

Social

VW Forest, un conflit atypique

Michel Capron

Atypique, le récent conflit chez Volkswagen à Forest? Il l'est assurément à plus d'un égard. Tout d'abord, voilà la direction d'une multinationale qui, après avoir manié le bâton d'une lourde restructuration, en allège le poids par après et accorde des primes de départ et des montants de prépension jugés « historiques ». Ce faisant, elle vise manifestement à redorer son image de marque passablement ternie par la brutalité de sa décision initiale. En face, des représentants syndicaux qui, une fois digéré le premier choc, affichent une stratégie pour le moins peu cohérente et dénuée d'un réel dynamisme. Pour sa part, le pouvoir politique se trouve réduit, malgré les apparences, à gérer au mieux les conséquences de la restructuration. En outre, les travailleurs des entreprises sous-traitantes sont apparus longtemps comme les parents pauvres du conflit. Enfin, le travail a repris sans de réelles certitudes quant à l'avenir de VW Forest en 2007.

Une compréhension correcte du conflit postule de préciser le contexte dans lequel est intervenue la restructuration du site de Forest, filiale du groupe Volkswagen AG qui occupe environ 345 000 personnes dans le monde. Le groupe comprend notamment, outre VW, les marques Audi, Seat et Skoda. L'usine d'assemblage de VW Forest, une des quatre que compte notre pays (Ford à Genk, Opel à Anvers et Volvo à Gand), occupait quelque 5 500 travailleurs en 2006, ne constitue donc qu'une

petite entité au sein de la multinationale et fonctionne au sein d'un tissu de dépendances.

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL COMPLEXE

Les résultats d'un constructeur automobile dépendent non seulement de la conjoncture, européenne et mondiale, mais aussi de sa part de marché qu'il s'agit de défendre face à une concurrence de plus en plus agressive d'année en année et du succès plus ou moins grand des nouveaux modèles qu'il est contraint de mettre sur le marché¹. Les décisions stratégiques en matière de production et de vente se répercutent sur le volume et les types de production des filiales. Ainsi, chaque année, la filiale forestoise, comme les autres, se voit attribuer des volumes de production adaptables en cours d'année et des modèles à produire selon les décisions prises au siège central du groupe à Wolfsburg. L'usine est mise en concurrence avec les autres sites par une évaluation régulière de ses performances en termes de productivité, de qualité des produits, de flexibilité des travailleurs, de climat social et de coûts de production. Enfin, VW Forest doit gérer les relations avec ses multiples sous-traitants en fonction de délais de livraison stricts (le « just in time »). Ce contexte de travail à flux tendu produit un stress omniprésent.

Depuis cinq ans, l'usine de Forest a connu plusieurs restructurations: 519 pertes d'emploi en 2001, 200 pertes d'emploi fin 2004 et 150 en 2005², essentiellement par non-renouvellement de contrats temporaires ou de contrats Rosetta et par préemptions, sans compter des périodes régulières de chômage technique, au gré des volumes de production attribués. Depuis 2001, la production de VW Forest a été à chaque fois inférieure aux prévisions de début d'année³, et sa variété de modèles a été progressivement réduite pour l'essentiel aux modèles Golf dont elle n'a pas l'exclusivité. En outre, la direction de Wolfsburg intime à VW Forest d'incessants efforts de productivité et de réduction des coûts: dès 2003, l'usine travaille en continu avec quatre équipes (dont une de week-end) en mai 2004, la production journalière et la flexibilité sont accrues, les heures de travail variant en fonction des commandes, avec recours au chômage technique en cas de récession conjoncturelle. Malgré plusieurs arrêts de travail témoins d'un climat

social tendu, les travailleurs ont réalisé les efforts de productivité et de flexibilité demandés, si bien qu'en 2006, VW Forest figurait au deuxième rang des sites les plus productifs du groupe.

Depuis plusieurs années, le destin de VW Forest est lié à la conjonction des variations conjoncturelles affectant le marché de l'automobile, de l'exacerbation de la concurrence au sein de l'Union européenne et de décisions hasardeuses de la direction du groupe VW engendrant des luttes de pouvoir en son sein avec des retombées négatives sur l'emploi et les conditions de travail, en Allemagne d'abord, dans les autres sites européens ensuite.

