retraite des anciens membres de la police judiciaire ou de la police communale, mais elle a en outre annulé les mots « pour la police intégrée » dans l'article 88, alinéa 2 de la loi de 2011 (confirmé par l'article 3 de la loi de 2012), ce qui a pour effet de supprimer, pour les

¹⁴⁴ Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, *Moniteur belge*, 30 décembre 2011.

¹⁴⁵ Loi du 13 décembre 2012 portant diverses dispositions modificatives relatives aux pensions du secteur public, *Moniteur belge*, 21 décembre 2012.

¹⁴⁶ À la différence de la CSC-Services publics, de la CGSP-Police et du SLFP-Police, le syndicat policier Sypol.be n'est pas affilié à une organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs.

¹⁴⁷ Cour constitutionnelle, arrêt n° 103/2014, 10 juillet 2014, p. 6.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 23.

¹⁴⁹ *Ibidem*, p. 25.

¹⁵⁰ *Ibidem*, p. 26.

anciens gendarmes, les exceptions leur permettant de partir à la retraite avant l'âge de 62 ans. La Cour a toutefois précisé que cette décision n'a pas d'effet sur les anciens gendarmes (et uniquement sur eux) déjà partis en retraite anticipée ou qui l'ont demandée.

7.2. PREMIÈRES RÉACTIONS À L'ARRÊT DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE

Le lendemain, 11 juillet 2014, la ministre de l'Intérieur, Joëlle Milquet (CDH), rencontre les syndicats de policiers. Dans le communiqué qu'elle diffuse ensuite, la ministre fait part de sa « stupéfaction » face à la décision de la Cour constitutionnelle et à ses conséquences, et indique avoir assuré les représentants syndicaux « qu'elle mettra tout en œuvre pour limiter au maximum l'impact de l'arrêt pour le personnel ». Elle annonce qu'elle demandera à la Cour de corriger son arrêt quant au maintien des préretraites existantes (y compris, donc, pour les policiers qui ne sont pas issus de la gendarmerie) et évoque la possibilité pour le législateur de prendre de nouvelles dispositions dans ce dossier.

Dans les jours qui suivent, tous les syndicats de policiers – la CSC-Services publics, la CGSP-Police et le SLFP-Police pour les trois confédérations syndicales interprofessionnelles, ainsi que Sypol.be et le Syndicat national du personnel de police et de sécurité (SNPS) – dénoncent l'arrêt et ses conséquences, notamment pour les agents déjà en préretraite mais non issus de la gendarmerie. Outre les conséquences pour les agents eux-mêmes, ils redoutent un vieillissement accru de la fonction – et son impact sur la sécurité des policiers et des citoyens – et l'étranglement budgétaire des zones de police locale, qui devront rémunérer plus longtemps de plus gros salaires. Les requérants sont pointés du doigt, accusés d'avoir « sciemment mis en jeu l'ensemble du régime des pensions à la police »¹⁵¹. L'asbl anversoise et Sypol.be se défendent d'avoir voulu cette issue et rappellent que, en dénonçant une discrimination, ils souhaitent surtout obtenir l'annulation du relèvement de 60 à 62 ans pour les membres de la police qui ne bénéficiaient pas de l'exception dont profitaient les anciens gendarmes¹⁵². La fracture entre les syndicats de policiers est claire ; elle persistera lors des mobilisations.

Les dénonciations des conséquences de l'arrêt par les syndicats prennent peu à peu de l'ampleur. Le 30 juillet, Melchior Wathelet (CDH), devenu ministre de l'Intérieur en remplacement de J. Milquet, reçoit, séparément, une délégation de chaque syndicat de policiers. Suite à ces entretiens, il indique avoir bien compris que, faute de solution, des conflits sociaux risquent d'éclater dès septembre.

Le 6 août, la Cour constitutionnelle rectifie le passage de son arrêt en constatant qu'il contient « une inexactitude manifeste » et restreint indûment aux seuls ex-gendarmes les droits acquis en matière de préretraite. Par cette rectification, un des problèmes soulevés par les syndicats et par les ministres de l'Intérieur successifs est donc résolu. Toutefois, les principaux demeurent : le relèvement, pour tous les agents de la police

¹⁵¹ SNPS *Info pension* 2, 6 août 2014.

¹⁵² *Sypol flash*, n° 190, 13 juillet 2014.

intégrée, à 62 ans et 40 ans de service de l'âge d'accès à la retraite, soit un report pouvant aller jusqu'à 8 ans pour certains ex-gendarmes.

Tant l'arrêt et sa rectification que les premières réactions syndicales ou des ministres de l'Intérieur interviennent dans un contexte particulier. Depuis le 26 mai 2014, lendemain des élections, le gouvernement fédéral Di Rupo est chargé d'expédier les affaires courantes. La constitution des gouvernements des entités fédérées a engendré le remplacement de J. Milquet par M. Wathelet comme ministre de l'Intérieur le 22 juillet. C'est à partir de cette date également que la N-VA, le MR, le CD&V et l'Open VLD négocient la formation d'un nouveau gouvernement fédéral. Les interlocuteurs des syndicats de policiers n'ont donc ni le même statut dans la négociation ni la même position dans le dossier des pensions des policiers. Alors que le ministre sortant de l'Intérieur, membre d'un parti (le CDH) qui n'est pas associé aux négociations en vue de la formation d'une nouvelle coalition, fait part aux syndicats de sa volonté de prendre une initiative gouvernementale, le ministre sortant des Pensions, Alexander De Croo (Open VLD), annonce qu'il ne souhaite pas prendre de décision, laissant l'initiative à la future coalition fédérale.

Dans ce contexte politique tendu, les syndicats du personnel de la police – à l'exception de Sypol.be, auquel ils reprochent son recours devant la Cour constitutionnelle – déposent, le 22 août, un préavis de grève nationale en front commun qui court du 8 septembre jusqu'au 5 janvier. Les quatre organisations syndicales à l'origine du préavis de grève exigent une initiative concrète des autorités, permettant de respecter l'arrêt de la Cour constitutionnelle tout en garantissant la restauration des droits acquis et annulés par l'arrêt. Elles entendent protéger le statut de la fonction policière en faisant valoir sa pénibilité et sa dangerosité.

7.3. SOUFFLER LE CHAUD ET LE FROID

Après le dépôt de ce préavis, les discussions entre les syndicats et le ministre de l'Intérieur en affaires courantes donnent lieu à une proposition de loi réparatrice corrigeant la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses¹⁵³. Elle vise à mettre fin à la discrimination entre officiers concernant l'âge de la retraite anticipée : tous les officiers bénéficiant d'un âge préférentiel (à 54 ans) ne presteraient que deux années de plus. Le front commun se réjouit d'une proposition qui répond à la première exigence posée par le préavis de grève, à savoir une initiative du ministre de tutelle. Mais il déplore que la proposition ne soit pas soutenue par le gouvernement en affaires courantes – et particulièrement par les partis du gouvernement sortant qui négocient la formation de la nouvelle coalition (MR, CD&V et Open VLD) – et donc que sa concrétisation ne soit pas garantie, ce qui constituait la seconde exigence posée par le préavis de grève. De son côté, Sypol.be dénonce les faiblesses de la proposition qui ne répond pas en totalité à l'arrêt de la Cour constitutionnelle et ouvre la porte à de nouveaux recours.

¹⁵³ Proposition de loi concernant les pensions de certains membres du personnel de la police intégrée, s.d. (texte publié par Sypol.be sur son site Internet <https://images.sypol.be> mais non soumis au processus parlementaire).

Constatant la volonté du ministre de l'Intérieur, le front commun syndical (toujours à l'exclusion de Sypol.be) décide, début septembre, de suspendre son préavis de grève jusqu'au 19. Ce geste vise à donner le temps aux autres membres du gouvernement sortant d'adhérer à la solution du ministre de l'Intérieur. Dans un même mouvement, les syndicats annoncent une manifestation nationale le 18 septembre. Cette dernière sonne comme une mise en garde à l'intention du gouvernement en affaires courantes et des partenaires de la coalition dite suédoise en négociation, avant d'éventuelles actions de grève.

Dans l'intervalle, les négociations pour former un gouvernement fédéral NV-A/MR/CD&V/Open VLD se poursuivent. Les deux co-formateurs, Charles Michel (MR) et Kris Peeters (CD&V), envisagent d'exécuter l'arrêt de la Cour constitutionnelle, en prévoyant des mesures transitoires. Ils semblent rapidement s'orienter vers l'adoption d'un régime de transition caractérisé par une mise en disponibilité de certains ex-gendarmes, sans que les catégories d'âge concernées ne soient précisées. Ce système aux conséquences budgétaires non négligeables (les intéressés demeurent à charge de la police) avait déjà été mis en œuvre en 2001 et 2002 dans le cadre spécifique des militaires rapatriés des forces belges en Allemagne. Deux jours avant la manifestation des policiers, les négociateurs de la future coalition suédoise annoncent un plan de réforme des pensions de la fonction publique, qui va dans le sens d'un allongement de la carrière progressif tout en préservant les droits acquis.

7.4. DES ACTIONS *CRESCENDO*

Limités dans leur action par la nature même de leur mission, à savoir le maintien de l'ordre et de la sécurité publique, les policiers disposent d'un répertoire d'action collective étroit mais à fort potentiel perturbateur. Leurs premières actions ne perturbent l'ordre public que de manière limitée, la grève elle-même étant restreinte par l'application du service minimum. Mais elle constitue le coup d'envoi d'actions plus dures, aux conséquences allant *crescendo*, notamment en matière de circulation et de mobilité.

Lors de la manifestation du 18 septembre – qui constitue une première depuis la réforme des polices en 2000-2001 –, 14 000 policiers défilent dans les rues bruxelloises, à l'appel des syndicats autres que Sypol.be. Les manifestants dénoncent les conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle et l'inaction du pouvoir exécutif. Plus largement, ils s'opposent au démantèlement du statut des policiers, évoqué dans les négociations gouvernementales. Une rencontre avec le ministre des Pensions en affaires courantes se révèle infructueuse. Dès le lendemain de la manifestation, et forts du succès de celle-ci, les quatre syndicats annoncent une journée de grève nationale le 23 septembre. Ils entendent ainsi maintenir la pression sur les négociateurs. Mais la détermination des syndicats de policiers à restaurer le régime préférentiel de départ à la retraite se heurte à celle des partis occupés à former la coalition suédoise, qui désirent durcir les régimes de pension et supprimer les régimes spéciaux existant à la SNCB, à l'armée, etc.

Le choix de la date du 23 septembre n'est pas anodin, puisque c'est le jour retenu par le front commun syndical interprofessionnel pour organiser une concentration en guise d'avertissement aux négociateurs¹⁵⁴. Le *meeting* et les différents cortèges requièrent une présence policière que les syndicats de policiers veulent rendre difficile, même si les autorités communales et fédérales peuvent recourir à des réquisitions pour assurer l'exécution des services indispensables¹⁵⁵. Ce choix est dénoncé par Sypol.be, qui juge la grève inopportune, particulièrement parce que seuls les policiers perdront leur journée de salaire puisque la concentration interprofessionnelle mobilise le personnel des organisations syndicales sans recourir à la grève, ce qui crée une discrimination aux yeux du syndicat indépendant.

La grève nationale de la police rencontre une adhésion massive, tant à la police fédérale que dans les zones de police locale. Selon les syndicats, le taux de participation – difficile à évaluer en raison des réquisitions – serait en moyenne de 70 % des agents non réquisitionnés, avec des disparités locales. Les syndicats menacent d'utiliser leur capacité de mobilisation pour bloquer la ceinture périphérique de l'agglomération bruxelloise et, ainsi, paralyser le trafic entrant dans la capitale. Arguant de la colère des policiers, qu'il dit trouver compréhensible, M. Wathelet demande aux négociateurs fédéraux d'approuver le compromis qu'il a négocié avec les syndicats.

Après deux actions bien suivies et assez largement couvertes par les médias, l'ensemble des syndicats de policiers (Sypol.be compris) sont, pour la première fois, reçus par les co-formateurs le 26 septembre. Ceux-ci reconnaissent la dangerosité et la pénibilité de la fonction de policier. Ils assurent être conscients du problème soulevé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle et avoir la volonté d'y apporter une solution – qui sera intégrée, selon eux, dans l'accord de gouvernement. Mais le signal n'est pas assez fort à l'estime du front commun, qui décide d'une action de répression sélective et modulée : une semaine de « grève des amendes » du 30 septembre au 7 octobre inclus. En évitant d'enrichir les caisses publiques par la non-perception des amendes concernant les petites infractions¹⁵⁶, les syndicats (CSC-Services publics, CGSP-Police, SLFP-Police et SNPS) entendent mettre la pression sur les co-formateurs avant la rencontre suivante, prévue le 3 octobre.

Cette deuxième réunion ne répond toutefois pas aux préoccupations du front commun syndical. Celui-ci réclame la réparation des droits acquis annulés par l'arrêt et une solution à la discrimination reconnue par la Cour constitutionnelle. Face à l'absence de propositions concrètes des négociateurs, le front commun appelle au boycott de la vaste opération nationale de contrôle de vitesse, baptisée « Speed », programmée pour le 10 octobre. Cette « grève des radars » est diversement suivie, selon la police fédérale qui ne peut en mesurer l'ampleur.

¹⁵⁴ Cf. chapitre 1 « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2014 » (B. CONTER, V. DEMERTZIS, J. FANIEL) de la présente publication.

¹⁵⁵ La police intégrée est légalement tenue de garantir un service minimum. Pour assurer ce service minimum, les autorités – fédérales et locales – ont le droit de réquisitionner des membres du personnel.

¹⁵⁶ Durant une semaine, les policiers sont appelés à être moins répressifs et à adresser plutôt des remarques verbales dans le cas des infractions pour lesquelles le droit d'appréciation trouve à s'appliquer.

7.5. LES ESPOIRS DÉÇUS

L'accord donnant naissance au gouvernement Michel (NV-A/MR/CD&V/Open VLD) est présenté le 9 octobre. La nouvelle coalition fédérale entend exécuter l'arrêt de la Cour constitutionnelle¹⁵⁷, mais prévoit le maintien des droits au départ pour les membres du personnel de la police qui auraient pu demander leur retraite avant la date de l'arrêt¹⁵⁸. En outre, elle veut instaurer un régime transitoire non contraignant pour les policiers âgés de 53 ans au 10 juillet 2014¹⁵⁹. Ce régime serait caractérisé par deux mesures. La première permettrait de réorienter ces policiers vers un emploi adapté pour cause d'aménagement de fin de carrière, ce qui signifie prendre la place du personnel administratif en fonction. La seconde consisterait en mises en disponibilité ; en fonction des policiers concernés, elle serait à charge, soit de la police fédérale, soit des polices locales qui devraient ainsi supporter le coût des policiers placés en non-activité et leur remplacement par de nouveaux engagements. Les syndicats relèvent que ces mesures réintroduisent des discriminations similaires à celles qu'avait pointées la Cour constitutionnelle. Par ailleurs, la crispation sur le dossier des pensions est encore amplifiée par les projets du nouveau gouvernement fédéral de revoir le statut du personnel de la police et d'uniformiser le système des primes au sein d'une enveloppe fermée.

Dès lors, le contenu de l'accord est immédiatement dénoncé par le front commun syndical. Une réunion de crise est organisée le 13 octobre entre les quatre syndicats formant celui-ci. Le front commun décide d'activer le préavis de grève déposé le 22 août et d'organiser de nouvelles actions de protestation, annoncées comme « spectaculaires ».

Le front commun appelle tous les membres du personnel de la police directement concernés par l'organisation du sommet européen des 23 et 24 octobre à Bruxelles (surveillance des bâtiments, gestion générale de l'espace public, escortes, protection des « VIP », etc.) à se déclarer en grève. En menaçant de ne pas assurer la sécurité du sommet européen, les syndicats de policiers espèrent aussi attirer l'attention de la scène européenne sur leur situation pour forcer le nouveau gouvernement à trouver une réponse globale à l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Le 20 octobre, les syndicats organisent une action « réveil-matin » à 6h30 devant l'administration communale de Chaudfontaine, afin d'interpeller le nouveau ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine (MR), quant au maintien d'un régime spécial de départ à la retraite pour les policiers. D. Bacquelaine leur indique que la base de négociation reste l'accord de gouvernement et qu'une réunion est organisée le lendemain avec le ministre de l'Intérieur, Jan Jambon (N-VA). Cette rencontre ne livrant aucun résultat,

¹⁵⁷ « Le gouvernement exécutera l'arrêt n° 103/2014 de la Cour constitutionnelle du 10 juillet 2014 afin d'abroger les différences de traitement qui ne sont pas objectivement justifiables entre la réglementation des pensions de la police intégrée et la législation des pensions du régime général » (Accord de gouvernement du 9 octobre 2014, p. 35).

¹⁵⁸ « Les conditions actuellement applicables pour la pension seront maintenues pour le personnel de la police qui pouvait demander sa pension avant la date de l'arrêt (10 juillet 2014) » (*Ibidem*).

¹⁵⁹ « Un régime transitoire non obligatoire sera prévu pour les policiers âgés de 53 ans au 10 juillet 2014, par l'introduction, dans le statut de la police, d'un régime de fin de carrière (demande d'une fonction adaptée) et, à défaut, d'une absence en non-activité rémunérée, temporaire et en extinction, à l'âge de 58 ans et au plus tôt au moment où ils sont à moins de 4 ans de la possibilité de prendre leur pension anticipée » (*Ibidem*).

l'appel à la grève lors du sommet européen des 23 et 24 octobre est maintenu, malgré l'annonce d'une nouvelle réunion, programmée le 12 novembre.

La grève des services concernés par la sécurité du sommet européen est accompagnée d'actions ciblées en différents endroits du pays. Un blocage de la circulation sur le boulevard Général Jacques, devant la caserne d'Etterbeek, a pour but de gêner les motards censés escorter les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne. En marge du sommet européen, une grève du zèle perturbe les activités de l'aéroport de Bruxelles-National, du port de Zeebruges et de la gare Eurostar de Bruxelles-Midi. Ces lieux sont quasiment les seules frontières (hormis l'aéroport de Charleroi) menant vers un pays qui n'est pas membre de l'espace Schengen et où des contrôles systématiques des documents d'identité peuvent être effectués sans infraction aux règles européennes en vigueur. Cette action – la première qui concerne le public de manière potentiellement répressive et désagréable – marque un renforcement dans le plan de mobilisation du front commun syndical. Elle vise principalement les enfants, justifiant les contrôles renforcés au départ de la Belgique par une circulaire de l'ancienne ministre de l'Intérieur, J. Milquet, qui prévoyait de surveiller les mineurs pour éviter que de jeunes citoyens aillent combattre en Syrie. À la veille des congés de Toussaint, l'action a aussi pour but de vérifier que les mineurs ne font pas l'école buissonnière.

Le 12 novembre, un comité de concertation se réunit. Les ministres de l'Intérieur et des Pensions proposent de mettre sur pied un groupe de travail avec les syndicats pour trouver une solution au dossier des pensions de la police. Huit jours plus tard, les syndicats quittent prématurément la réunion du groupe de travail, estimant que les propositions mises sur la table par les représentants du gouvernement sont insuffisantes. Les discussions se heurtent à deux façons différentes d'aborder le problème soulevé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Les syndicats veulent négocier non seulement des mesures transitoires, mais aussi un cadre « en régime », soit un règlement définitif du régime de retraite des policiers, considérant que les deux éléments forment un tout. Or, ce point s'inscrit dans le projet plus vaste de réforme des pensions que le gouvernement fédéral a initié. Une faveur accordée aux policiers ouvrirait la porte aux revendications d'autres catégories professionnelles. Le gouvernement souhaite donc négocier un cadre « en régime », après une concertation avec les interlocuteurs sociaux sur les dispositions spécifiques en matière de métiers lourds. Afin de faire pression sur l'Autorité fédérale et d'obtenir de nouvelles propositions, le front commun syndical paralyse le pays le 16 décembre¹⁶⁰ de 7h à 8h30. L'action perturbe fortement la circulation aux heures de pointe, mais la négociation n'avance pas. Engagés dans le plan d'action interprofessionnel, ayant participé, pour certains, à la manifestation du 6 novembre, les policiers se mettent en grève le 15 décembre, jour de la grève nationale interprofessionnelle. Bien que la concertation sociale interprofessionnelle reprenne le 17 décembre, tel n'est pas le cas du comité de concertation du secteur police.

¹⁶⁰ L'action était originellement prévue le 12 décembre mais a été reportée suite au décès de la reine Fabiola le 5 décembre 2014.

7.6. CONCLUSION

Le conflit qui a secoué le secteur de la police en 2014 est inédit et original à plusieurs égards. Premièrement, l'origine du conflit est atypique, puisqu'elle se situe dans le champ juridique, à savoir un arrêt de la Cour constitutionnelle. Les syndicats ont rapidement demandé au gouvernement en affaires courantes de prendre une initiative pour restaurer les droits acquis. Toutefois, et c'est une deuxième caractéristique, ce conflit a pris place dans un contexte marqué par la constitution des gouvernements (fédéral, régionaux et communautaires) après les élections du 25 mai 2014. Les organisations syndicales représentant les policiers ont ainsi discuté avec plusieurs interlocuteurs, parfois contradictoires, aux marges de négociation floues et instables. La formation du gouvernement de la Communauté française a modifié la composition du gouvernement fédéral en affaires courantes, J. Milquet étant remplacée par M. Wathelet, alors que les négociations fédérales en cours pour la mise en place de la coalition dite suédoise se poursuivaient et limitaient la marge de manœuvre de ce dernier. Les syndicats ont donc été confrontés à deux types d'interlocuteurs différents – le ministre de l'Intérieur en affaires courantes, d'une part, et son collègue des Pensions et les co-formateurs, d'autre part –, qui ne portaient pas les mêmes projets politiques. Enfin, lorsque le gouvernement Michel a été mis en place en octobre, les syndicats policiers ont été amenés à négocier avec deux nouveaux ministres.

Face à cette pluralité d'acteurs politiques, les policiers ont été représentés par la majorité de leurs organisations syndicales qui se sont unies en front commun rapidement et durablement, à l'exception notable de Sypol.be. Ce syndicat indépendant, partie prenante du recours déposé devant la Cour à l'origine de l'arrêt, n'a pas été convié au front commun syndical et a tenu à rester en marge des actions de contestation, bien qu'il ait également dénoncé l'arrêt et ses conséquences. Dans le déploiement de la contestation policière, le front commun syndical a mobilisé une large palette d'actions, mettant en évidence la variété des moyens collectifs à disposition d'un secteur pourtant soumis au service minimum. Cette variété porte tant sur le type d'action (manifestation, grève, grève du zèle, etc.) que sur son impact – positif ou négatif – sur le citoyen.

In fine, ce conflit met en exergue la difficulté que rencontre l'actuel gouvernement fédéral dans l'application de la réforme des pensions (décidée sous le précédent gouvernement), spécifiquement dans le secteur public. Le traitement différencié que réclame le secteur de la police – en vertu d'une loi fédérale de 2001 – pourrait ouvrir la porte à des revendications semblables dans d'autres secteurs (les pompiers, notamment), remettant en question la logique globale de la réforme des pensions décidée fin 2011. Or, c'est là toute la complexité de l'enjeu soulevé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle, qui réfute toute possibilité d'exception au relèvement de l'âge de la retraite et au nombre d'années de service requis, sous peine de mettre en péril la réforme globale des retraites.

8. LA MOBILISATION DU SECTEUR DE L'AIDE À LA JEUNESSE

En janvier et février 2014, un mouvement de grève a touché le secteur de l'aide à la jeunesse, et plus particulièrement les services de l'aide à la jeunesse et les services de protection judiciaire. Même si les problèmes mis en évidence dans ce conflit social ne sont pas récents et que certaines mobilisations ont eu lieu antérieurement (comme celles initiées par le SAJ de Tournai en 2009 et 2010), le mouvement de 2014 est symptomatique d'un ras-le-bol général. En outre, celui-ci a conduit, pour la première fois, à un recours coordonné à l'instrument de la grève dans l'ensemble du secteur.

Ce mouvement de contestation a été particulièrement remarquable par sa portée territoriale et par sa durée. Cependant, alors que la grève a, dans un premier temps, été mobilisée en front commun (CGSP et CSC-Services publics), les organisations syndicales concernées se sont ensuite rapidement divisées quant à la stratégie à suivre, au calendrier des actions à mener et à l'évaluation des résultats obtenus.

8.1. UN SECTEUR COMPLEXE EN MANQUE DE RECONNAISSANCE ET DE MOYENS

Le secteur de l'aide à la jeunesse (et, par conséquent, les professionnels qui travaillent en son sein) estime souffrir d'un manque de reconnaissance. En effet, au mécontentement de certaines des familles plus ou moins contraintes de s'y engager, s'ajoutent un désintérêt des personnes qui n'ont pas recours à ce type de services et la difficulté qu'éprouve le citoyen *lambda* à comprendre le fonctionnement de ce secteur.

L'aide à la jeunesse est placée sous la tutelle de la Communauté française. Elle concerne à la fois le secteur public et le secteur privé non lucratif. Les services publics décentralisés sont composés, d'une part, des institutions publiques de protection de la jeunesse (IPPJ) et, d'autre part, des services de l'aide à la jeunesse (SAJ) et des services de protection judiciaire (SPJ). Généralement désignés par le vocable d'autorités mandantes, les SAJ et les SPJ emploient près de 500 équivalents temps plein ¹⁶¹.

* Chapitre rédigé par Laetitia Mélon et Aline Bingen.

¹⁶¹ Fédération Wallonie-Bruxelles, *Rapport de l'Aide à la Jeunesse*. 2012, n° 1, juin 2014.

Les SAJ et les SPJ ont été créés dans le cadre du décret de la Communauté française du 4 mars 1991¹⁶². Il a été prévu que chacun des 13 arrondissements judiciaires situés sur le territoire de la Communauté française¹⁶³ dispose d'un SAJ et d'un SPJ. La réglementation de 1991 visait principalement à déjudiciariser le secteur de l'aide à la jeunesse, à axer ses actions sur la prévention et à privilégier l'aide spécialisée plutôt que l'aide générale. Dirigés par un conseiller d'aide à la jeunesse, les SAJ proposent des mesures aux jeunes en difficulté et aux familles de ceux-ci ; ces mesures sont reprises dans un contrat. La prise en charge par les SAJ est donc théoriquement initiée par une volonté des familles, qui reconnaissent avoir besoin d'aide¹⁶⁴. À l'inverse, l'action des SPJ se situe dans un cadre contraignant. Dirigés par un directeur de l'aide à la jeunesse, les SPJ interviennent sur la base des décisions des tribunaux de la jeunesse.

Les SAJ et SPJ peuvent orienter les familles vers des services du secteur associatif qui proposent une prise en charge (de type résidentiel ou non). Ces institutions psycho-sociales sont classées selon une dizaine de catégories différentes, qui ont chacune un rôle spécifique définissant leurs interventions. À cet égard, le décret du 4 mars 1991 a privilégié l'accompagnement en famille aux mesures de placement. Par ailleurs, le 15 mars 1999, le gouvernement de la Communauté française a pris divers arrêtés¹⁶⁵ visant à favoriser les structures non résidentielles du secteur privé non lucratif, comme les centres d'orientation éducative (COE), les services d'aide et d'intervention éducative (SAIE), les services d'aide en milieu ouvert (AMO), etc.¹⁶⁶ Bien que ses objectifs soient considérés comme louables par les travailleurs du secteur de l'aide à la jeunesse, cette réglementation a abouti, pour des raisons budgétaires, à une suppression importante de nombre de lits disponibles dans tous les secteurs résidentiels et a, par conséquent, contribué à renforcer le manque de places.

L'aide à la jeunesse se caractérise aussi par la diversité des problématiques qu'elle doit traiter. En effet, il est rare, voire inexistant, qu'un problème familial ou de délinquance ne fasse pas écho à d'autres difficultés rencontrées par le jeune et sa famille. À cet égard, les travailleurs du secteur constatent une augmentation du nombre de dossiers et une complexification des situations auxquelles ils sont confrontés (imbrication de problèmes de pauvreté, de déviance, d'alcool, de prostitution, de drogue, d'argent, de logement, de santé mentale, etc.), deux éléments qui ne sont pas compensés par une augmentation équivalente des moyens humains et matériels. Ainsi, la prise en charge d'au moins un jour au sein des services concernés aurait augmenté, entre 2010 et 2011, de 18 % pour l'arrondissement de Marche-en-Famenne, de 13 % pour celui de Dinant et de 12 % pour celui de Nivelles¹⁶⁷.

¹⁶² Décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse, *Moniteur belge*, 12 juin 1991.

¹⁶³ Ces arrondissements judiciaires sont : Arlon, Bruxelles, Charleroi, Dinant, Huy, Liège, Marche, Mons, Namur, Neufchâteau, Nivelles, Tournai et Verviers.

¹⁶⁴ Dans la pratique, il est fréquent que les familles n'acceptent la collaboration avec le SAJ que par défaut, c'est-à-dire qu'afin d'éviter un passage devant la section jeunesse d'un tribunal de la famille.

¹⁶⁵ Seize arrêtés du gouvernement de la Communauté française ont été promulgués le 15 mars 1999, fixant les règles d'agrément et de subventionnement des différents services de l'aide à la jeunesse (*Moniteur belge*, 1^{er} juin 1999).

¹⁶⁶ *Bruxelles sous la loupe* [magazine du Centre de documentation et de coordination sociales], n° 2 : « L'aide à la jeunesse à Bruxelles », juin 2004.

¹⁶⁷ Question orale de F. Reuter (MR) à la ministre de la Jeunesse, « Surcharge de travail dans le secteur de l'aide à la jeunesse », 16 décembre 2013 (Parlement de la Communauté française, Commission de la Jeunesse et de l'Aide à la jeunesse, *Compte rendu intégral*, CRIC 34 – Jeun 6, 16 décembre 2013, p. 3).

Ce vécu renvoie à une pénibilité forte du travail de terrain. Les conditions de travail pèsent sur les travailleurs, surtout du point de vue de la charge de travail (aussi bien quantitative que qualitative). Et ce, d'autant qu'il s'agit de mettre en place des partenariats et des collaborations intenses avec des organismes ayant des intérêts et logiques divers – travail complexe, et pourtant indispensable pour exécuter un travail de qualité.

8.2. LES ORIGINES DU CONFLIT ET LES REVENDICATIONS

Dès la fin du mois de décembre 2013, un mouvement de contestation des SAJ et des SPJ se met en place à partir de Verviers, à l'initiative de travailleurs et sans appui syndical. Soutenu par les responsables hiérarchiques des services (conseillers et directeurs), ce mouvement aboutit à l'organisation de réunions entre des travailleurs issus de plusieurs SAJ et SPJ (situés en divers lieux du territoire de la Communauté française) et, par conséquent, à une prise de conscience collective des problèmes partagés notamment au niveau des conditions de travail. Dans ce cadre, une manifestation a lieu à Bruxelles le 6 décembre 2013. Réunissant 250 personnes, elle a pour objectif de conscientiser la ministre de la Jeunesse de la Communauté française, Évelyne Huytebroeck (Écolo)¹⁶⁸.

L'élément déclencheur d'un mouvement de plus grande ampleur, reconnu cette fois par les instances syndicales et caractérisé par des arrêts de travail, se produit plus tardivement. Le 16 janvier 2014, le SAJ de Charleroi est perquisitionné dans le cadre d'une instruction relative à un jeune suivi par ce même service. La perquisition a été ordonnée par le parquet, car le SAJ a refusé, en raison du secret professionnel, de transmettre des données sur le jeune en question. Il est à noter que, au-delà du rassemblement d'informations sur celui-ci, ce type d'enquête permet d'évaluer la responsabilité potentielle des responsables de son suivi au sein du SAJ. Même si elle ne constitue pas une première, cette intervention judiciaire est mal vécue par les travailleurs du service, car considérée comme particulièrement « musclée » par ceux-ci. Ces derniers estiment qu'il y a eu violence psychologique, eu égard au nombre de personnes ayant encadré la perquisition, à la manière brutale dont les preuves ont été cherchées et au climat de suspicion qui a régné¹⁶⁹. De plus, un membre du personnel exerçant les fonctions de conseiller a été auditionné pendant des heures et une perquisition a été menée à son domicile. Tous ces éléments sont interprétés par le personnel du SAJ de Charleroi comme un manque de respect, qui met en évidence l'incompréhension du travail des services de l'aide à la jeunesse par le monde judiciaire.

Le lendemain, 17 janvier, une grève est déclenchée en front commun syndical (CGSP et CSC-Services publics). Débutant au SAJ de Charleroi, elle s'étend aux services publics décentralisés de l'ensemble des arrondissements judiciaires situés sur le territoire de la Communauté française. Cette action vise à dénoncer des problèmes communs profonds,

¹⁶⁸ C. VALLET, « Aide à la jeunesse, la responsabilité pénale fait déborder le vase », *Alter Échos*, n° 374, 20 janvier 2014.

¹⁶⁹ Une deuxième perquisition au SAJ de Charleroi a également été menée. Celle-ci s'est déroulée dans une atmosphère plus calme, mais avec un encadrement renforcé (plusieurs représentants des forces de l'ordre étant présents pour la remise d'un seul dossier).

qui mettent à mal les conditions de travail des agents et le fonctionnement général du secteur de l'aide à la jeunesse. Ceux-ci sont les suivants.