Succédant en avril 2002 à Ferdinand Piëch, qui fut des années durant le manager tout-puissant du groupe VW, Bernd Pischetsrieder doit faire face aux conséquences désastreuses de la politique suivie par F. Piëch. Ce dernier privilégiait la production de voitures haut de gamme avec le rachat de marques prestigieuses comme Bentley, Lamborghini et

¹ On estime à six ans la durée de vie moyenne d'un modèle. Il s'agit donc de renouveler sans cesse le design des voitures et la qualité des innovations technologiques (voir les modèles hybrides ou les voitures « propres ») pour attirer les consommateurs, sans compter la guerre des prix, les promotions, etc.. Voyez à cet égard la débauche de publicité chez nous à l'approche du Salon de l'auto.

² Opel Anvers a subi 900 pertes d'emploi fin 2001 et Ford-Genk 3 000 pertes d'emploi fin 2003.

³ 248 000 voitures en 2001, 230 000 en 2002, 177 000 en 2003, 183 000 en 2004 et 202 000 en 2005. Pour 2006, la prévision était de 193 000 Golf et 11 000 Polo.

Bugatti et le lancement de la VW Phaeton, tout en se reposant sur l'avantage technologique offert par le modèle Golf.

Les mauvais résultats de 2003 amènent Pischetsrieder à élaborer début 2004 un plan de restructuration impliquant plusieurs milliers de pertes d'emploi et 4 milliards d'euros d'économies pour redresser la situation financière. C'est qu'un euro fort face au dollar, un manque de dynamisme commercial, l'apparition de modèles concurrents de la Golf et les incertitudes liées au nouveau modèle Golf V, les pertes engendrées par la VW Phaeton (1 milliard d'euros), le coût du rachat des marques de prestige (2,5 milliards d'euros), l'échec des ventes en Chine et les pertes sur le marché américain pèsent lourd dans la balance. Le syndicat IG Metall refuse les pertes d'emploi et des négociations difficiles débouchent, en novembre 2004, sur un compromis: acceptation d'un gel salarial jusqu'en 2007 (hormis une prime de 1 000 euros en 2005) contre la garantie d'emploi pour les 103 000 salariés allemands jusqu'en 2011. Ce compromis ne suffit pas à redresser la marque VW qui connaît une perte de 250 millions d'euros

en 2004 (alors que par ailleurs les ventes d'Audi sont bénéficiaires). Wolfgang Bernhard, nommé à la direction de la marque VW début 2005, présente en février 2006 un nouveau plan de restructuration impliquant 20 000 pertes d'emploi sans licenciements, mais avec retour aux 35 heures sans compensation salariale: il s'agit de remédier à la sous-utilisation des capacités de production et à la perte de rentabilité due au bradage des prix. Les échos venant d'Allemagne se répercutent chez VW Forest. Ce second plan suscite toutefois des réactions, à la fois au sein de la direction du groupe VW et de la part du syndicat IG Metall.

Au sein de la direction du groupe, la lutte d'influence entre F. Piëch et B. Pischetsrieder apparaît au grand jour. Cela mérite quelques explications. Conformément au système de « cogestion » allemand, la direction du groupe VW est assurée par deux organes. Le Conseil de surveillance, présidé par F. Piëch⁴, est composé en outre à parité de représentants des principaux actionnaires et de représentants d'IG Metall. Il nomme le directoire et approuve les comptes et les options stratégiques du groupe. Le directoire et son admi-

nistrateur-délégué B. Pischetsrieder sont chargés de la gestion opérationnelle. Pischetsrieder se trouve en conflit stratégique avec Piëch: il vise le retour aux modèles de gamme moyenne, alors que Piëch reste axé sur le haut de gamme et veut investir dans les poids lourds; par ailleurs, Piëch reproche à Pischetsrieder l'inefficacité des plans de restructuration en matière de réduction des coûts et de surcapacités. Pour leur part, Wulff et les représentants d'IG Metall critiquent vivement, sur la base du compromis de 2004, les pertes d'emploi prévues.