Primo, une surcharge de travail constante et généralisée caractérise le travail au sein de l'aide à la jeunesse. À cet égard, l'administration de la Communauté française peine à définir des normes qui correspondent aux réalités de terrain. Idéalement, la prise en charge par responsable des SAJ et SPJ¹⁷⁰ est fixée à 250 dossiers¹⁷¹. Pourtant, en janvier 2014, le SAJ de Charleroi fait état de 700 nouveaux dossiers. De même, chaque travailleur de première ligne du SAJ de Charleroi générerait plus de 100 dossiers, alors que la norme établie par l'administration est bien inférieure¹⁷². Selon les travailleurs, cette surcharge de travail constitue la cause principale de leur épuisement professionnel. Ce dernier se traduit par un important taux d'absentéisme et de renouvellement du personnel dans les services publics décentralisés concernés, ce qui conduit à un report des difficultés sur les personnes restant en place. Soutenus par leurs organisations représentatives, les travailleurs mettent en évidence, d'une part, un manque d'anticipation de la part de la Communauté française en ce qui concerne les remplacements prévisibles (départ en pension, prestation d'un préavis, etc.) et, d'autre part, la longueur des délais pour le remplacement de collègues malades (notamment en comparaison avec la situation au sein des IPPJ). De manière générale, ils réclament une revalorisation des SAJ et SPJ en fonction des normes organisationnelles des IPPJ (ces derniers étant considérés comme bénéficiant de moyens supplémentaires).

Secundo, le manque de places disponibles dans les services agréés de l'aide à la jeunesse ne facilite pas le travail de terrain. En effet, le délai d'attente pour la prise en charge du jeune et de sa famille peut aller jusqu'à six voire douze mois. Durant ce temps, la situation du jeune ne s'améliore pas ou même s'aggrave, au point que les conséquences peuvent devenir dramatiques. Lorsque l'état d'urgence est constaté, les places manquent également et poussent les travailleurs à « bricoler ». Ainsi, il n'est pas rare de devoir hospitaliser un jeune en danger pour que des examens médicaux soient effectués, puis de demander la prolongation de cette prise en charge parce qu'aucune solution d'accueil n'a pu être trouvée. Cette situation est problématique, le jeune ne se trouvant pas dans une structure adaptée et les hôpitaux se plaignant de ces occupations de lits qui peuvent les contraindre à refuser des patients ayant besoin de réels soins médicaux.

Il est à noter à ce propos qu'un système de capacités réservées entrera en vigueur le 15 mai 2014¹⁷³, qui permettra aux SAJ et aux SPJ de se voir réserver un certain nombre de places

¹⁷⁰ Il y a un conseiller par SAJ et un directeur par SPJ qui sont sous l'autorité du fonctionnaire dirigeant l'administration de l'aide à la jeunesse. Toutefois, le nombre d'adjoints aux conseillers et directeurs peut varier selon l'importance de la structure.

¹⁷¹ Avis n° 78 du Conseil communautaire de l'aide à la jeunesse relatif à l'établissement de normes d'encadrement des services de l'aide à la jeunesse et des services de protection judiciaire

¹⁷² À l'époque de la grève, l'administration tolère 60 dossiers par délégué, alors que la norme de référence est de 40. Toutefois, les chiffres annoncés par les travailleurs ne correspondent pas à ceux avancés par la Communauté française, en raison de l'ambiguïté de la méthode de calcul.

¹⁷³ Ce système des capacités réservées est institutionnalisé à la suite d'une expérience-pilote menée durant un an dans les arrondissements judiciaires de Namur et de Dinant. Il s'agit d'une réforme des missions de la Cellule d'information, d'orientation et de coordination (CIOC) qui a pour objectif premier de faciliter la collaboration entre les autorités mandantes et les services privés non lucratifs. Cf. Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 12 septembre 2008 relatif à la collaboration entre les autorités mandantes et l'ensemble des services du secteur de l'aide à la jeunesse, *Moniteur belge*, 3 novembre 2008.

au sein de chaque service spécialisé privé. Ce système a pour but d'atténuer la mise sous pression des professionnels des autorités mandantes pour trouver une place pour le jeune, les institutions psycho-sociales devant remettre aux SAJ et aux SPJ de leur arrondissement un relevé actualisé des places disponibles.

Tertio, le système de responsabilité civile et pénale pèse sur le personnel des SAJ et SPJ. Dans le cadre d'une prise en charge, le personnel peut en effet être poursuivi pour non-assistance à personne en danger, ce qui place les agents dans un contexte d'insécurité. Or, la pression est accrue par le manque de moyens et de places disponibles, mais aussi par le nombre d'instructions du pouvoir judiciaire (que les travailleurs estiment en augmentation). Dans ce contexte, les travailleurs et leurs représentants réclament la création d'un conseil supérieur de l'aide à la jeunesse qui, sans supprimer le système de responsabilité existant, aurait pour objectif de rendre un avis à l'autorité judiciaire compétente pour décider de poursuivre ou non les travailleurs incriminés, en examinant dans quelle mesure ceux-ci ont posé des actes conformes ou non aux règles professionnelles et déontologiques.

Quarto, il y a un manque de concertation entre les acteurs du monde judiciaire et les services publics décentralisés de l'aide à la jeunesse. Les travailleurs estiment que cela crée un fonctionnement à deux vitesses, les acteurs du monde judiciaire ayant un pouvoir de décision important alors que leur connaissance du terrain est réduite.

Ces différentes dénonciations et revendications renvoient donc toutes à des difficultés exogènes aux services concernés et appellent, du point de vue des travailleurs et de leurs représentants syndicaux, une intervention urgente des responsables politiques par la revalorisation des moyens octroyés au secteur et une modification de la réglementation. Si, en décembre 2013, les responsables (conseillers et directeurs) des SAJ et des SPJ soutiennent ces requêtes, certains se désolidarisent par la suite de leur base en raison des arrêts de travail et des piquets de grève.

8.3. LA GESTION DU CONFLIT

Le conflit démarre par un préavis de grève déposé en front commun syndical le 17 janvier 2014. Des piquets de grève sont mis en place par la CGSP et la CSC-Services publics afin d'éviter tout accès aux locaux de travail. Au-delà des difficultés de mobilisation que suppose toute grève, le conflit atteste rapidement d'un clivage entre les positions syndicales, et d'un cloisonnement et d'une absence de solidarité entre les branches de l'aide à la jeunesse (le secteur public et le secteur privé non lucratif).

La question de l'opportunité d'assurer un service minimum se pose, étant donné les situations d'urgence dans lesquelles certains jeunes se retrouvent confrontés. À l'initiative de la CGSP, aucun service minimum n'est toutefois organisé, afin d'accroître la pression mise sur les autorités politiques. Ce sont donc les responsables hiérarchiques des SAJ et des SPJ qui, avec l'aide sporadique de certains travailleurs, prennent en charge les dossiers prioritaires, c'est-à-dire ceux qui nécessitent des mesures d'extrême urgence. Le mouvement de grève est psychologiquement éprouvant pour les travailleurs, conscients

du fait que les dossiers continuent à s'accumuler et que nombre de jeunes en grande souffrance doivent attendre la reprise du travail pour voir leur dossier aboutir.

8.3.1. Des différences entre les stratégies des deux organisations syndicales

L'action en front commun est rapidement mise à mal. Bien que les deux syndicats s'accordent et sont solidaires sur le fond, ils ne s'entendent pas sur les modalités de la grève. En effet, la CSC-Services publics décide de suspendre le préavis de grève à la suite de la rencontre obtenue rapidement (le 21 janvier) avec la ministre de tutelle, É. Huytebroeck. L'objectif est d'assurer la sérénité du dialogue social qui semble s'engager. De son côté, la CGSP considère cette rencontre comme une action de sensibilisation de la ministre. Le syndicat socialiste décide de poursuivre le mouvement de grève et se dit prêt à aller « au *finish* » afin de maintenir la pression. Le préavis de grève est d'emblée prolongé par la CGSP jusqu'au 4 février, date de la deuxième rencontre prévue avec la ministre de tutelle. Sur le terrain, un certain nombre d'affiliés de la CSC-Services publics décident de suivre les actions menées par la CGSP, en faisant valoir leur droit individuel à la grève, voire décident de se désaffilier du syndicat chrétien. Le mouvement se poursuit durant quinze jours sans interruption. Il s'essouffle toutefois peu à peu et certains piquets sont délaissés. Afin de ne pas mettre les grévistes dans une position difficile face à leurs collègues directs, les travailleurs mobilisés se chargent de bloquer l'entrée des locaux d'autres institutions que la leur.

Entre-temps, la ministre de tutelle est interpellée à plusieurs reprises au Parlement de la Communauté française en ce qui concerne le mouvement et les difficultés mises en évidence par le secteur de l'aide à la jeunesse¹⁷⁴. Reconnaisant la pertinence du mouvement malgré les dissensions des organisations syndicales, la ministre rappelle les améliorations réalisées et envisagées par l'administration de l'aide à la jeunesse. Celles-ci seront au centre de la rencontre avec les organisations syndicales du 4 février 2014. De leur côté, les responsables syndicaux considèrent les interpellations parlementaires comme positives.

La rencontre du 4 février 2014 est importante, car elle consiste en une réelle discussion sur le fond. Tous les points de revendication sont abordés et un accord est trouvé, repris dans un protocole (cf. *infra*). Même si les efforts consentis ne sont pas négligeables, les syndicats s'accordent pour dire que la Communauté française a un budget restreint, ce qui empêche des mesures structurelles profondes. En revanche, les décisions qui suivent cette rencontre diffèrent à nouveau entre les deux syndicats.

¹⁷⁴ Cf. notamment : question orale d'A. Tanzilli (CDH) à la ministre de la Jeunesse, « Débrayage des services d'aide à la jeunesse et de protection judiciaire », 27 janvier 2014 (Parlement de la Communauté française, Commission de la Jeunesse et de l'Aide à la jeunesse, *Compte rendu intégral*, CRIC 48 – Jeun 8, 27 janvier 2014, p. 3-6) ; question orale de J.-C. Maene (PS) à la ministre de la Jeunesse, « Grève des SAJ », 27 janvier 2014 (*ibidem*) ; question orale d'A. Tanzilli (CDH) à la ministre de la Jeunesse, « Réunions de concertation suite aux grèves des SAJ-SPJ », 10 février 2014 (Parlement de la Communauté française, Commission de la Jeunesse et de l'Aide à la jeunesse, *Compte rendu intégral*, CRIC 55 – Jeun 9, 10 février 2010, p. 5-9).

La CGSP suspend la grève mais conserve le préavis de grève en attendant que l'accord soit entériné par le gouvernement de la Communauté française, ce qui sera le cas deux jours plus tard. Elle annonce alors, le 7 février, la fin de la grève. Le syndicat socialiste préfère poursuivre le dialogue et conscientiser les différents partis politiques aux problèmes de l'aide à la jeunesse, surtout en cette période pré-électorale. Au contraire, la CSC-Services publics considère que les mesures sont insuffisantes, notamment parce qu'elles avaient déjà été discutées avec la ministre avant le mouvement de grève. Le syndicat chrétien estime dès lors n'avoir rien obtenu de plus avec la grève et décide de déposer, à son tour, un préavis de grève le 5 février.

8.3.2. Les institutions psycho-sociales

L'une des revendications mises en évidence dans ce conflit social est le manque de places au sein des institutions psycho-sociales vers lesquelles les SAJ et les SPJ peuvent orienter les familles, permettant le travail de fond avec les jeunes et leurs proches. Bien qu'ils marquent leur soutien moral, notamment par des contacts réguliers avec leurs confrères, les responsables syndicaux du secteur associatif (SETCA et CNE) ne rejoignent pas le mouvement porté par la CGSP et la CSC-Services publics. En raison de priorités jugées inconciliables, aucune collaboration entre les structures et responsables syndicaux compétents des services publics et privés ne peut se mettre en place, ce qui exclut un mouvement général.

D'une manière générale, les travailleurs du secteur de l'aide à la jeunesse sont confrontés à des difficultés de mobilisation et de concertation, en raison du fait qu'ils relèvent d'organes de concertation sociale distincts selon qu'ils ressortissent du public ou du privé. En effet, les interlocuteurs des syndicats ne sont pas les mêmes dans le public que dans le privé : les délégués de la CGSP et de la CSC-Services publics négocient directement avec le ministre de tutelle, alors que ceux du SETCA et de la CNE s'entretiennent avec les employeurs. Dès lors, dans le cas présent, les responsables syndicaux des services publics sont peu enclins à étendre le mouvement, car cela signifierait une augmentation du nombre d'interlocuteurs, surtout dans le cadre de problèmes exogènes pour lesquels les responsables d'institutions n'ont que peu de prise, voire aucune.

En outre, des dissensions existent entre les autorités mandantes (les SAJ et les SPJ, qui relèvent du secteur public) et les institutions du secteur privé non lucratif, qui sont plus ou moins marquées selon l'arrondissement judiciaire et la philosophie de chacun des services privés et publics. Ainsi, le système de capacités réservées (cf. *supra*) est considéré par certains services spécialisés du secteur privé non lucratif comme restreignant leur liberté d'action et le respect de leur projet pédagogique, étant donné qu'ils n'ont plus le choix des prises en charge qui sont imposées par la liste d'attente des SAJ et des SPJ ¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Certains services privés se prononcent en faveur de ce système et certains SAJ et SPJ mettent en évidence la surcharge de travail (notamment administratif) qu'il suppose pour leurs responsables hiérarchiques.

8.4. LES ACQUIS ET LES ENJEUX À VENIR

Le conflit se solde par un accord avec l'autorité politique, qui se traduit par la conclusion d'un protocole (17 février 2014)¹⁷⁶. Ce dernier reprend sept engagements. *Primo*, une amélioration des délais de remplacement. Désormais, un délai de 30 jours calendrier est prévu pour le remplacement des personnes malades et les remplacements pour départ à la retraite seront anticipés (afin d'être effectifs dès le départ de la personne concernée). *Secundo*, l'application de la réglementation des IPPJ relative à l'engagement de personnel pour pallier les absences auxquelles les services doivent faire face. Un bilan doit être exécuté tous les 6 mois. Étant donné que, au moment de la signature du protocole, le calcul des absences pour chaque SAJ et SPJ n'avait pu être réalisé, les interlocuteurs se sont accordés sur l'engagement de 14 équivalents temps plein sur la période courant de juin à décembre 2014¹⁷⁷. *Tertio*, le lancement d'un appel à projet permettant la création d'un service d'hébergement qui accueillera une douzaine d'enfants devant être éloignés temporairement de leur famille sous réserve de l'approbation du budget par le gouvernement. *Quarto*, la mise en place d'un groupe de travail ayant pour objectif d'évaluer le nombre maximal de dossiers de prise en charge par catégorie de travailleurs. Sur ce point, un second protocole sera conclu le 14 mai 2014¹⁷⁸. Celui-ci clarifiera les règles de comptage et déterminera les normes d'encadrement provisoires tout en y associant des normes idéales atteignables à plus long terme¹⁷⁹. *Quinto*, l'amélioration des relations entre les autorités judiciaires et les services de l'aide à la jeunesse. Concrètement, il s'agit d'ouvrir le dialogue sur les spécificités et réalités de chacun, ainsi que d'assurer davantage le respect des professionnels des SAJ et des SPJ lors de procédures d'enquête menées en vue d'évaluer la responsabilité potentielle de ceux-ci dans le cadre d'un incident subi ou commis par l'un des jeunes dont ils assurent le suivi (amélioration des modalités d'exécution des perquisitions et assistance d'un avocat pour l'agent mis en cause). *Sexto*, la constitution d'un groupe de travail visant à évaluer la possibilité de créer un conseil supérieur de l'aide à la jeunesse et, le cas échéant, à définir son rôle. *Septimo*, insister sur la prise en compte des besoins des services psycho-sociaux privés, lors de la composition du budget du gouvernement de la Communauté française.

Le protocole tente donc d'offrir des réponses aux revendications majeures portées lors du mouvement. Ce document est conclu entre les responsables politiques compétents¹⁸⁰ et les représentants des syndicats socialiste et libéral (CGSP et SLFP). Quant à elle, après consultation de sa base, la CSC-Services publics marque son désaccord ; la cause principale de cette décision est le fait que la demande d'une augmentation du nombre de places dans les services privés agréés n'a pas été rencontrée alors que, selon le syndicat chrétien, il s'agit là d'une condition nécessaire à l'amélioration du fonctionnement du secteur de

¹⁷⁶ Protocole n° 436 du 17 février 2014 de la Communauté française.

¹⁷⁷ Protocole n° 441 du 17 février 2014 de la Communauté française.

¹⁷⁸ Protocole n° 443 du 14 mai 2014 de la Communauté française.

¹⁷⁹ À titre exemplatif, la norme idéale est fixée à 47 jeunes pour les délégués des sections sociales des SAJ et des SPJ, la norme réaliste étant de 55 jeunes.

¹⁸⁰ Les signataires sont les représentants des cabinets de Rudy Demotte (PS, ministre-président), de Jean-Marc Nollet (Écolo, vice-président et ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique), d'André Antoine (CDH, vice-président et ministre du Budget, des Finances et des Sports), de Jean-Claude Marcourt (PS, ministre de l'Enseignement supérieur) et Évelyne Huytebroeck (Écolo, ministre de la Jeunesse).

l'aide à la jeunesse. La CSC-Services publics envisage d'entreprendre de nouvelles actions de grève. Toutefois, cette option s'avère difficilement envisageable, les deux autres syndicats – dont la CGSP, partenaire privilégié au début du conflit – ayant pour leur part ratifié le protocole.