À l'issue de débats houleux, le Conseil de surveillance donnera finalement son feu vert, en avril 2006, au plan de restructuration que le directoire est chargé de mettre en œuvre après négociation avec IG Metall, mais à condition qu'il n'y ait pas de fermetures en Allemagne et que les pertes d'emploi se fassent sans licenciements. De laborieuses négociations débouchent, fin septembre, sur un accord avec IG Metall: il y aura passage à la semaine de 5 jours avec augmentation du temps de travail (de 28,8 heures par semaine à une fourchette allant de 25 à 33 heures) sans compensation salariale, mais avec une prime de 1 000 euros en 2007, un intéressement aux bénéfices de VW et un accroissement de 6 300 euros du montant

⁴ Actionnaire indispensable du groupe Porsche, Piëch reste ainsi l'éminence grise du groupe VW dont les deux actionnaires de référence sont le groupe Porsche (27,4 % des parts) et le Land de Basse-Saxe présidé par C. Wulff (20,4 % des parts).

annuel de la pension. Les pertes d'emploi s'effectueront par des prévisions et des départs volontaires avec une prime de base de 54 000 euros accrue d'une prime variant de 40 000 à 195 000 euros en fonction de l'ancienneté.

Dès ce moment, l'inquiétude se manifeste à Forest où l'on craint des transferts de production de Golf vers Wolfsburg et donc d'inévitables pertes d'emploi. Et ce d'autant plus que, début novembre, la presse allemande mentionne l'intention du groupe VW de supprimer 20 % des emplois dans ses sites belge, espagnol (Pampelune) et portugais (Setubal), soit quelque 1 000 emplois à Forest, alors même que le groupe VW a renoué avec les bénéficiaires⁵. Enfin, derniers rebondissements au sein de la direction du groupe VW : l'annonce, le 7 novembre, de la démission de Pischetsrieder fin décembre 2006, suivie en janvier de celle de W. Bernhard, qui seront tous deux remplacés par Martin Winterkorn (directeur d'Audi et fidèle de F. Piëch). La tension croît chez VW Forest où l'on pressent qu'une décision de restructuration émanant de Wolfsburg est imminente.

UNE DÉCISION BRUTALE

L'inquiétude des travailleurs de VW Forest les incite à décider de partir en grève par un arrêt de travail le 17 novembre au soir, car

ils veulent des garanties quant à l'avenir de l'usine. Le 21 novembre, la réponse est fournie en conseil d'entreprise sous forme d'un coup de massue de 4 000 pertes d'emploi (dont 500 parmi les employés), la production des Golf étant transférée vers les sites allemands de Mosel et Wolfsburg. Il n'y aura pas fermeture, les quelque 1 500 travailleurs restants étant affectés à la production de modèles Polo. Tout le monde est sous le choc : les travailleurs, partagés entre l'abattement et la colère, la fédération patronale Agoria, et le monde politique qui, tout en clamant son indignation, se trouve fort démuni pour riposter à cette décision. En fait, l'histoire sociale se répète tristement. En effet, j'écrivais ici même, en octobre 1986, à propos de la fermeture de l'usine Michelin de Zuun : « On a rarement connu une telle unanimité pour stigmatiser le comportement de la direction de Michelin, le Parlement — tous partis confondus — chargeant le gouvernement de prendre le pro-

blème en mains. Il apparut malheureusement tout aussi vite que la marge d'intervention des pouvoirs publics était singulièrement mince, voire inexistante. » Cette fois, sous le coup de l'émotion, on stigmatise à la fois la politique d'Angela Merkel visant à réduire le chômage par le rapatriement de productions en Allemagne, le « patriotisme » économique de la direction de VW et la « trahison » du syndicat IG Metall abandonnant les camarades de Forest. Nombreux sont ceux qui appréhendent une fermeture en deux temps, une production avec 1 500 travailleurs ne pouvant être rentable. Enfin, une première estimation fait état de quelque 8 000 pertes d'emploi indirectes chez les sous-traitants⁶.