8.5. CONCLUSION

Le mouvement de grève a donc abouti à un accord avec les responsables politiques compétents. Mais il a aussi engendré certaines déceptions et critiques entre les deux principales organisations syndicales concernées. En effet, le conflit a mis en évidence une tension entre la CGSP et la CSC-Services publics, faite non seulement d'une gestion différenciée mais aussi d'une divergence quant à l'évaluation du protocole ayant mis fin aux actions de contestation. Le manque de coopération entre les deux syndicats semble trouver son origine, sur le terrain, dans un fonctionnement historiquement différent et, en conséquence, dans un recours différencié aux moyens de pression. La tension s'est parfois traduite par des échanges peu courtois par presse interposée, et elle semble avoir laissé une certaine amertume à divers responsables syndicaux. Par ailleurs, certains membres de la base syndicale ont condamné la gestion du mouvement par les syndicats, qu'ils ont jugés désorganisés. Le mouvement a donc été une source de conflits au sein même des organisations représentatives des travailleurs.

Un an après la conclusion de ce protocole, différentes avancées sont à mettre en évidence, notamment au niveau du dialogue entre le pouvoir judiciaire et le secteur de l'aide à la jeunesse. Toutefois, des manques importants sont toujours constatés : le nombre de dossiers à gérer reste considérable, le personnel administratif est insuffisant et la capacité de prise en charge des services privés est plus faible que ne le sont les besoins du secteur. Même s'il a été procédé à un engagement de personnel, cela s'est fait en dehors des règles de calcul prévues, l'estimation précise des absences non remplacées restant indisponible. Par conséquent, c'est une évaluation des prises en charge sur la base des normes d'encadrement qui a été privilégiée. Ainsi, 17 emplois supplémentaires ont été octroyés aux SAJ et SPJ pour la période janvier-juin 2015. Cette main-d'œuvre supplémentaire est perçue comme une ressource non négligeable au sein des SAJ et SPJ, qui voient ainsi quelque peu diminuer le nombre de dossiers pris en charge par travailleur, même si ce nombre est toujours considéré comme trop élevé.

Le changement de gouvernement, opéré suite aux élections du 25 mai 2014, n'a pas facilité la concrétisation des revendications convenue avec les pouvoirs publics. Le gouvernement de la Communauté française Demotte II (PS/Écolo/CDH) a fait place au gouvernement Demotte III (PS/CDH), et la tutelle sur l'aide à la jeunesse est passée d'É. Huytebroeck (Écolo) à Rachid Madrane (PS), ministre de l'Aide à la jeunesse dans le nouvel exécutif. La différence entre le temps des travailleurs du secteur de l'aide à la jeunesse (qui prennent en charge des jeunes entre 0 et 18 ans) et celui, bien plus court, des mandataires politiques (qui correspond à un mandat ministériel) ne facilite nullement le suivi des mesures et des engagements politiques, les priorités et la vision des uns ne correspondant pas nécessairement à celles des autres.

Les représentants syndicaux font référence à la réussite en demi-teinte de l'action collective. Malgré une mobilisation d'envergure, les résultats obtenus n'ont pas été à la hauteur des aspirations, principalement du côté de la CSC. De plus, certains travailleurs ont remis en cause l'utilité de la grève à plusieurs titres : l'insuffisance des avancées obtenues, l'absence de prestations fournies aux bénéficiaires sur une longue période et la surcharge excessive qu'elle aura occasionnée.

9. SNCB, PRISONS ET BELGOCONTROL : LE DÉBAT SUR LE « SERVICE MINIMUM »

La possibilité d’instaurer un service minimum pour certains services publics fait l’objet d’un débat parlementaire et médiatique récurrent en Belgique. Elle est régulièrement invoquée lors des grèves qui affectent les transports en commun, les prisons ou le contrôle aérien, ainsi qu’en a déjà rendu compte le GRACOS dans de précédentes contributions¹⁸¹. Le débat a toutefois pris un nouveau tournant en 2014, avec la formation d’une coalition fédérale N-VA/MR/CD&V/Open VLD qui a mis à l’agenda gouvernemental l’introduction d’un service minimum dans trois secteurs : les chemins de fer, les établissements pénitentiaires et les contrôleurs aériens.

Ce chapitre s’applique à présenter les termes du débat tel qu’il s’est posé en 2014. Il indique dans un premier temps l’état de la conflictualité sociale dans les trois secteurs concernés. Il détaille ensuite le contenu du projet d’instauration d’un service minimum – appelé service garanti – évoqué dans l’accord de gouvernement, soulignant ses liens avec les précédents débats parlementaires (sous la législature 2010-2014, notamment). Enfin, il situe les positions des acteurs du débat – partis politiques, autorités publiques, organisations syndicales, organisations patronales – et les principaux arguments que ceux-ci ont pu faire valoir.

9.1. LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE DANS LES TROIS SECTEURS

Principale cible visée par le débat sur le service minimum, la Société nationale des chemins de fer belges (SNCB) a comptabilisé 10 jours de grève avec préavis en 2014, contre 18 mouvements de grève en 2013 et 15 actions de grève en 2012¹⁸². On constate donc une nette diminution des jours de grève au sein de l’entreprise, malgré la forte

* Chapitre rédigé par Vaïa Demertzis.

¹⁸¹ 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 », *op. cit.*, p. 40-56 ; J. VANDEWATTYNE, M. CAPRON, « La conflictualité sociale dans les transports en commun : la SNCB et la STIB » et 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 », *op. cit.*, p. 7-19 et 33-48 ; J. VANDEWATTYNE, Y. PIQUET, « La conflictualité sociale dans les transports en commun : la SNCB et les TEC », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *op. cit.*, p. 65-80.

¹⁸² Statistiques internes (HR Rail) obtenues et diffusées par le journal *L’Écho* (cf. les éditions du 23 avril 2014 et du 11 décembre 2014).

contestation sociale qui s'est faite jour au cours du quatrième trimestre contre les mesures du gouvernement fédéral, et à laquelle le secteur des chemins de fer a pris part. En dehors des actions entreprises dans le cadre du plan d'action interprofessionnel en front commun¹⁸³, ce sont les grèves du 30 juin et du 11 décembre qui attirent l'attention. La première a été menée par la seule CGSP-Cheminots et a eu pour but, notamment, de dénoncer des problèmes d'effectifs et la lenteur des engagements à la SNCB. Sans contester les problèmes dénoncés par le syndicat socialiste, la CSC-Transcom, le SLFP-Cheminots et le Syndicat indépendant des cheminots (SIC) ont refusé de se joindre à l'action, préférant privilégier la concertation sociale à ce stade. La seconde a été organisée à l'initiative du Syndicat autonome des conducteurs de train (SACT), afin de dénoncer l'incohérence du système de primes des conducteurs de train et de réclamer la revalorisation des carrières de ces travailleurs dans l'évolution des grades et barèmes.

Les actions de grève n'ayant pas fait l'objet d'un préavis sont, elles, en légère augmentation dans les chemins de fer belges : HR Rail en a comptabilisé 4 en 2014, contre 2 en 2013 (mais, il est vrai, 10 en 2012). Trois de ces actions spontanées ont résulté de la contestation des mesures gouvernementales – les grèves des 17, 20 et 21 octobre 2014 –, alors que la première de l'année – qui s'est tenue le 22 avril à Liège – a concerné la situation interne à l'entreprise.

Après une année 2012 marquée par de multiples mouvements dispersés dans les prisons du pays¹⁸⁴ et une année 2013 qui a vu la première grève réunissant tous les acteurs de la justice¹⁸⁵ – dont les établissements pénitentiaires –, le secteur des prisons a continué de faire l'objet d'une conflictualité sociale importante en 2014, quoique de manière déconcentrée. Des actions ponctuelles et locales ont affecté différentes prisons, principalement wallonnes, tout au long de l'année. Le plus souvent, elles ont été liées à des agressions d'agents pénitentiaires (à Forest le 15 février, à Lantin le 29 juillet, à Saint-Gilles le 8 septembre, etc.) ou au manque de personnel (préavis finalement suspendu à Arlon et à Marche-en-Famenne en septembre, grève à Leuze-en-Hainaut le 7 décembre, etc.), voire, plus largement, aux restrictions budgétaires annoncées au niveau fédéral (à Ittre du 7 au 17 décembre).

La grève des gardiens de la prison d'Ittre constitue un cas particulier par sa longueur, sa propagation et ses conséquences judiciaires pour l'État belge. En réaction à des propositions de modification de leur régime horaire visant à faire face aux économies demandées par le gouvernement¹⁸⁶, les membres du personnel de la prison se sont mis spontanément en service de sécurité le 7 décembre, assurant essentiellement le service de nuit, la distribution des repas et la surveillance de l'établissement. Rapidement couvert par un préavis déposé le soir du 8 décembre par la CGSP, le mouvement s'est transformé

¹⁸³ Cf. chapitre 1 « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2014 » (B. CONTER, V. DEMERTZIS, J. FANIEL) de la présente publication.

¹⁸⁴ Cf. V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « La conflictualité sociale dans le monde de la justice », *op. cit.*

¹⁸⁵ 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 ; V. DEMERTZIS, J. FANIEL, « Belgique. Agents pénitentiaires, avocats et magistrats en grève contre l'austérité dans la justice », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 145, mars 2014, p. 45-56.

¹⁸⁶ L'accord du gouvernement fédéral prévoit la diminution de l'enveloppe « personnel » de 10 % d'ici 2018 pour l'ensemble des services publics fédéraux (SPF). Sur cette base, la diminution de l'enveloppe dévolue à l'administration pénitentiaire est fixée à 4 % en 2015 puis à 2 % les années suivantes, pour atteindre une réduction totale de 10 % d'ici 2018 (c'est-à-dire à la fin théorique de l'actuelle législation).

en grève le 10 décembre et d'autres prisons s'y sont ensuite jointes (Mons, Huy, etc.), pour finalement aboutir à une grogne généralisée. Le 12 décembre, des permanents syndicaux sont venus rappeler qu'une entrevue avait été prévue, dès avant le déclenchement de l'action, avec le ministre de la justice, Koen Geens (CD&V), pour le 16 décembre. Considérant n'avoir obtenu aucune réponse à leurs inquiétudes, les agents pénitentiaires ont décidé de maintenir leur grève jusqu'à cette date. Ils ont bientôt été soutenus par la CSC, qui a déposé un préavis de grève de durée illimitée à compter du 16 décembre. À l'issue de la réunion entre le front commun syndical et le ministre de la Justice, les syndicats ont estimé avoir été entendus (notamment, une négociation à long terme a été mise sur pied avec sept groupes de travail constitués dès janvier 2015) et ont donc encouragé la levée des piquets.

Cette grève a un intérêt particulier dans le cadre de la discussion sur le service minimum, puisque seize détenus de la prison d'Ittre ont porté plainte contre l'État belge lors de cette grève. Les requérants ont demandé à être traités en conformité avec les droits garantis par la Convention européenne des droits de l'homme et par la loi belge – ce qu'ils estimaient n'être pas le cas, le service réduit ayant rendu impossible toute sortie des détenus ou visite durant la grève (cf. *infra*). Ils ont donc réclamé l'instauration d'un service minimum en cas de grève. La vice-présidente du tribunal de première instance du Brabant wallon a estimé leurs demandes fondées ; le 12 décembre 2014, l'État belge a été condamné à payer 1 000 euros par jour et par détenu, tant qu'un régime normal ne serait pas rétabli à l'intérieur de la prison en grève. L'État a alors introduit une procédure en tierce opposition pour contester cette ordonnance rendue sur requête unilatérale, mais il a été débouté le 10 mars 2015¹⁸⁷.

La grogne générale des agents pénitentiaires s'est également manifestée par une grève nationale qui a paralysé les prisons du pays le 7 novembre et par leur participation à la grève générale nationale du 15 décembre. Le lendemain de la manifestation nationale du 6 novembre, première action du plan syndical en front commun de contestation sociale des mesures gouvernementales, une grève nationale en front commun a bloqué les établissements pénitentiaires. Cette grève a fait suite au dépôt d'un préavis de grève et aux rencontres jugées infructueuses avec le ministre K. Geens les 24 et 29 octobre concernant les motifs d'inquiétude du personnel pénitentiaire (coupes budgétaires dans le département de la justice, inertie du nouveau gouvernement dans les dossiers de surpopulation, non-remplacement de certains contrats à durée indéterminée, etc.). Des piquets de grève ont été instaurés dans toutes les prisons du pays. De l'avis général, la grève a été très bien suivie dans les trois régions, malgré une différence significative entre les chiffres rapportés, d'une part, par les syndicats – 9 gardiens sur 10 en grève – et, d'autre part, par l'administration pénitentiaire – un gardien de prison sur 3 au travail.

Chez Belgocontrol, deux actions de grève avec préavis ont été organisées en 2014. Le 25 juin, la CSC-Transcom a mené, seule, une grève de deux heures en soirée, action répétée le lendemain matin, entraînant une fermeture de l'espace aérien lors de ces périodes. Le syndicat chrétien s'opposait ainsi aux mesures d'économie envisagées par

¹⁸⁷ Au terme d'un débat contradictoire, le juge des référés de Nivelles a débouté l'État belge. Dans cette nouvelle ordonnance du 10 mars, le juge des référés a confirmé le contenu de l'ordonnance du 12 décembre 2014, laquelle a enjoint l'État belge de restaurer sans délai le régime habituel de détention à la prison d'Ittre, pour que les détenus soient traités en conformité avec les droits garantis par la Cour européenne des droits de l'homme. L'astreinte fixée à 1 000 euros par jour de retard a également été confirmée.

la Commission européenne et les autorités belges, soulignant un conflit latent depuis 6 mois. Une première concertation avec les représentants de Belgocontrol, du SPF Mobilité et du cabinet du secrétaire d'État à la mobilité, Melchior Wathelet (CDH), n'avait pas abouti. Une divergence significative entre les syndicats chrétien et socialiste s'est exprimée à l'occasion de ce conflit, la CGSP soulignant que cet appel à la grève détournait l'attention du véritable enjeu social au sein de Belgocontrol, à savoir celui de la disponibilité des contrôleurs aériens qui, à partir de 55 ans, ne peuvent plus travailler derrière les radars (ces personnes restent disponibles pour l'entreprise et perçoivent entre 75 et 85 % de leur salaire, mais ne doivent pas se rendre au travail). Un accord a finalement été obtenu le 27 juin, d'une part, pour les contrôleurs aériens qui partent entre 2014 et fin 2016 mais qui n'ont pas assez d'années de service pour une pension complète et, d'autre part, pour ceux qui partiront entre 2017 et 2019 et désireront continuer à travailler après l'âge de 60 ans dans une fonction non opérationnelle afin de s'assurer une pension complète. Selon la CSC-Transcom, un accord a également été trouvé concernant le manque d'effectifs. La deuxième action de grève chez Belgocontrol s'est située dans le cadre du plan d'action national en front commun contre les mesures annoncées dans l'accord de gouvernement. Le 15 décembre, jour de la grève générale nationale, une grève de 24 heures a paralysé le ciel belge, empêchant tout décollage ou atterrissage dans l'espace aérien national.

9.2. LE SERVICE MINIMUM DANS L'ACCORD DE GOUVERNEMENT DU 9 OCTOBRE 2014

Un service minimum existe déjà en Belgique dans certains secteurs, tant publics que privés. Ainsi, l'armée, la sûreté de l'État et la police¹⁸⁸ sont tenus à garantir un service minimal de leurs prestations. Le secteur privé est également concerné, en application de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix¹⁸⁹, laquelle est susceptible de s'appliquer aux secteurs d'activité relevant de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹⁹⁰. Parmi ceux-ci, le secteur énergétique, l'horeca, les maisons d'éducation et d'hébergement, les soins de santé et l'enlèvement des immondices disposent de modalités spécifiques pour assurer une continuité minimale du service¹⁹¹.

L'extension du service minimum à d'autres secteurs, particulièrement au sein du secteur public, fait l'objet de mises à l'agenda parlementaire de manière régulière et s'invite dans les médias lors de chaque mouvement de protestation qui affecte les transports ou les prisons. Dans son accord de gouvernement, adopté le 1^{er} décembre 2011, la précédente coalition (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) s'était engagée à « soutenir un dialogue

¹⁸⁸ Cf. chapitre 7 « Les actions de policiers suite à l'arrêt "pensions" de la Cour constitutionnelle » (V. DEMERTZIS, J. FANIEL) de la présente publication.

¹⁸⁹ *Moniteur belge*, 21 août 1948.

¹⁹⁰ *Moniteur belge*, 15 janvier 1969.

¹⁹¹ P. JOASSART, « Y a-t-il un service minimum en Belgique ? », in F. KRENC (dir.), *Droit de grève : actualités et questions choisies*, Bruxelles, Larcier (Collection de la Conférence du jeune barreau de Bruxelles), 2015, p. 61-79.

social constructif » et à « veiller à la continuité du service public » dans les prisons, les administrations et la SNCB. Le gouvernement avait alors exprimé sa volonté d'évaluer, dans les trois secteurs concernés, les protocoles d'accord et contrats de gestion existants ; et, en cas d'évaluation négative, avait-il ajouté, il envisagerait « des mesures renforcées pour assurer la continuité du service public » (avec, en outre, dans le cas de la SNCB, la nécessité du « respect des impératifs de sécurité »).

Dès le mois d'août 2014, lors des négociations fédérales, les partenaires de la future coalition suédoise (N-VA/MR/CD&V/Open VLD) se sont accordés sur le principe du service minimum. Renommé « service garanti » dans l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014, il ne concerne toutefois que trois secteurs, qui ne sont pas exactement les mêmes que ceux définis par le précédent gouvernement : la SNCB, les prisons et les contrôleurs aériens¹⁹². Ce sont des secteurs pour lesquels l'Autorité fédérale est compétente et dans lesquels les grèves sont fréquentes et assez bien suivies (voire qui sont parfois considérés, dans le cas des chemins de fer notamment, comme des bastions de la lutte syndicale). Dans le même temps, il s'agit là de secteurs où les grèves sont visibles (bien plus qu'au sein des ministères, par exemple) et ont un impact direct sur la population, particulièrement en matière de mobilité.

Concernant les chemins de fer, l'accord du 9 octobre indique que « le gouvernement demandera aux deux entreprises publiques ferroviaires [SNCB et Infrabel] de formuler, en concertation avec les partenaires sociaux, une proposition visant à prévoir un service garanti en cas de grèves. Si aucun accord n'a été trouvé dans un délai raisonnable, le gouvernement prendra lui-même une initiative législative. La priorité est ainsi donnée au dialogue social et ces dispositions ne remettent aucunement en cause le droit de grève ». À la sortie des négociations, Daniel Bacquelaine, chef de groupe MR à la Chambre, a précisé que le service minimum sur le principe duquel s'étaient accordés les négociateurs fédéraux vaudrait en cas de grève sauvage et que la sanction financière prévue serait à charge de la SNCB¹⁹³. Dans le cas où il ne serait pas respecté, une clause à ajouter dans le contrat de gestion de la SNCB disposera que l'entreprise publique autonome devra rembourser à l'État une partie de son financement. D. Bacquelaine a également annoncé la définition d'un service minimum par le gouvernement, avec des horaires et des lignes prioritaires.

Suite à la mise en demeure des autorités belges par le Comité de prévention de la torture du Conseil de l'Europe¹⁹⁴ en date du 24 mars 2014, l'accord de gouvernement prévoit « un service garanti dans les prisons, le corps de sécurité et le centre national de surveillance électronique afin de sauvegarder les droits de base des détenus », tout en se bornant à préciser que « les modalités du service garanti seront déterminées en concertation avec les partenaires sociaux ».

Enfin, en ce qui concerne les contrôleurs aériens, « le gouvernement demandera à Belgocontrol de formuler, en concertation avec les partenaires sociaux, une proposition visant à prévoir un service garanti en cas de grèves ». Ici également, il est ajouté que

¹⁹² En vertu du contrat de gestion entre l'État et Belgocontrol, un service minimum est déjà existant, mais il ne concerne que l'assistance des aéronefs en détresse et les vols ayant un caractère humanitaire reconnu par le ministre (article 5 du troisième contrat de gestion entre l'État et Belgocontrol, signé le 11 avril 2014).

¹⁹³ *La Libre Belgique*, 25 août 2014.

¹⁹⁴ Au sein du Conseil de l'Europe, la Belgique est, avec l'Albanie, le seul pays à ne pas assurer de service minimum dans les prisons.

« la priorité est ainsi donnée au dialogue social et ces dispositions ne remettent aucunement en cause le droit de grève ».

Les principes sous-tendant cet aspect de l'accord de gouvernement ne sont pas neufs ; en effet, il existe de nombreux précédents. À de nombreuses reprises au cours des dernières législatures, les parlementaires libéraux, du CD&V ou de la N-VA ont déjà réclamé l'obligation d'assurer un service minimum en cas de grève, par exemple lors de conflits à la SNCB ou aux TEC¹⁹⁵. Tant à la Chambre qu'au Sénat, des parlementaires du MR, de l'Open VLD et de la N-VA ont déposé par le passé des propositions de loi dans ce sens. Sur les trois dernières législatures, on en recense trois introduites au Sénat et une dizaine déposées à la Chambre¹⁹⁶. Outre la SNCB et les autres entreprises publiques autonomes, le secteur des prisons a également été concerné par certains de ces textes¹⁹⁷.

La convergence des quatre partis de la coalition suédoise sur le sujet ne surprend donc pas, et ce d'autant moins que, à la fin de la législature précédente, le MR, l'Open VLD, le CD&V et la N-VA ont approuvé en commission sénatoriale une proposition de loi, déposée en octobre 2010 par le MR, visant à assurer la continuité de service public à la SNCB¹⁹⁸. Une première mouture de cette proposition de loi avait déjà été déposée par le même parti à la Chambre en 2007¹⁹⁹. La nouvelle version de 2010 a évolué lors de son examen par la commission des Finances et des Affaires économiques du Sénat : des amendements y ont été introduits afin de tenir compte du protocole d'accord signé entre les organisations syndicales et la direction de la SNCB en 2013. La proposition de loi amendée prévoyait d'inscrire dans le contrat de gestion de l'entreprise ferroviaire les dispositions des protocoles d'accord relatives aux arrêts de travail sans préavis, des sanctions financières en cas d'entrave à la continuité du service et des modalités de remboursement aux usagers si de telles grèves venaient à être déclenchées malgré tout. Le texte a été adopté en commission avec une majorité alternative (9 MR, Open VLD, CD&V, N-VA contre 5 PS,

¹⁹⁵ Cf. M. CAPRON, J. VANDEWATTYNE, « La conflictualité dans les transports en commun [en 2011] : la SNCB, les TEC et la STIB », *op. cit.*, p. 43, 49 et 56 ; J. VANDEWATTYNE, M. CAPRON, « La conflictualité sociale dans les transports en commun [en 2012] : la SNCB et la STIB », *op. cit.*, p. 10 et 12 ; J. VANDEWATTYNE, Y. PIQUET, « La conflictualité sociale dans les transports en commun [en 2013] : la SNCB et les TEC », *op. cit.*, p. 78.

¹⁹⁶ Parmi les auteurs de ces propositions, figurent notamment Charles Michel (MR), Maggie De Block (Open VLD) et Theo Francken (N-VA).

¹⁹⁷ Par exemple : Chambre des représentants, *Proposition de loi modifiant la loi de principes du 12 janvier 2005 concernant l'administration des établissements pénitentiaires ainsi que le statut juridique des détenus, en vue de garantir la disponibilité du personnel des prisons, déposée par A. Borginon*, DOC 51 2131/001, 1^{er} décembre 2005 ; Chambre des représentants, *Proposition de loi modifiant la loi de principes du 12 janvier 2005 concernant l'administration des établissements pénitentiaires ainsi que le statut juridique des détenus, en vue de garantir la disponibilité du personnel des prisons, déposée par C. Van Cauter, S. Lahaye-Battheu et P. Dewael*, DOC 53 1046/001, 17 janvier 2011 (proposition qui avait déjà été déposée par C. Van Cauter et S. Lahaye-Battheu à la Chambre le 25 février 2008) ; Chambre des représentants, *Proposition de loi relative au droit de grève des agents des services extérieurs de la direction générale des Établissements pénitentiaires (EPI) du Service public fédéral Justice, déposée par K. Degroote et consorts*, DOC 53 1512/001, 31 mai 2011.

¹⁹⁸ Sénat, *Proposition de loi visant à garantir la continuité du service dans le cadre des missions de service public et des missions d'intérêt général, déposée par F. Bellot*, DOC 5-422/1, 29 octobre 2010.

¹⁹⁹ Chambre des représentants, *Proposition de loi visant à garantir un service minimum dans le cadre des missions de service public et des missions d'intérêt général, déposée par D. Bacquellaine et O. Chastel*, DOC 52 0055/001, 13 juillet 2007.

SP.A, Écolo et Groen) le 1^{er} avril 2014, soit en plein cœur de la campagne électorale²⁰⁰. La proposition n'a pas abouti à l'agenda de la Chambre, compte tenu de la dissolution des assemblées préalable à la tenue des élections fédérales du 25 mai 2014. Toutefois, elle peut être considérée comme ayant constitué un effet d'annonce dans le cadre de la campagne électorale et a suscité nombre de réactions.

9.3. LES TERMES DU DÉBAT SUR LE SERVICE MINIMUM

Le vote de la proposition de loi par la commission sénatoriale en avril et l'inscription du service minimum dans les trois secteurs (chemins de fer, prisons et contrôleurs aériens) dans l'accord de gouvernement n'ont pas manqué de susciter de nombreuses réactions.

Au sein des partis de la majorité, qui soutiennent tous la mesure, les négociateurs de la coalition fédérale ont particulièrement insisté sur l'absence de remise en cause du droit de grève qui « constitue un instrument essentiel dont les travailleurs peuvent user en appui de leurs revendications ». Selon ces partis, rien ne s'oppose en revanche à l'interdiction des grèves qui s'organisent en dehors des protocoles d'accord existants et hors de préavis légaux. L'Open VLD, par l'intermédiaire d'Alexander De Croo, a également mobilisé l'argument de la comparaison internationale pour justifier la faisabilité d'un tel dispositif, signalant l'existence d'un service minimum dans la majorité des autres pays européens.

Selon ses partisans, le service minimum dans les transports bénéficierait d'une large popularité. Les médias tendent à opposer régulièrement les revendications des travailleurs à celles des usagers, en mobilisant le droit au travail ou à la mobilité. Plus largement, la notion de respect des droits individuels dans une démocratie est régulièrement invoquée pour défendre l'instauration d'un service minimum dans les transports publics : liberté d'aller et de venir, liberté d'accès aux services publics, liberté du travail, liberté du commerce et de l'industrie.

Dans les prisons, l'argument en faveur du service minimum repose sur les droits fondamentaux des détenus, notamment les visites, les douches et les promenades²⁰¹. Autant de droits qui ne sont pas assurés lors des grèves des agents pénitentiaires – la police, faute de formation nécessaire, n'effectue que le strict minimum. La justice et le Comité de prévention de la torture du Conseil de l'Europe ont pointé cet élément à de nombreuses reprises, en répétant que, si le droit des agents pénitentiaires à faire la grève est incontestable, il en résulte toutefois que les droits fondamentaux des détenus sont ainsi bafoués et que cela constitue une responsabilité de l'État belge. Cependant, dans les prisons, où les agents sont déjà en sous-effectifs, il est impossible de travailler

²⁰⁰ Cf. Sénat, *Proposition de loi visant à enrayer les arrêts de travail intempestifs et non préavisés et à garantir la continuité du service dans le cadre des missions de service public et des missions d'intérêt général. Texte adopté par la commission des Finances et des Affaires économiques*, DOC 5-422/5, 23 avril 2014.

²⁰¹ Pour une analyse approfondie, cf. I. FICHER, C. GUILLAIN, « Du difficile équilibre entre le respect des droits fondamentaux des détenus et le droit à l'action collective des agents pénitentiaires », in F. KRENC (dir.), *Droit de grève : actualités et questions choisies*, op. cit., p. 87-124.

en service réduit sans risquer de mettre la sécurité de chacun en danger. Dès lors, le service minimum reviendrait à supprimer le droit de grève aux travailleurs. Il est pourtant requis par les vœux d'un autre corps du secteur public, celui de la police, qui est systématiquement appelée en renfort lors des grèves dans les établissements pénitentiaires. Certains syndicats, dont le Syndicat national du personnel de police et de sécurité (SNPS), ont été jusqu'à lancer un mot d'ordre de grève pour le « non-remplacement » des gardiens dans les prisons.

Les réactions des partis de l'opposition se sont concentrées sur le secteur des transports. Le PS a dénoncé une rupture avec une tradition de concertation sociale. Par la voix de Jean-Pascal Labille, ministre des Entreprises publiques du gouvernement Di Rupo, le parti a fustigé la menace sur le financement des chemins de fer belges, visant à conditionner les investissements consentis par le gouvernement fédéral dans les chemins de fer belges au droit de grève des cheminots²⁰². Le PTB a dénoncé une tentative de désarmer le mouvement social et a estimé que cette limitation du droit de grève dans les services publics préfigure une limitation généralisée du droit de grève, une sorte de « service minimum partout »²⁰³. Pour Écolo, qui dit vouloir avant tout privilégier le dialogue social, il s'agit là d'une tentative de saboter la SNCB et de « rentrer d'emblée dans un conflit avec les organisations syndicales », selon les propos d'Isabelle Durant, ancienne vice-Première ministre et ministre de la Mobilité et des Transports²⁰⁴.

La position du CDH, plus discret sur le sujet, s'analyse à la lumière de ses positionnements wallons sur un dossier semblable, celui des TEC wallons. Dès 2005, le ministre wallon des Transports, André Antoine (CDH), s'est prononcé en faveur de l'instauration d'un service minimum dans les TEC²⁰⁵. En 2012, les parlementaires du parti ont continué à soutenir cette revendication en déposant une proposition de décret wallon visant à assurer la continuité du service public dans les transports en commun wallons, soutenue par le MR²⁰⁶. Le CDH s'est en cela distancié de ses partenaires de coalition de l'olivier, le PS et Écolo. Dans cette proposition de décret, le parti a dit considérer que le droit de grève doit être mis en balance avec le droit fondamental du citoyen de pouvoir recourir de façon continue à un service public fourni par une entreprise publique financée par l'argent public. Il a toutefois exclu d'imposer un tel service minimum sans concertation avec les syndicats ; mais si la négociation n'aboutissait pas, le gouvernement wallon pourrait imposer l'application d'un service minimum. Cette proposition de décret a été rejetée en commission de l'Environnement, de l'Aménagement du territoire et de la Mobilité du Parlement wallon, le 6 novembre 2012. Par ailleurs, en septembre 2014, le ministre wallon de la Mobilité et des Transports, Carlo Di Antonio (CDH), s'est prononcé en faveur d'une desserte des lieux publics en cas d'arrêt de travail dans les TEC si le dialogue social ne permet pas d'éviter les grèves dites sauvages²⁰⁷.

²⁰² Cf., entre autres, *Le Vif/L'Express*, 2 avril 2014, www.levif.be.

²⁰³ Cf., entre autres, *La Libre Belgique*, 25 août 2014.

²⁰⁴ Cf., entre autres, le journal télévisé de 13h de la RTBF, 9 octobre 2014.

²⁰⁵ *La Libre Belgique*, 8 juin 2005.

²⁰⁶ Parlement wallon, *Proposition de décret modifiant le décret du 21 décembre 1989 relatif au service de transport public de personnes en région wallonne, en vue d'assurer la continuité du service public au sein des transports en commun, déposée par M. Prévot, D. Fourny, C. Servaes, D. Yzerbyt et A. Gadenne*, DOC 613-1, 31 mai 2012.

²⁰⁷ Cf., entre autres, *Le Soir*, 15 septembre 2014.

La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) plaide depuis longtemps pour un service minimum établissant un cadre légal pour le droit de grève avec des conditions, des limitations et des procédures. Quant à lui, le Syndicat des indépendants et des PME (SDI) a salué l'initiative. S'il réitère son attachement au droit de grève, il fustige, tout comme la FEB, la prise en otage de l'économie et des travailleurs dans leur ensemble durant les grèves du rail.

Tant la FGTB et sa centrale des services publics – la CGSP – que la CSC ont considéré l'idée de l'instauration d'un service minimum comme une provocation clairement dirigée contre leur capacité de mobilisation. La FGTB, par la voix de sa secrétaire générale, Anne Demelenne, a réaffirmé que seuls la prévention et le dialogue permettent la continuité du service public, considérant que « le service minimum, ce n'est qu'une emplâtre sur une jambe de bois »²⁰⁸. L'accent a également été mis sur le risque que le service minimum implique pour la sécurité du personnel et des usagers des services publics²⁰⁹, et sur le manque de moyens financiers des secteurs concernés, tant en termes d'infrastructures que de personnel. À cet égard, le syndicat socialiste a tenu à rappeler que c'est au sein des services publics que le précédent gouvernement était allé puiser 22 milliards d'économie. Pour l'aile flamande de la CSC (ACV), « l'instauration d'un service minimum est un geste politique pour briser le pouvoir des syndicats et rendre impossibles les grèves »²¹⁰.

Les secteurs concernés n'ont pas été moins virulents contre l'idée. La CGSP-Cheminots a dénoncé une tentative de museler les syndicats pour les empêcher de réagir, tandis que la CSC-Transcom a parlé d'agression à l'égard des services publics et d'attaque frontale contre les droits des travailleurs. Le SLFP-Cheminots a estimé que l'application du service minimum à la SNCB est dangereuse et irréalisable. Enfin, les résultats obtenus par l'organisation d'un service minimum à l'étranger ont été contestés par les syndicats²¹¹.