L'incompréhension est d'autant plus grande que sont énumérés les atouts de VW Forest : l'une des usines les plus productives, des efforts incessants de flexibilité, des coûts inférieurs à ceux de Wolfsburg, les récents investissements de VW⁷, L'Automotive

⁵ En 2005, le groupe affiche un bénéfice de 1,7 milliard d'euros pour un chiffre d'affaires de 95 milliards d'euros. Les estimations pour 2006 font état d'un bénéfice d'au moins 1,5 milliard d'euros et de ventes en progression. Quant à la Bourse, elle approuve massivement ces restructurations, l'action VW y étant passé de 45 euros fin 2005 à 82,96 euros le 22 novembre 2006. En outre, chez nous VW est en tête des ventes en 2006.

⁶ Par la suite, ce chiffre sera ramené à 2 300 environ, ce qui reste considérable et pose la question de la responsabilité de VW quant aux plans sociaux futurs chez ces sous-traitants.

⁷ VW aurait investi quelque 500 millions d'euros pour transformer l'installation de peinture, accroître l'automatisation du département montage et créer l'Automotive Park jouxtant VW pour optimiser la proximité des sous-traitants.

Park voisin comprenant une série de sous-traitants. On ne peut toutefois ignorer ce que Wolfsburg considère comme des faiblesses: les couts salariaux élevés, un climat social tendu, le manque de possibilités d'extension vu la localisation urbaine, la quasi-monoproduction des Golf, également produites en Allemagne.

Quant aux politiques, ils soulignent les efforts des pouvoirs publics en faveur de l'industrie automobile: la réduction du cout du travail de nuit et en équipes, l'étalement de la flexibilité hebdomadaire de la durée du travail sur le cycle de vie d'un modèle, la mise à disposition des terrains pour l'Automotive Park et la réduction des taxes communales d'urbanisme. L'impuissance du pouvoir politique apparaît également au plan de l'Union européenne: interrogés, les commissaires européens Danuta Hübner (politique régionale) et Vladimír Spidla (emploi et affaires sociales) doivent reconnaître que les éventuelles interventions des fonds structurels ou du Fonds social européen se limitent à de possibles subsides pour aider à la formation ou à la reconversion des travailleurs ayant perdu leur emploi. Il n'y a toujours ni Europe sociale ni modèle social européen,

car les multinationales restent souveraines en matière de décision économique: l'Europe n'empêchera jamais qu'un constructeur automobile mette en concurrence ses usines européennes. Le vote, le 13 décembre, par le Parlement européen de la création d'un Fonds européen d'ajustement à la mondialisation ne doit pas faire illusion: ce fonds viendra soutenir la réinsertion professionnelle des travailleurs victimes de restructurations internationales, mais les conditions qui y sont liées laissent peu de chances aux travailleurs de VW de pouvoir en bénéficier.

Côté syndical, on encaisse mal le coup et on tente de parer au plus pressé: une assemblée générale d'information se tient le 22 novembre, d'où ne ressortent pas de mots d'ordre précis, sauf celui de rester chez soi dans les prochains jours. Appel est fait pour organiser des piquets de grève, une manifestation est annoncée à Bruxelles pour le 2 décembre, la grève continue, avec paiement des salaires. Les priorités syndicales sont esquissées: d'abord assurer un avenir à l'entreprise, donc exiger un plan industriel, d'autres modèles à produire à l'avenir et le maintien d'un maximum d'emplois. Ensuite la

revendication d'un plan social: primes de départ volontaire, prépension à cinquante ans, primes de licenciement et cellules de reconversion. Les délégués syndicaux ne proposent aucune action immédiate et, à l'issue de cette assemblée fort peu mobilisatrice, seuls quelques centaines de travailleurs manifestent leur colère dans les rues de Forest. On l'aura compris: les organisations syndicales veulent éviter tout « dérapage ». La suite du conflit prouvera que VW Forest n'est pas Renault Vilvorde et encore moins les Forges de Clabecq.