Plus largement, les difficultés d'application d'un service minimum dans les transports qui mettent en jeu la sécurité des voyageurs sont une critique récurrente²¹² d'un tel dispositif : dès lors que les arrêts de travail sont inopinés, comment organiser concrètement un service minimum ? Quelles lignes seront prioritaires ? Quels horaires seront favorisés ? Avec quelle fréquence ? Quels seront les membres du personnel appelés à assurer le service²¹³ ? Comment réquisitionner une partie du personnel sans toucher au droit de grève ? Comment garantir la sécurité des voyageurs ? Qui pourra monter dans les trains ? Certains usagers seront-ils privilégiés, et si oui, sur quelle base ?

Du côté des associations des usagers, les avis sont partagés. Alors que l'Association des clients des transports publics (ACTP) considère qu'il s'agit d'un juste compromis entre le droit de grève des travailleurs et le droit des voyageurs de pouvoir voyager librement, l'association de voyageurs Navetteurs.be rejette l'idée de mise en place d'un service minimum en cas de grèves sur le réseau ferroviaire. D'après elle, celui-ci aurait notamment un impact négatif sur l'usager, par exemple au niveau de la possibilité de satisfaire la

²⁰⁸ *L'Écho*, 25 août 2014.

²⁰⁹ Tract de la CGSP fédérale pour la manifestation du 6 novembre 2014.

²¹⁰ Cité par *Le Soir*, 24 août 2014, www.lesoir.be.

²¹¹ RTBF-La Première, 25 août 2014 ; RTBF-Info, 2 décembre 2014, www.rtbef.be.

²¹² Cf. par exemple la carte blanche « Le service minimum, une voie dangereuse » dans *La Libre Belgique* du 1^{er} septembre 2014.

²¹³ Alors ministre des Entreprises publiques, Inge Vervotte (CD&V) estimait en 2008 qu'il faudrait 65 % du personnel pour assurer un service minimum en cas de grève sur le réseau ferroviaire.

demande avec une offre réduite au vu du manque de places assises même en situation normale²¹⁴. L'association plaide pour un meilleur encadrement du droit de grève, avec une définition claire des sanctions appliquées en cas de non-respect, plutôt qu'un service minimum imposé.

9.4. PERSPECTIVES

Au cœur de débats récurrents, particulièrement lorsque la conflictualité sociale est importante, le service minimum – soit l'obligation pour le personnel ou l'entreprise de fournir des prestations minimales lors des arrêts de travail – a connu en 2014 une nouvelle phase de développement. De sujet de réflexion sous le précédent gouvernement fédéral, il est devenu, pour trois secteurs et dans les cas de grève sans préavis, objet d'une mesure gouvernementale, insérée dans l'accord de coalition. La conflictualité sociale dans les chemins de fer, les prisons et chez Belgocontrol n'a pourtant pas été plus forte en 2014. L'instauration de ce service minimum répond plutôt aux revendications des quatre partis politiques formant la coalition, qui ont régulièrement, et depuis plus d'une décennie, proposé de modifier la loi en ce sens (la dernière proposition datant d'avril 2014, soit quelques semaines avant les élections fédérales, régionales, communautaires et européennes du 25 mai).

Les arguments en présence opposent le droit à l'action collective à des droits individuels dans le cas des transports ou aux droits de l'homme dans le cas des prisons. L'opposition commune des organisations syndicales, qui y voient une provocation et une tentative d'affaiblissement de leur capacité d'action, laisse augurer de difficiles discussions pour l'instauration de ce service garanti. Si le gouvernement entend privilégier la concertation sociale, il prévoit aussi une initiative législative dans le cas où la négociation entre interlocuteurs sociaux n'aboutirait pas dans un délai raisonnable.

²¹⁴ « Un “encadrement du droit de grève” plutôt qu’un “service minimum” imposé », 6 septembre 2014, www.navetteurs.be.

CONCLUSION

Du point de vue de la conflictualité sociale, l'année 2014 se décompose clairement en deux temps bien distincts.

Durant les deux premiers trimestres, période analysée dans l'annexe de ce *Courrier hebdomadaire*, le nombre de journées de grève a très significativement reculé par rapport à la même période de l'année précédente et par rapport à la moyenne des premiers semestres des années 1991 à 2013. Il en va de même pour le troisième trimestre, dont le nombre de jours de grève a été communiqué par l'ONSS peu avant la finalisation de cette conclusion et se monte à 15 585 unités. L'année 2013, pour laquelle on possède des données complètes, avait déjà été caractérisée par une diminution sensible du nombre de jours de grève par rapport à 2012, année marquée quant à elle par des mouvements importants incluant une journée de grève générale le 30 janvier.

La mise sur pied du gouvernement Michel (N-VA/MR/CD&V/Open VLD) au mois d'octobre a considérablement modifié la donne au dernier trimestre. En réaction à de nombreux aspects de son programme, les syndicats ont organisé, rapidement et en front commun, des actions interprofessionnelles d'ampleur : une manifestation nationale impliquant un arrêt de travail pour de nombreux participants, trois lundis de grève tournante touchant à chaque fois plusieurs provinces ou la région bruxelloise et les deux Brabants, ainsi qu'une journée de grève générale.

Au total, lorsque seront disponibles les données concernant le quatrième trimestre, il est très vraisemblable que le nombre de jours de grève comptabilisés durant l'année 2014 apparaîtra fort supérieur à celui des années précédentes. On peut même postuler que ce nombre dépassera celui recensé en 2012 – qui a vu, le 30 janvier, une importante grève générale contester les mesures d'austérité du gouvernement Di Rupo – et avoisinera celui d'années telles que 1993 ou 2005 (années record en la matière depuis 1991), qui ont vu se dérouler de grands mouvements d'opposition au Plan global (gouvernement Dehaene I) et au Pacte de solidarité entre les générations (gouvernement Verhofstadt II).

Si les trois premiers trimestres ont été moins conflictuels que le quatrième, ils n'ont toutefois pas été exempts de tout mouvement de grève. Plusieurs conflits remarquables ont d'ailleurs émaillé ces neuf premiers mois. Le plus médiatisé est sans conteste celui engendré par l'annonce par la direction du Groupe Delhaize, en juin, d'un très important plan de restructuration. Celui-ci était susceptible de conduire à la fermeture de 14 magasins et au licenciement de 2 500 travailleurs, et présentait des conséquences importantes également pour les conditions de travail des employés épargnés par les pertes d'emploi. Sur le coup, ce conflit a marqué l'opinion publique de manière assez forte pour plusieurs raisons. La chaîne est intimement liée à l'histoire du commerce de détail en Belgique

et bénéficie d'une importante notoriété dans le pays. Elle est présente sur tout le territoire belge et les trois régions du pays ont été touchées par la restructuration, élément non négligeable dans un pays où les questions politiques et les conflits sociaux prennent souvent une tournure communautaire – ou sont présentés comme tels. Ce plan est intervenu alors que d'autres groupes de distribution ont procédé, dans un passé récent, à des opérations semblables, souvent de grande ampleur également – la restructuration opérée par le Groupe Carrefour est encore dans tous les esprits. Enfin, la restructuration a été annoncée alors que le Groupe Delhaize est bénéficiaire ; ses administrateurs ont d'ailleurs vu leurs émoluments augmenter de 13,8 % en 2014.

Des conflits sont également survenus dans le secteur du verre. Les travailleurs d'AGC Glass à Roux et de Saint-Gobain Glass à Sambreville ont été confrontés à l'annonce, en février, de la fermeture de leur entreprise, engendrant la perte de plus de 500 emplois et le déclenchement, dans les deux cas, d'une procédure Renault. Dans les deux entreprises, les travailleurs ont réagi en tentant d'exploiter les leviers d'action qu'offre la procédure afin de rétablir le rapport de force les opposant à la direction.

Ces trois conflits sont caractérisés par des grèves que l'on peut qualifier de défensives. Dans chacun de ces cas, en effet, les travailleurs ont agi en réaction à une décision patronale ayant pour effet de provoquer une détérioration de la situation des salariés, en l'occurrence tout particulièrement en termes d'emploi. D'autres mouvements, survenus plus tard dans l'année ou qui l'ont traversée, ont également été de nature défensive : le conflit chez BM&S, né en réaction au licenciement de cinq travailleurs (dont deux délégués syndicaux) ; la protestation enclenchée par les policiers suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle ayant pour conséquence de reporter de plusieurs années le départ à la retraite de certaines catégories d'agents ; le plan d'action contre les mesures envisagées par le gouvernement Michel (saut d'index, report de l'âge de la retraite, flexibilité accrue, etc.) ; la lutte des chômeurs et des organisations les défendant pour empêcher l'entrée en vigueur, en 2015, de la limitation dans le temps du versement des allocations d'insertion. Dans tous ces cas, les travailleurs se sont mobilisés pour préserver leur situation, et non pour en obtenir l'amélioration.

En revanche, les deux derniers conflits analysés dans ce *Courrier hebdomadaire* ont été plutôt offensifs, les travailleurs ayant été à l'initiative du mouvement. Ces deux mouvements ont toutefois différé dans leur dynamique intrinsèque. Dans le cas de Lanxess Rubber, les syndicats ont tenté, à l'occasion de la renégociation périodique des conventions collectives de travail, d'obtenir certaines améliorations en tirant avantage de la situation relativement favorable du secteur pétrochimique. Dans le cas des services d'aide à la jeunesse en Communauté française, les travailleurs sont certes partis en grève pour réclamer une amélioration de leurs conditions de travail, mais leur mouvement a surtout traduit un ras-le-bol face à une dégradation continue de celles-ci, dans un contexte budgétaire marqué par des restrictions croissantes.

Les conflits sociaux sont plus souvent de nature offensive en période de bonne conjoncture économique et plus majoritairement défensifs en temps de crise²¹⁵. L'année 2014 s'est déroulée dans un contexte réputé difficile sur le plan économique depuis 2008 : taux de croissance faible, nombre élevé de faillites, chômage en hausse, blocage des salaires – ou,

²¹⁵ J.-L. DEGÉE, *L'évolution des luttes ouvrières en Belgique*, Liège, Fondation André Renard, 1980, p. 37.

à tout le moins, forte modération salariale –, austérité budgétaire à tous les niveaux de pouvoir comme réponse politique à l'accroissement significatif de la dette publique. Ce tableau doit toutefois être nuancé. L'indice des principales valeurs cotées à la bourse de Bruxelles, le Bel 20, s'est apprécié de 12,4 % entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014, tandis que les administrateurs ordinaires de cette vingtaine de sociétés ont vu leurs émoluments moyens s'accroître de quelque 8 % durant cette période ²¹⁶.

Ces chiffres attestent d'un décalage entre, d'une part, la détérioration de la situation vécue par la grande majorité de la population et, d'autre part, la prospérité affichée par une minorité. Ce contexte alimente assurément le sentiment d'injustice ressenti par les premiers, qui estiment payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables alors que, selon les syndicats, l'accord du gouvernement Michel épargne les plus aisés ²¹⁷. L'ampleur de la mobilisation interprofessionnelle survenue au dernier trimestre 2014 a manifestement été alimentée par ce sentiment, ainsi que par la colère nourrie à l'égard de mesures jugées douloureuses et régressives – en particulier le saut d'index et le report de l'âge de la retraite. Les principaux responsables syndicaux expliquent d'ailleurs que leur rôle a davantage consisté, à l'automne 2014, à diriger la protestation clairement perceptible parmi leurs affiliés et à la canaliser dans un mouvement cohérent qu'à la susciter et à l'entretenir. Ce contexte explique sans doute aussi que 80 % de la population belge qui se prononce sur cette question se dise favorable à un impôt sur la fortune ²¹⁸.

Au cours du mouvement interprofessionnel de l'automne, les syndicats ont à de nombreuses reprises dû faire face à une accusation formulée par les partis membres de la coalition fédérale et par les milieux patronaux : celle de mener une grève politique à l'encontre du gouvernement. Ressentant dans ce reproche une forme de disqualification, les dirigeants syndicaux s'en sont le plus souvent défendus. Mener une grève politique n'est pourtant pas illégitime. L'obtention du suffrage universel masculin, d'abord tempéré par le vote plural, a fait suite en Belgique à d'importants mouvements de grève générale ²¹⁹. Par ailleurs, la distinction entre grève politique et grève économique paraît ténue dans le contexte socio-politique belge de l'automne 2014. La majorité qui s'est mise en place au niveau fédéral dans la foulée du scrutin du 25 mai est marquée à droite. Les mesures qu'elle entend adopter au cours de la législature favorisent clairement les détenteurs des entreprises au détriment de leurs travailleurs ou des allocataires sociaux, et ce sans réellement chercher à donner l'impression de mener une politique socialement équilibrée. Autrement dit, et comme on l'a relevé dans l'introduction, l'opposition des syndicats aux mesures socio-économiques du gouvernement fédéral traduit une opposition de projet politique et de vision de société. Cette confrontation idéologique a également été exprimée sans ambages par le mouvement associatif qui est apparu en réaction à la formation du gouvernement flamand, Hart Boven Hard, de même que par son pendant francophone créé en fin d'année, Tout autre chose. Lors de la grève du 15 décembre, ces deux nouveaux mouvements ont soutenu des piquets de grève, marquant leur volonté d'alliance avec

²¹⁶ Calculs basés sur *L'Écho*, 23 avril 2014 et 17 avril 2015 et *De Tijd*, 17 avril 2015.

²¹⁷ Le président de la N-VA lui-même, Bart De Wever, a concédé que le gouvernement Michel avait à composer avec l'étiquette difficile à assumer de gouvernement du pourcent le plus riche du pays (*De Tijd*, 27 décembre 2014).

²¹⁸ *La Libre Belgique*, 19 mars 2015.

²¹⁹ Cf. notamment G. DENECKERE, *Sire, het volk mort. Sociaal protest in België 1831-1918*, Anvers/Gand, Hadewijch/Amsab, 1997, chapitres 7 et 8.

les syndicats. Ces derniers ont ensuite relayé les appels à participer à la parade organisée le 29 mars 2015 par ces mouvements.

La tension entre capital et travail s'est également exprimée de manière exacerbée dans d'autres conflits. Dans les cas de Delhaize, de Lanxess Rubber et de BM&S, les travailleurs se sont trouvés confrontés à des directions jugées arrogantes ou méprisantes, peu ouvertes au dialogue et, dans les deux derniers cas, saisissant les tribunaux de manière unilatérale pour faire lever les piquets de grève sans résoudre les causes du conflit. On peut se demander si la modération salariale, le blocage de la concertation sociale et les réformes menées en matière de flexibilité, de chômage et de fins de carrière par le gouvernement Di Rupo d'abord, par le gouvernement Michel ensuite, ne sont pas de nature à conforter une partie du patronat dans le développement de ce type d'attitude peu propice à la concertation sociale.

La situation qui ressort de cette étude sur l'année 2014, et que l'on peut observer plus largement depuis la crise déclenchée en 2008, montre des similitudes frappantes avec celle survenue il y a quarante ans, telle que décrite en 1980 par Jean-Luc Degée :

« Le retournement de la conjoncture (mi-1974) va permettre une amplification de l'offensive patronale sous les formes suivantes : démoralisation de la classe ouvrière par des licenciements massifs et l'instauration d'un important chômage permanent ; durcissement des négociations allant jusqu'au refus de la discussion pour le renouvellement des conventions collectives ; remise en cause d'avantages acquis à l'échelon des entreprises (...), à l'échelon du secteur (...) [et] à l'échelon du pays (dénonciation de la liaison des salaires à l'index (...)) ; réapparition du "lock out", symbole de l'arrogance patronale (...); volonté de briser l'organisation ouvrière (notre étude a permis de relever 8 cas en 1977 et 14 cas en 1978 de conflits ayant pour motif principal une atteinte importante aux droits syndicaux, le plus souvent sous forme de licenciements de délégués. Ces chiffres sont évidemment très en dessous de la réalité : tous les conflits ne sont pas répertoriés, toutes les attaques contre les libertés syndicales n'entraînent pas une grève (...)). Soulignons encore que la tendance n'est pas limitée à de petites entreprises moyenâgeuses ; elle n'épargne ni les secteurs de pointe (...) ni les secteurs fortement encadrés syndicalement. »²²⁰

Mutatis mutandis, cette analyse trouve un fort écho en 2014 dans les mesures du gouvernement fédéral, notamment en matière d'indexation des salaires, dans les licenciements collectifs dans le secteur du verre ou chez Delhaize, dans le blocage des négociations chez Lanxess Rubber et dans la menace de *lock out* brandie par la direction de cette entreprise, ou encore dans le licenciement de délégués chez BM&S, sans respect des procédures légales. Ainsi recontextualisés, même les conflits de 2014 que l'on peut envisager à première vue comme offensifs (Lanxess Rubber, SAJ et SPJ) s'inscrivent pleinement dans une conflictualité subie par les travailleurs plutôt que dirigée par eux.

Outre qu'elles sont tributaires de ce contexte de chômage de masse, d'austérité et de faible croissance économique, les capacités de mobilisation des syndicats sont donc visées par des actes isolés de l'une ou l'autre direction d'entreprise. Elles sont également mises à mal au niveau politique. Après une première tentative avortée au printemps par le biais d'une proposition de loi déposée au Sénat, les partis qui composent désormais

²²⁰ J.-L. DEGÉE, *L'évolution des luttes ouvrières en Belgique*, op. cit., p. 47-48.

la majorité fédérale ont en effet décidé de mettre en œuvre un service minimum en cas de grève dans trois segments du secteur public que l'on peut considérer comme particulièrement combatifs : le transport ferroviaire, les prisons et le contrôle aérien.

À l'inverse, cependant, les pouvoirs publics peuvent également venir en appui des travailleurs engagés dans un conflit social. Ainsi, en 2014 comme lors des années précédentes, plusieurs directions d'entreprise confrontées à une grève (cette année, celles de Lanxess Rubber et de BM&S, pour reprendre les cas analysés dans cette étude) ont déposé une requête unilatérale en référé en vue d'obtenir la levée d'un piquet ou d'une occupation. Cependant, le 8 décembre 2014, la Cour de cassation a prononcé dans l'affaire Crown un arrêt novateur précisant que les employeurs ne peuvent entamer des procédures judiciaires unilatéralement pour briser un conflit collectif.

Cette affaire débute le 1^{er} février 2012, quand cette société fabriquant des emballages annonce la fermeture de son site de Deurne (province d'Anvers) et le licenciement collectif de 322 travailleurs. En juin, une action de solidarité est menée en front commun sur le parking du terrain de l'entreprise. Par requête unilatérale, la direction demande à la justice d'interdire l'accès au parking. Le tribunal de première instance la déboute. En appel, par contre, l'employeur obtient gain de cause. Les syndicats entament alors une procédure en tierce opposition contre cet arrêt. Ayant cette fois entendu le point de vue des différentes parties à la cause, la cour d'appel d'Anvers rejette la requête de Crown par un arrêt du 29 juin 2012. La cour estime notamment que la requête ne visait pas tant à garantir la sécurité du terrain de l'entreprise qu'à briser l'action collective des travailleurs. Elle indique aussi que, si les participants à l'action collective n'étaient pas tous connus, ceux qui l'étaient (les secrétaires syndicaux qui négociaient un plan social) pouvaient être cités, de sorte qu'une procédure contradictoire pouvait être menée. La société Crown se pourvoit alors en cassation contre l'arrêt du 29 juin 2012.

L'arrêt rendu deux ans plus tard par la Cour de cassation met un terme à l'interprétation large des conditions pour pouvoir entamer, par requête unilatérale, une procédure en référé. La Cour rappelle que, conformément à l'article 584 du Code judiciaire, le dépôt d'une requête unilatérale requiert une « nécessité absolue ». Celle-ci implique que des circonstances exceptionnelles exigent qu'un débat contradictoire ne puisse pas être mené. Les employeurs qui s'adressent au tribunal via une requête unilatérale évoquent presque toujours comme circonstances exceptionnelles le fait qu'il est impossible pour eux d'identifier tous les grévistes et que, par conséquent, un débat contradictoire n'est pas possible. La Cour de cassation rejette cette argumentation en confirmant ce que la cour d'appel avait mis en évidence : si certains des participants à l'action sont connus de l'employeur, ceux-ci peuvent être cités à comparaître de façon à ce que le juge en référé puisse trancher sur la base d'une procédure contradictoire, et donc en étant mieux informé des mesures demandées à l'égard de chacun. Notons que cet arrêt s'inscrit dans la voie indiquée à la Belgique par la décision adoptée en 2011 par le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe statuant sur la réclamation collective n° 59/2009²²¹. Cette décision précisait que la possibilité pour les employeurs d'entamer une procédure

²²¹ F. DORSEMONT, « La décision du Comité européen des droits sociaux sur les requêtes unilatérales contre l'exercice du droit à l'action collective », dans I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *op. cit.*, p. 65-75.

en référé sur la base d'une requête unilatérale durant une action collective était contraire à la Charte sociale européenne.

Sur un autre plan, l'analyse de la conflictualité sociale survenue en 2014 permet de mettre en lumière les relations entre différents mouvements de protestation ou entre différentes composantes du salariat. À l'instar de ce qui avait été constaté en 2013²²², de nombreuses catégories de travailleurs, tant du secteur privé que du secteur public, se sont mobilisées indépendamment les unes des autres, exprimant leur mécontentement à l'égard de la situation socio-économique de leur branche d'activité ou d'une entreprise en particulier. Dans certains cas, tels ceux du secteur verrier ou de BM&S, on a cependant vu s'exprimer des actions de solidarité entre travailleurs placés dans une situation différente au sein de l'entreprise ou provenant de différents sites. Mais des tensions sont également apparues dans certains cas. Tant dans le conflit qui a touché BM&S que dans celui survenu au sein des SAJ et SPJ, la FGTB et la CSC ont divergé quant à la manière de mener le conflit, voire se sont affrontées de manière ouverte. L'une des conséquences les plus visibles de ces tensions a été la limitation du mouvement de grève dans le secteur de l'aide à la jeunesse aux seuls travailleurs des SAJ et SPJ, et non son extension à ceux actifs dans la myriade de structures privées qui composent cet ensemble complexe. Une autre mobilisation a mis en question les solidarités qui peuvent se nouer au sein du salariat, celle qui s'est formée contre la limitation dans le temps du versement des allocations d'insertion. Unir travailleurs actifs et sans emploi, d'une part, et associations de différentes natures et syndicats, d'autre part, tient assurément du défi.

Du point de vue des relations entre mouvements ou entre composantes du salariat, une différence majeure est à relever par rapport à 2013. En 2014, une mobilisation interprofessionnelle forte, unifiée et cohérente s'est mise en place contre les mesures décidées par le gouvernement Michel. Celles-ci touchent tant les travailleurs du secteur public que ceux du privé, et tant les actifs que ceux qui ne sont pas ou plus en emploi. Dans ce contexte, les conflits sectoriels ou d'entreprise survenus tant au premier qu'au second semestre ont pu trouver une nouvelle expression en rejoignant la contestation sociale interprofessionnelle des mesures gouvernementales en fin d'année. Le plan d'action syndical de l'automne doit également son succès au fait qu'il a permis à une série de travailleurs qui n'ont pas été directement impliqués dans un conflit spécifique d'exprimer leur mécontentement à l'égard de l'évolution générale que connaît le salariat, en particulier depuis le déclenchement de la crise économique et financière en 2008.

Ce succès en termes de mobilisation amène toutefois à s'interroger sur les résultats engrangés par les mouvements analysés dans cette étude. Ceux organisés en réaction à des fermetures ou à des restructurations apparaissent, comme souvent dans pareil cas, mitigés. Les projets de fermeture dans le secteur verrier et la restructuration de Delhaize n'ont pas été abandonnés. Toutefois, la mobilisation collective a permis de « limiter la casse » en termes de pertes d'emploi ou quant aux modalités de celles-ci. Les ouvriers de Lanxess Rubber ont finalement approuvé le projet de convention collective de travail donnant satisfaction à plusieurs de leurs revendications. Ceux de BM&S ont obtenu la réintégration, mais sur d'autres sites, des délégués licenciés et la prolongation du contrat des intérimaires qui avaient subi le même sort. Les travailleurs des SAJ et SPJ sont parvenus à recevoir plusieurs engagements de la Communauté française afin, en

²²² I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *op. cit.*

particulier, d'augmenter les effectifs et de réduire la charge de travail incombant à chacun d'entre eux. À l'opposé, les policiers n'ont, à la fin de l'année 2014, pas reçu de réponse à leurs revendications relatives aux fins de carrière.

Sur le plan interprofessionnel également, la question des résultats peut être posée. La mobilisation contre la limitation dans le temps du versement des allocations d'insertion n'a pas atteint son objectif principal, à savoir l'annulation de la mesure. Elle a cependant permis de toucher les médias, de sensibiliser une partie des citoyens à cette problématique et, dans le contexte de la campagne électorale, de mettre une certaine pression sur les partis politiques qui ont pris cette mesure, en particulier le PS. Par ailleurs, force est de constater le contraste entre l'ampleur de la mobilisation de l'automne et le caractère très limité des concessions arrachées par les syndicats au gouvernement fédéral et au patronat dans le « mini-accord » conclu avec ce dernier à la mi-décembre. Les responsables syndicaux ont eux-mêmes reconnu la difficulté d'obtenir des résultats. On ne peut dès lors que constater le caractère potentiellement décevant de cet accord pour les militants mobilisés et les risques de démobilitation ultérieure qu'il engendre. La décision prise par les organisations syndicales dès le 16 décembre, soit le lendemain de la journée de grève générale, de suspendre le mouvement n'a d'ailleurs pas été appréciée par l'ensemble des personnes mobilisées.

Enfin, deux derniers aspects de la physionomie de la conflictualité sociale telle qu'elle s'est exprimée en 2014 sont à épingle. Le premier est que celle-ci est apparue davantage belgo-centrée. Alors que les années antérieures ont été marquées par plusieurs actions visant le niveau de décision européen et impliquant des organisations syndicales internationales ou actives dans d'autres pays²²³, le nombre de ces mobilisations semble avoir décliné. On relèvera cependant l'euromanifestation qui a rassemblé entre 25 000 et 50 000 personnes à Bruxelles le 4 avril sous le slogan « Stop au *dumping* social ». Il faut également mentionner la mobilisation qui s'est peu à peu développée à l'encontre de la négociation par la Commission européenne et les États-Unis du Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP). Le 19 décembre, une action a rassemblé à Bruxelles des agriculteurs, des salariés, des jeunes, des militants écologistes ou féministes, etc.

Le second aspect notable est précisément cette tendance à l'élargissement des luttes. Que ce soit dans le cadre de l'opposition au TTIP, dans la création du mouvement Acteurs des temps présents²²⁴ ou dans celle de Hart Boven Hard et de Tout autre chose, l'année 2014 a vu se dessiner ou se concrétiser plusieurs initiatives visant à rassembler des militants issus d'horizons différents, parfois présentés comme concurrents ou qui paraissent simplement indifférents à leurs préoccupations réciproques. L'un des enjeux des années à venir est sans doute de voir si et de quelle manière ces tentatives pourront compléter, renouveler ou concurrencer l'action des syndicats, qui demeurent jusqu'ici les acteurs dominants de la conflictualité sociale, en particulier de celle liée au travail.

²²³ Cf., en particulier, I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes », *op. cit.*

²²⁴ F. THEUNISSEN, « Les “acteurs des temps présents” et la convergence des luttes », *Politique, revue de débats*, mars-avril 2015, p. 20-22.

ANNEXE : LES JOURS DE GRÈVE EN 2013-2014

La présente annexe donne un bref aperçu des données relatives aux grèves en 2013 et au premier semestre de 2014. Celles-ci sont comparées avec les statistiques de l'année 2012, afin de les placer dans une perspective temporelle. Au moment de la rédaction de cette annexe, les données pour le deuxième semestre de 2014 n'avaient pas encore été publiées dans la Brochure bleue de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Il va sans dire que les grèves tournantes par province de novembre et décembre et la grève nationale du 15 décembre contre les réformes et les économies annoncées par le gouvernement Michel (N-VA/MR/ CD&V/Open VLD) auront une incidence considérable sur les chiffres du deuxième semestre et, partant, sur le chiffre global de 2014. Pour une critique des sources, nous renvoyons le lecteur à la première publication du GRACOS ²²⁵.

Avec 205 974 jours de grève, le nombre total de jours de grève a accusé en 2013 un repli notable de 40 % par rapport à l'année de référence 2012. La part des jours de grève dans le nombre total de jours assimilés a diminué de moitié, passant de 0,6 % en 2012 à 0,3 % en 2013. En 2013, l'on a dénombré 54 jours de grève par 1 000 travailleurs, contre 90 l'année précédente. Le nombre de jours de grève est ainsi retombé sous la moyenne de la période (calculée de 1991 à 2013). Pourtant, l'on a enregistré davantage de jours de grève durant le premier et le deuxième trimestres de 2013 que pendant les deuxième, troisième et quatrième trimestres de l'année précédente. C'est principalement durant le troisième et le quatrième trimestres de 2013 que le nombre de jours de grève s'est effondré. De même, les premier et deuxième trimestres de 2014 se situent sous la moyenne de la période pour ces trimestres. Toutefois, il ne fait aucun doute que le nombre de jours de grève au quatrième trimestre fera de 2014 une année exceptionnelle.

Tableau 2. Nombre de jours de grève par trimestre et par année (2012-2014)

	2012	2013	2014	Moyennes		
				1991-2000	2001-2010	1991-2013
1 ^{er} trimestre	275 834	86 525	36 720	74 793	59 961	82 498
2 ^e trimestre	14 607	87 071	46 182	49 224	54 208	51 622
3 ^e trimestre	11 485	11 119	n.c.	28 012	14 250	19 808
4 ^e trimestre	43 869	21 259	n.c.	139 307	111 689	117 785
TOTAL	345 795	205 974	82 902	291 335	240 107	271 713

n.c. : non connu.

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

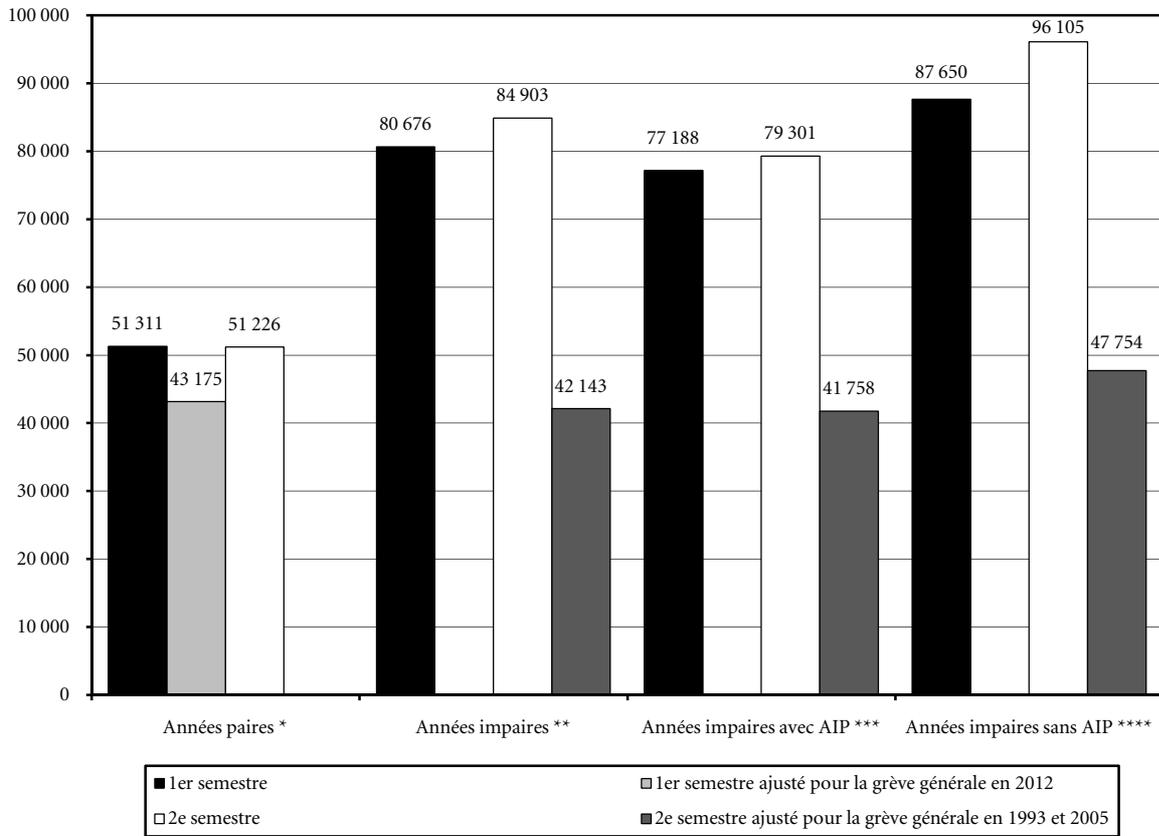
Source : Brochure bleue, ONSS.

* Annexe rédigée par Kurt Vandaele.

²²⁵ K. VANDAELE, « Annexe : les jours de grève durant la période 1991-2011 », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 111-113.

Les données disponibles ne permettent pas de déterminer directement la cause des grèves. Cependant, la structure et le timing des négociations relatives aux conventions collectives de travail (CCT) au niveau des secteurs et des entreprises du secteur privé expliquent en partie la tendance globale relative au nombre de jours de grève. En effet, la plupart des négociations collectives au niveau sectoriel ont généralement lieu les années impaires, après concertation entre les interlocuteurs sociaux en vue de la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) au niveau fédéral. Comme déjà postulé précédemment, le recours à l'arme de la grève est, dans une certaine mesure, lié à ces négociations sectorielles²²⁶. Le graphique 1, qui représente le nombre moyen de jours de grève par semestre, semble le confirmer. Une distinction est établie entre les années paires et impaires, ainsi qu'entre les années impaires avec conclusion d'un accord professionnel et celles sans accord.