UNE DÉCISION TACTIQUEMENT ALLÉGÉE

Tandis que des délégations de VW Forest informent et mobilisent les autres sites d'assemblage, mais aussi d'autres usines et, plus largement, le grand public, le gouvernement fédéral s'active. D'une part, les ministres fédéral et régionaux de l'Emploi et de la Formation décident de créer une cellule de crise pour coordonner leur action et celle des organismes régionaux de formation pour constituer le point d'entrée unique pour les interlocuteurs sociaux de VW Forest. Cette cellule recevra et triera les offres d'emploi proposées⁸ et veillera à organiser des formations visant à réinsérer les travailleurs licenciés (y compris ceux des entreprises

⁸ Très rapidement la SNCB, les secteurs d'Agoria et de la construction notamment ont proposé plusieurs centaines d'emplois, alors que le taux de chômage reste élevé dans le pays.

sous-traitantes) sur le marché du travail, une fois connues les intentions de la direction de VW par rapport au plan social à négocier. D'autre part, Guy Verhofstadt multiplie les rencontres pour trouver une solution garantissant l'avenir de VW Forest. Il recevra successivement C. Wulff, F. Piëch et M. Winterkorn.

Il en résulte, le 1^{er} décembre, que le nouveau modèle Audi A1 pourrait être attribué en exclusivité à Forest à partir de 2009, ce qui garantirait 3000 emplois (dont une partie prise en charge par les sous-traitants) pour un volume de production d'au moins 100000 voitures. Cette proposition impliquera néanmoins une réduction des coûts⁹, que ce soit sous forme d'accroissement du temps de travail sans compensation salariale ou sous forme de réduction des cotisations sociales et des charges sur le travail en équipes ou de chômage temporaire. Restera à trouver une solution transitoire pour les années 2007 et 2008 qui sera discutée en janvier. Un plan social sera négocié pour les 2400 partants.

Contrairement aux apparences, ce n'est pas l'insistance de Verhofstadt qui aurait modifié les intentions de la direction de VW. Je pense que, dès le départ, celle-ci visait cette restructuration « allégée », mais tactiquement il lui

fallait frapper fort d'emblée pour casser les ripostes éventuelles, puis adoucir la pilule pour tenter de restaurer quelque peu son image de marque et ce, comme par hasard, à la veille d'une manifestation qui aurait pu l'inquiéter. L'octroi de primes de départ et de prépensions « généreuses » au plan social ira évidemment dans le même sens.

En fait, la manifestation du 2 décembre, si elle a exprimé un soutien certain des 25000 manifestants aux grévistes de VW Forest, n'a guère eu d'effet sur la direction de Wolfsburg. Pour ce faire, il eût fallu rassembler au moins 100000 personnes aux abords de Wolfsburg, ce qui dépassait de loin les capacités — et sans doute aussi les intentions — de la Fédération européenne des métallurgistes. La manifestation a néanmoins permis à IG Metall de lever toute ambiguïté sur son attitude face à la restructuration de VW Forest: en Conseil de surveillance, les représentants syndicaux ont refusé de voter la restructuration qui fut alors décidée par le directoire; en outre, IG Metall a exclu toute fermeture et exigé une production de remplacement pour assurer un avenir à Forest. Enfin, il a été

décidé qu'aucun site européen ne produirait les volumes perdus à la suite de la grève à Forest.

UN PLAN SOCIAL ? OUI, MAIS...

Après la manifestation du 2 décembre, les incertitudes demeurent quant à l'avenir industriel de VW Forest. Les syndicats, ne disposant toujours pas d'informations précises quant aux niveaux de production pour 2007 et 2008 ni de garanties fermes quant à la production d'Audi A1 en 2009, décident de continuer la grève, d'autant plus que les seules certitudes concernent les exigences de la direction allemande. Il s'agit en effet de passer de 35 à 38 heures par semaine sans compensation salariale, de supprimer les équipes de nuit et de weekend, de remplacer les primes par une participation aux bénéfices et de fermer le restaurant de l'entreprise, dans la seule optique d'une réduction des coûts.

À ce moment, au lieu d'imaginer des moyens pour accroître la pression pour l'obtention d'un plan industriel fiable, les organisations syndicales vont inverser leurs priorités, s'engager dans la négociation du plan social et se rési-

⁹ La direction de VW veut aligner ces coûts sur ceux du site de Mosel, inférieurs de 20 %, une usine rénovée, destinée à accueillir une bonne partie de la production des Golf transférée progressivement de Forest.

gner à abandonner la lutte pour l'emploi en se conformant au plan de restructuration « allégé ». Cette incohérence stratégique peut sans doute s'expliquer par la pression croissante des travailleurs qui exigent de connaître au plus vite les primes de départ et les conditions de prépension. Les représentants syndicaux entament dès lors à partir du 8 décembre les discussions relatives au plan social, non d'une manière globale mais par tranches qui concerneront successivement diverses catégories de travailleurs. Les plus jeunes, déjà à la recherche d'un autre emploi, attendent les modalités d'un départ volontaire; les prépensionnables se posent des questions quant à l'application du Pacte de solidarité entre les générations, tandis que les employés s'interrogent sur les éventuels licenciements.

Les primes de départ — égales pour ouvriers et employés — font rapidement l'objet d'un accord qualifié d'« historique », car il dépasse largement la moyenne des primes accordées dans des cas similaires. En fait, ces primes se réfèrent aux montants habituel-

lement accordés par VW en Allemagne. La prime, d'un montant minimum de 25 000 euros bruts (octroyé aussi aux intérimaires) est liée aux années d'ancienneté et calculée sur la base de 1,5 fois le salaire mensuel brut le plus élevé parmi les ouvriers, avec un maximum de 144 000 euros. Même s'il s'agit de montants soumis à taxation, les sommes restent appréciables et, très rapidement, le plafond des 1 500 départs fixé par la direction est dépassé. Début janvier 2007, 1 950 demandes ont été enregistrées. La liste d'attente reste d'ailleurs ouverte jusque fin janvier. En réponse aux critiques émanant des milieux patronaux, les syndicats font remarquer que les travailleurs n'ont pas demandé de perdre leur emploi, que les conditions de travail et la flexibilité exigée sont astreignantes et qu'il n'est pas anormal de revendiquer des montants analogues à ceux perçus par leurs collègues allemands. Les candidats au départ volontaire devront toutefois s'inscrire dans la cellule d'emploi prévue par le Pacte de solidarité entre les générations, sous peine de perdre leurs droits au chôma-

ge; ils ne seront cependant licenciés que trente jours après la fin de la procédure Renault (ramenée à deux mois pendant laquelle les salaires actuels sont garantis), soit début mars 2007.

La négociation s'avère plus compliquée en ce qui concerne les prépensions¹⁰. Moyennant l'accord — à obtenir — du ministre fédéral de l'Emploi, 915 personnes ayant atteint cinquante ans pourraient quitter l'entreprise. Celle-ci prendra en charge 100 % (pour les ouvriers) et 90 % (pour les employés) de la différence entre le dernier salaire mensuel net et l'allocation de chômage, sur la base de vingt-huit ans d'ancienneté. Toutefois, l'aile libérale du gouvernement fédéral réclame l'application stricte du volet du Pacte de solidarité entre les générations¹¹, soit l'insertion pendant six mois des candidats à la prépension dans une cellule d'emploi où ils devront prouver leur volonté de recherche d'emploi. À la suite de quoi, ils pourront être prépensionnés, tout en restant disponibles sur le marché de l'emploi jusque cinquante-huit ans. Toutefois, côté socialiste, on préfère une application souple du Pacte, en écho aux objections syndicales selon lesquelles il n'est pas normal d'obliger des travailleurs ayant œuvré vingt-cinq ou trente ans sur la chaîne, à rester disponibles sur le marché du travail en

¹⁰ Les syndicats avaient revendiqué, en sus du montant de la prépension, une prime individuelle de 10 000 euros à laquelle ils ont renoncé vu le refus patronal et le montant des prépensions finalement obtenu.

¹¹ Voir à cet égard Th. Moulaert, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n° 1906-1907, 2006, p. 49-53.

sachant bien que leurs chances de retrouver un emploi à cet âge sont plutôt minimales.

Quant aux employés, sur la base des départs volontaires actuels et des prépensions possibles, une centaine d'entre eux pourront être licenciés, avec une prime dont le montant n'est pas encore déterminé à l'heure actuelle. C'est également le cas pour quelque 300 ouvriers.