Graphique 1. Nombre moyen de jours de grève par semestre durant les années paires et impaires (1991-2014)



- * 1992-2014.
- ** 1991-2013.
- *** 1991, 1993, 1995, 1999, 2001, 2003, 2007, 2009.
- **** 1997, 2005, 2011, 2013.

Rem. : Sont pris ici en considération l'ensemble des secteurs, en ce compris donc le secteur (semi-)public.
 Source : Brochure bleue, ONSS.

²²⁶ *Ibidem*, p. 115.

Au premier semestre, le nombre moyen de jours de grève est nettement supérieur durant les années impaires, la plupart des secteurs négociant les différentes CCT. Ce nombre est plus élevé encore les années où aucun AIP n'a été conclu. Ces observations montrent à quel point la distinction entre grèves « économiques » et « politiques » peut parfois être floue²²⁷ : en l'absence de politique gouvernementale fédérale de facilitation et d'encadrement, laissant de la place à la concertation interprofessionnelle, la probabilité d'enregistrer davantage de jours de grève aux niveaux de concertation inférieurs semble (en moyenne) plus élevée. Par ailleurs, pour corriger l'impact des grèves générales, le chiffre du trimestre correspondant (durant lequel la grève générale a eu lieu) est remplacé par la moyenne de la période (1991-2013)²²⁸. Une fois cet exercice effectué, l'on dénombre plus de jours de grève au deuxième semestre qu'au premier semestre durant les années paires, alors que c'est précisément l'inverse qui se produit durant les années impaires : après les mouvements de grève du premier semestre, le nombre de jours de grève s'effondre au deuxième semestre. La conclusion ou non d'un AIP joue aussi un rôle : l'absence d'accord est associée à un nombre plus élevé de jours de grève au deuxième semestre.

Ces tendances, illustrées dans le graphique 1, semblent également se confirmer pour 2013 et le premier semestre 2014. Ainsi, aucun cadre interprofessionnel pour les négociations sectorielles n'a été conclu par les interlocuteurs sociaux en 2013²²⁹. Le « gel des salaires » décidé par le gouvernement Di Rupo (PS/CD&V/MR/SP.A/Open VLD/CDH) a vraisemblablement miné la confiance entre les négociateurs aux niveaux de concertation inférieurs. À tel point que, dans certains secteurs, en plus d'être particulièrement laborieuses, les négociations n'ont débuté qu'après l'été. Tel a notamment été le cas pour la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE), le secteur de la chimie et la métallurgie²³⁰. La grève générale de 2012 contre la réforme des pensions et les mesures d'austérité annoncées, mais aussi l'absence d'AIP en 2011 et 2013, ont conduit à un nombre particulièrement élevé de jours de grève sous le gouvernement Di Rupo : 732 457 jours selon les estimations²³¹.

Tableau 3. Nombre de jours de grève selon les secteurs économiques (2012-2014)

	2012	2013	1 ^{er} semestre de 2014	Moyenne 1991-2013
Agriculture, sylviculture et pêche	91 (0,0 %)	22 (0,0 %)	0 (0,0 %)	0,1 %
Industries extractives et énergie	6 514 (1,9 %)	2 822 (1,4 %)	1 444 (1,7 %)	1,7 %
Construction	16 611 (4,8 %)	3 127 (1,5 %)	1 455 (1,8 %)	2,0 %
Industries manufacturières	145 581 (42,1 %)	103 910 (50,4 %)	24 313 (55,6 %)	54,8 %
Activités de service	176 998 (51,2 %)	96 092 (46,7 %)	33 884 (40,9 %)	41,4 %
<i>Privé</i>	95 029 (27,5 %)	63 494 (30,8 %)	24 313 (29,3 %)	26,9 %
<i>Public</i>	81 696 (23,7 %)	32 599 (15,8 %)	9 571 (11,5 %)	14,5 %

Source : Brochure bleue, ONSS.

²²⁷ R. LUXEMBURG, *Grève de masses, parti et syndicats*, Paris, F. Maspero, 1964.

²²⁸ Des grèves générales ont eu lieu au quatrième trimestre de 1993 et de 2005, ainsi qu'au premier trimestre de 2012.

²²⁹ K. VANDAELE, « Annexe : les jours de grève en 2012-2013 », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2013 », *op. cit.*, p. 106.

²³⁰ *De Standaard*, 3 septembre 2013. En dépit du démarrage tardif des négociations dans ces secteurs, le nombre de jours de grève est resté plus élevé durant le premier semestre que durant le deuxième semestre de 2013.

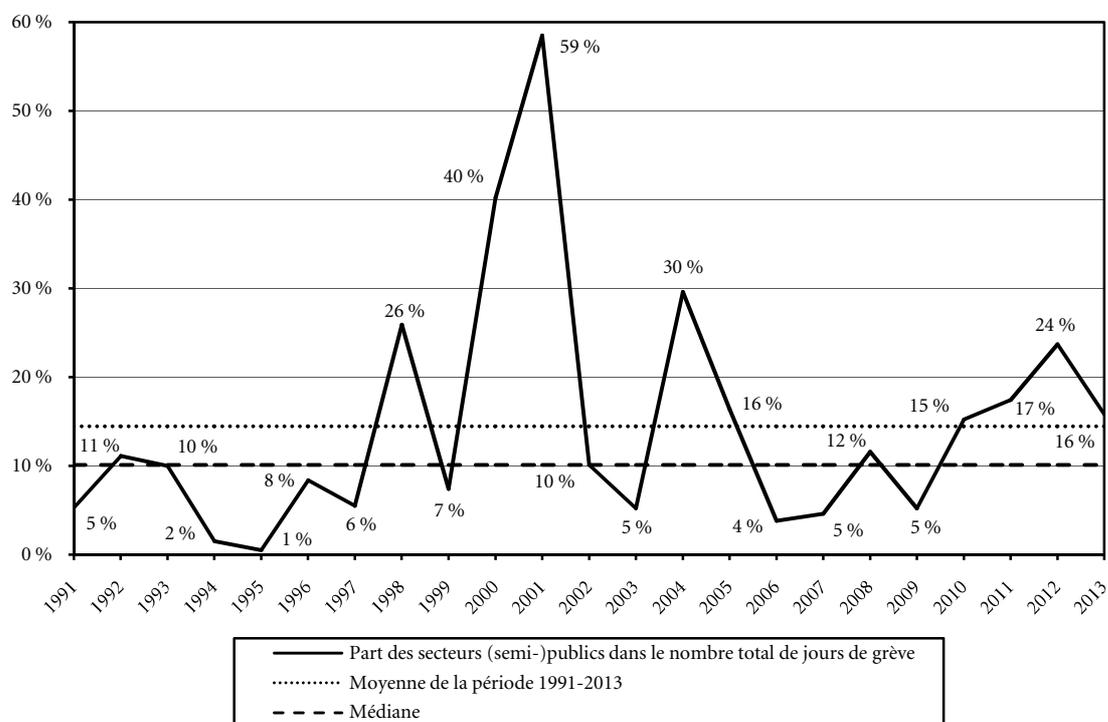
²³¹ *Le Soir*, 30 décembre 2014.

La politique du gouvernement fédéral et les négociations collectives dans le cadre de la concertation interprofessionnelle ne sont pas les seules responsables de ces mouvements de grève. La politique des gouvernements régionaux et les restructurations d'entreprises incessantes jouent un rôle également. Dès lors, une analyse des jours de grève selon les secteurs économiques s'impose. En chiffres absolus, si l'on compare avec l'année précédente, le nombre de jours de grève a reculé dans l'ensemble des secteurs en 2013 (cf. Tableau 3). Toutefois, la part relative du nombre de jours de grève a progressé dans les « industries manufacturières » et les secteurs des services privés. En 2013, la part des secteurs des services s'est à nouveau hissée au-delà de la moyenne de la période et cela a été le cas pour les services du secteur privé comme du secteur (semi-)public. Dans ce dernier, le maintien des mesures d'austérité des gouvernements régionaux et du gouvernement fédéral explique sans doute ce score au-dessus de la moyenne. Ces mesures concernaient essentiellement l'appareil public et sont entrées, pour les gouvernements régionaux et le gouvernement fédéral, (pleinement) en vigueur en 2010 et fin 2011. Les nouveaux gouvernements formés à l'issue des élections du 25 mai 2014, principalement le gouvernement flamand et le gouvernement fédéral, n'ont pas renoncé à leur politique d'austérité, que du contraire : ils sont même allés plus loin encore. Dès lors, il n'est guère surprenant que la part moyenne des secteurs des services (semi-)publics dans le nombre total de jours de grève soit si élevée depuis 2010. Celle-ci a atteint 18 % durant la période 2010-2013, contre 6 % durant la période 2006-2009. Comme le montre le graphique 2, la part des secteurs des services (semi-)publics s'était déjà hissée au-delà de la moyenne de la période à plusieurs reprises depuis 1991 (en 1998, 2000, 2001, 2004 et 2005), mais l'on constate que c'est le cas chaque année depuis le lancement de la stratégie européenne d'austérité en 2010. Pour ce qui est du secteur (semi-)public, le premier semestre de 2014 se situe sous la moyenne de la période, mais le nombre de jours de grève dépasse néanmoins (déjà) la médiane.

Le tableau 4 indique le nombre de jours de grève dans les secteurs économiques, regroupés sur la base des commissions paritaires. Seuls les groupes sectoriels dont la part est en moyenne supérieure à 5 % durant la période 2007-2013 ont été pris en considération. Tous les autres groupes sont repris dans la catégorie « Autres commissions paritaires ». En chiffres absolus, si l'on compare avec 2012, année de grève générale, le nombre de jours de grève a reculé dans l'ensemble des secteurs économiques en 2013. Toutefois, la part relative des groupes sectoriels Chimie et pétrole, Distribution, Métal et Transport et logistique a progressé, les groupes Chimie et pétrole et Transport et logistique ayant dépassé la moyenne de la période. En ce qui concerne le secteur Chimie et pétrole, l'agitation sociale pourrait être le résultat des difficiles négociations collectives : la fédération patronale Essenscia a décidé de s'en tenir strictement à la « modération salariale », de sorte qu'aucun accord (cadre) n'a pu être conclu et que la CCT finale s'est limitée à la prolongation de diverses mesures convenues précédemment. Les relations sociales ont été particulièrement tendues dans ce secteur durant le deuxième trimestre de 2013, notamment chez Tessengerlo Chemie à Ham (Limbourg). Les travailleurs de ce groupe ont d'abord fait grève pendant 48 heures pour réclamer un renforcement de la sécurité sur le lieu de travail, puis une grève d'une semaine a été décrétée un peu plus tard pour protester contre le plan de restructuration, entraînant un arrêt complet de la production. Durant le premier semestre de 2014, la part du secteur Chimie et pétrole est restée nettement supérieure à la moyenne de la période, suite notamment aux grèves chez Agfa-Gevaert, JBF, OmniChem, Floridienne Chimie, Umicore, DuPont, etc. et aux sept

semaines de grève chez Lanxess Rubber²³². L'enjeu de certaines de ces négociations collectives au niveau de l'entreprise dans le secteur de la chimie, mais aussi dans d'autres secteurs tels que la métallurgie avec ArcelorMittal, était essentiellement le maintien des accords convenus précédemment concernant les conditions salariales et de travail ou l'arrêt de leur suppression progressive²³³.

Graphique 2. Part des secteurs des services (semi-)publics dans le nombre total de jours de grève (1991-2013)



Source : Brochure bleue, ONSS.

Tableau 4. Nombre de jours de grève selon les commissions paritaires (2012-2014)

	2012	2013	1 ^{er} semestre de 2014	Moyenne 2007-2013
Chimie et pétrole	23 083 (6,7 %)	22 383 (10,9 %)	19 302 (23,3 %)	7,7 %
Distribution	14 659 (4,4 %)	13 472 (6,5 %)	6 877 (8,3 %)	7,1 %
Métal	93 322 (26,9 %)	64 625 (31,4 %)	21 316 (25,7 %)	30,1 %
Secteur non marchand	35 038 (10,1 %)	18 959 (9,2 %)	3 492 (4,2 %)	7,8 %
Transport et logistique	40 238 (11,7 %)	26 898 (13,1 %)	8 432 (10,2 %)	10,4 %
Autres commissions paritaires	83 061 (23,9 %)	41 330 (20,1 %)	15 447 (18,6 %)	20,3 %
Aucune commission paritaire d'application	56 394 (16,2 %)	18 308 (8,9 %)	8 030 (9,7 %)	16,6 %

Source : Brochure bleue, ONSS.

²³² Cf. chapitre 5 « La grève chez Lanxess Rubber dans la pétrochimie anversoise » (J. BUELENS, C. VANROELEN) de la présente publication.

²³³ *De Standaard*, 15 mars 2014.

Enfin, le tableau 5 renseigne le nombre de jours de grève par 1 000 travailleurs, ventilés selon le statut et le sexe du travailleur. Sans surprise, pour l'ensemble des catégories de travailleurs – hommes et femmes confondus –, le nombre de jours de grève s'est inscrit en baisse en 2013 par rapport à 2012. L'on notera tout particulièrement le nombre particulièrement peu élevé de jours de grève chez les fonctionnaires, ce nombre s'établissant largement en dessous de la moyenne de la période. C'est également le cas pour les ouvriers, mais dans une moindre mesure. Du côté des employés, par contre, l'on observe un nombre de jours de grève tout juste sous la moyenne. Traditionnellement, les travailleurs (masculins) ayant le statut d'ouvrier comptabilisent plus de jours de grève ; 2013 ne fait pas exception à cette règle.

Tableau 5. Répartition du nombre de jours de grève selon le statut et le sexe des travailleurs par 1 000 travailleurs (2012-2013)

	2012	2013	Moyenne 2003-2013
Ouvriers	190	117	146
<i>Hommes</i>	225	148	173
<i>Femmes</i>	112	51	80
Employés	55	38	40
<i>Hommes</i>	55	42	43
<i>Femmes</i>	55	35	38
Fonctionnaires	28	3	25
<i>Hommes</i>	24	3	41
<i>Femmes</i>	32	2	12
Tous statuts	89	54	69
<i>Hommes</i>	116	77	96
<i>Femmes</i>	59	29	38

Source : Brochure bleue, ONSS.

Après la grève générale de 2012, le nombre de jours de grève a accusé un repli en 2013. Ce recul s'est manifesté au deuxième semestre de l'année. Au premier semestre, en revanche, le nombre de jours de grève est resté supérieur à la moyenne de la période. Ceci s'explique en partie par l'échec de la concertation interprofessionnelle dû à l'« ingérence du gouvernement », via un gel des salaires, et à la ligne dure adoptée par les fédérations patronales lors des négociations collectives sectorielles. Au premier semestre de 2014, ces positions dures ont surtout été maintenues dans le secteur de la chimie, particulièrement sensible à la crise. En 2013, les effets de la crise ont continué à se faire sentir dans le secteur privé mais aussi dans le secteur (semi-)public. Pour la quatrième année consécutive, le nombre de jours de grève est supérieur à la moyenne de la période dans ce secteur. Cela n'est guère surprenant, étant donné la politique d'austérité en matière de finances publiques, particulièrement stricte, imposée par l'Europe. Il reste à présent à savoir si cette tendance se poursuivra en 2014. Les données relatives au deuxième semestre, lesquelles permettront d'analyser le rapport entre les secteurs privés et (semi-)publics et de mesurer l'impact des grèves tournantes par province et de la grève générale du 15 décembre, ne sont pas encore disponibles au moment où ces lignes sont publiées.

Derniers numéros parus

- 2244-2245 L'évolution des partis politiques francophones (2007-2013)
Pierre Blaise, Vaïa Demertzis, Jean Faniel et John Pitseys
- 2242-2243 Les résultats des élections fédérales et européennes du 25 mai 2014
Pierre Blaise, Vaïa Demertzis, Jean Faniel, Cédric Istasse et John Pitseys
- 2240-2241 Le financement et la comptabilité des partis politiques (2008-2013)
II. Partis flamands et analyse transversale
Jef Smulders
- 2238-2239 Le financement et la comptabilité des partis politiques (2008-2013)
I. Bases juridiques et partis francophones
Jef Smulders
- 2237 Concertation et démocratie économique
Étienne Arcq
- 2235-2236 Les commémorations du centenaire de la Première Guerre mondiale
Mélanie Bost et Chantal Kesteloot
- 2233-2234 Vingt ans de politique portuaire à Bruxelles (1993-2012)
III. Contrat de gestion 2008-2012 et perspectives
Geneviève Origer
- 2231-2232 Vingt ans de politique portuaire à Bruxelles (1993-2012)
II. Contrats de gestion 1994-1999 et 2002-2007
Geneviève Origer
- 2229-2230 Les internationales de partis
Thierry Coosemans
- 2227-2228 La surveillance électronique des justiciables
Marie-Sophie Devresse
- 2226 Biodiversité et ressources génétiques : la Belgique et le Protocole
de Nagoya
Brendan Coolsaet et John Pitseys

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, 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