Entretemps, la direction a laissé filtrer quelques informations supplémentaires quant aux productions futures. Pour la période 2007-2008, il semble acquis que 2200 travailleurs auront à produire 84000 voitures, soit 46000 Polo, 14000 Golf et 24000 exemplaires d'un modèle à déterminer (probablement l'Audi A1), en sachant qu'il leur faudra travailler 38 heures par semaine et qu'ils seront soumis à 90 jours de chômage technique. Quant aux perspectives pour 2009, les précisions se font encore attendre, étant donné que l'entrée en fonction du nouveau directeur du groupe VW, M. Winterkorn, n'est effective que depuis début janvier.

Dès lors, c'est dans le contexte d'un mélange de certitudes (les primes de départ et les prépensions) et d'incertitudes (le profil exact du futur plan industriel) que, le 8 janvier, une courte majorité de 54,2 % a décidé de reprendre

le travail. Ce qui pose question, à mon sens, c'est que cette reprise du travail sous la pression de la direction et des syndicats estimant, pour leur part, avoir obtenu le maximum possible au plan social, s'effectue alors que ni le plan industriel ni le plan social ne sont entièrement terminés. Il subsiste à tout le moins des flous en ce qui concerne la production, tandis que la question des licenciements n'est pas réglée et que les conditions de travail pour ceux qui reprennent (la durée du travail, le salaire) ne semblent pas particulièrement précises. Quant à la situation des travailleurs des entreprises sous-traitantes, elle fait encore l'objet de certaines négociations laborieuses.

ET LES SOUS-TRAITANTS ?

On le sait, VW Forest, comme les autres sites d'assemblage, fonctionne avec un ensemble d'entreprises sous-traitantes, fournisseurs d'éléments à intégrer dans l'ensemble du modèle à assembler. Parmi les dix principaux sous-traitants dont l'activité dépend en tout ou partie de VW Forest, cinq se trouvent sur l'Automotive Park, les autres (sauf Johnson Control à Geel) étant situées dans l'ag-

glomération bruxelloise. Il s'agit, pour l'essentiel, de filiales de groupes américains, allemands et français, occupant quelque 1800 travailleurs, sans compter qu'elles sous-traitent elles-mêmes certaines activités à d'autres entreprises. Leur apport va des portières et sièges au câblage ou aux pare-chocs. Ces entreprises ont subi à des degrés divers la restructuration chez VW et les travailleurs victimes des pertes d'emploi subséquentes ont revendiqué des traitements sociaux équivalents à ceux réservés à leurs collègues de VW. La mise en œuvre de tels plans sociaux n'a toutefois pas été aisée. Il semble cependant que, début janvier, les représentants syndicaux des travailleurs de la plupart de ces entreprises aient réussi à conclure des accords sociaux satisfaisants à leurs yeux, dont les modalités sont cependant diverses¹². Comme des problèmes subsistent dans certaines entreprises, les organisations syndicales ont déposé un préavis de grève valable pour l'ensemble des sous-traitants si des solutions acceptables n'étaient pas dégagées pour toutes les entreprises.

¹² Par exemple, chez Decoma Belplas, est octroyée une indemnité de licenciement variant de 10 000 à 30 000 euros en fonction de l'ancienneté avec une prime de départ de 1 000 euros par année de travail; chez Faurecia, il s'agit d'un préavis variant de 100 à 300 jours selon l'ancienneté ainsi que d'une prime de 1 000 euros par année d'ancienneté.

DES QUESTIONS EN SUSPENS

Tout d'abord, la gestion de l'ensemble du conflit par les organisations syndicales suscite plus d'une question. Une fois dépassé le choc initial et à part la manifestation à Bruxelles et quelques démarches auprès d'autres entreprises et chez Agoria, cette grève ne fut pas active. Seule une minorité a assuré les piquets de grève et deux assemblées générales pour une grève de cinq semaines, c'est vraiment la portion congrue.

Cette sorte d'apathie et de quasi-résignation de la majorité des travailleurs interpelle. C'est comme si, dès le départ, la perte d'emplois était vécue comme une fatalité, tandis que la détermination affichée par les délégations syndicales en matière de maintien de l'emploi et de plan industriel apparaissait plus incantatoire qu'effective. En effet, une fois connue la restructuration « allégée », c'est la négociation du plan social qui a occupé le devant de la scène, sous la pression — sans doute compréhensible — des travailleurs désireux de partir ailleurs, nantis de primes intéressantes, au détriment d'une solidarité collective insistant davantage sur les garanties de pérennité de l'activité que sur des solutions individuelles.

Que dire alors d'une grève presque entièrement payée par la direction de l'usine? On devine ce

que doivent en penser, par exemple, les ex-grévistes d'AGC Automotive...

Enfin, on a rarement connu des conflits sociaux se terminant dans un contexte marqué par tant d'incertitudes: non seulement des flous subsistent quant aux licenciements, aux conditions salariales et organisationnelles de la reprise du travail, au troisième modèle à produire et à l'éventuelle rentabilité d'un volume de production réduit en 2007 et 2008, mais la seule certitude concerne la réduction des coûts exigée par la direction allemande. Par ailleurs, la dérogation pour les prépensions à cinquante ans n'est pas encore accordée et l'application des dispositions du Pacte de solidarité entre générations est loin d'être exclue. Enfin, la promesse de la production exclusive de l'Audi A1 dès 2009 n'est toujours pas consignée par écrit à la mi-janvier. En outre si le statut des 2200 travailleurs actuellement occupés se précise progressivement, dans quelles conditions les 800 travailleurs prévus en plus en 2009 seront-ils engagés? Autant de questions qui laissent le goût amer d'un conflit vraiment atypique.

Au total subsiste l'impression d'une grève lisse, sans vagues ni du côté syndical où tout a été mis en œuvre pour éviter les « dérappages » ni du côté patronal où, après

avoir frappé fort initialement, il n'y a eu ni recours en justice ni provocation pour forcer la reprise du travail. Tout s'est passé comme si, chez VW, on pouvait, sans réel problème, se passer de plusieurs milliers de véhicules non produits du fait de la grève.

Sans doute F. Piëch était-il plus préoccupé d'affermir indirectement son pouvoir sur le groupe VW en éliminant ses opposants et en installant des hommes à lui aux postes de direction, tout en évitant le recours onéreux d'une offre publique d'achat de Porsche sur le groupe VW. L'autre objectif de Piëch est d'obtenir l'abrogation de la « loi Volkswagen » qui octroie un droit de veto à tout actionnaire disposant de plus de 20 % des parts, comme c'est le cas du Land de Basse-Saxe dont le président ne cache pas sa volonté de pousser Piëch vers la retraite. Ce dernier veut tout simplement pouvoir imposer au groupe VW un taux de rentabilité élevé sans plus assumer les risques du management et donc, à cet effet, toute restructuration et toute réduction des coûts sont bonnes à prendre. On peut dès lors comprendre que, dans ce contexte de lutte de pouvoir, les dirigeants de Porsche et de VW ont dû considérer le conflit chez VW Forest comme un accident de parcours que l'on pouvait maîtriser à condition de procéder avec patience et d'y mettre le prix,

ce que le retour du groupe aux bénéfices permettait aisément.

Enfin, remarquons que le conflit chez VW Forest a mis, une fois de plus, en lumière la faiblesse des organisations syndicales face à l'arbitraire des multinationales opérant au sein de l'Union européenne. L'existence des conseils d'entreprise européens (CEE) est sans doute un acquis incontestable. Cela s'avère toutefois insuffisant pour établir un réel rapport de forces face à des décisions de multinationales manipulant des milliers de travailleurs comme des pions et jouant sur la concurrence entre sites de production pour accroître leur rentabilité. À cet effet, il y aurait lieu de créer, en plus des CEE, des délégations syndicales européennes habilitées à conclure des conventions collectives de travail et, en cas de conflit, à négocier directement, en s'appuyant sur les délégués locaux, avec la direction des multinationales qui dispose seule du pouvoir de décision stratégique. ■