

le mois

# Sigma Coatings et Alstom : emplois perdus, directions séquestrées

**Michel Capron**

*Deux séquestrations de directions d'entreprises à quelque dix jours d'intervalle, voilà un évènement peu banal dans le paysage de la concertation sociale belge. Dans les deux cas, les travailleurs ont réagi au non-respect d'accords sociaux par des groupes multinationaux. Ces séquestrations ont, bien entendu, suscité des réactions en sens divers. Après en avoir situé le contexte socioéconomique, il est sans aucun doute utile de revenir sur ce mode d'action, plutôt atypique dans notre système de relations sociales.*

Du soir du lundi 24 novembre jusque dans la nuit du 26 au 27 novembre dernier, les travailleurs de Sigma Coatings à Manage ont séquestré sept membres de la direction. Le mercredi 3 décembre, c'était au tour de trois dirigeants d'Alstom à Beyne-Heusay d'être retenus toute la journée. Dans les deux cas, des négociations longues et difficiles ont fini par s'engager pour déboucher sur des solutions qui, à défaut de rendre leur emploi aux travailleurs licenciés, ont à tout le moins permis d'améliorer leurs conditions de

départ. Comment peut-on expliquer que les travailleurs aient dû — ou voulu — recourir à ce procédé extrême de la séquestration pour voir leurs demandes, au moins partiellement rencontrées?

## **LE MARCHÉ DE DUPES CHEZ SIGMA COATINGS**

Pour comprendre la colère du personnel de cette entreprise, essentiellement productrice de peintures industrielles, il y a lieu, d'une part, de la resituer au sein de l'empire financier de la multinationale Bain Capital et, d'autre

part, d'appréhender l'évolution de son contexte social depuis mai 2003.

Sigma Coatings, créée en 1972, a été absorbée en 1999 par le groupe néerlandais Kalon Group pour former la société Sigma Kalon, un des leaders mondiaux dans la production de peintures<sup>1</sup>, qui occupe quelque dix-mille-quatre-cents personnes pour un chiffre d'affaires de 1,7 milliard d'euros en 2002. Sigma Kalon est lui-même, depuis octobre 2002, contrôlé par la société Bain Capital (Europe) Ltd, basée à Londres et à Munich et créée en 1987 comme filiale européenne du groupe multinational américain Bain Capital, compagnie d'investissement qui gère quelque 16 milliards de dollars d'actifs financiers<sup>2</sup>. C'est dire combien Sigma Coatings, qui occupe deux-cent-septante-neuf personnes à Manage, est un pion minuscule dans la stratégie d'expansion et de rentabilité de Bain Capital. En outre, Sigma Coatings connaît une activité déficitaire : une perte de 4,5 millions d'euros en 2002 et une perte attendue de 6,5 millions d'euros pour 2003.

Etant donné la détérioration du marché des peintures industrielles, les coûts de production élevés à Manage, qui affaiblissent la position concurrentielle de l'entreprise, et les retards en matière de livraisons, qui engendrent une perte de confiance de la clientèle, la direction de Sigma Coatings

annonce un premier plan de restructuration en mai 2003, impliquant septante-trois pertes d'emplois. Après une semaine de grève, un protocole d'accord est conclu qui comprend notamment la prépension à partir de cinquante ans, des départs volontaires, un crédit-temps et une réduction salariale pouvant atteindre 15 %. L'application du plan sera néanmoins suspendue, la direction s'engageant, par priorité, à rechercher un partenaire. Toutefois, cette recherche s'avérant vaine, la direction annonce, en un premier temps, début novembre, qu'elle ne peut plus respecter le protocole d'accord de mai 2003 et que les prépensions ne prendront cours qu'à partir de cinquante-deux ans. Une première conciliation échoue et le personnel repart en grève dès le 21 novembre. En un deuxième temps, le 24 novembre, la direction annonce en conseil d'entreprise un nouveau plan de restructuration, nettement plus drastique, puisqu'il comprend la suppression de cent-cinquante-neuf emplois (touchant nonante-cinq ouvriers et soixante-quatre employés) et l'éclatement des activités: la production de peintures industrielles sera transférée à

Bochum et en Pologne; Manage gardera une ligne de production de polymères-résines, de petites fabrications de peintures industrielles spécifiques (notamment pour Caterpillar), ainsi que des activités commerciales et de recherche-développement.

La direction veut finaliser rapidement le licenciement collectif et en négocier les conditions financières en suivant la procédure Renault.

La réaction du personnel face au non-respect des engagements et au nouveau plan de restructuration est violente: l'entreprise est occupée, tandis que cinq dirigeants de l'entreprise et deux autres de Sigma Kalon sont séquestrés. C'est que les travailleurs s'estiment victimes d'un double marché de dupes : non seulement la direction ne respecte pas ses engagements de mai 2003, mais en outre le volume des réductions d'emplois a plus que doublé. Ils veulent éviter un deuxième Bombardier à Manage<sup>3</sup>. Pour les délégations syndicales F.G.T.B. et Setca, il s'agit en outre de la première phase d'un processus de fermeture de l'entreprise<sup>4</sup>. Elles stigmatisent la délocalisation de

<sup>1</sup> Il s'agit pour 75 % de peintures décoratives, pour 15 % de peintures anticorrosion et pour 10 % de peintures industrielles.

<sup>2</sup> Bain Capital investit dans le secteur des technologies de l'information et de la communication, dans l'industrie, les soins de santé, l'alimentation et la finance.

<sup>3</sup> À propos de la fermeture de l'usine Bombardier, voir M.Capron, « Le conflit chez BN-Bombardier à Manage », *L'Année sociale 2000*, Institut de sociologie de l'U.L.B., De Boeck, 2001, p. 182 - 191.

<sup>4</sup> Les délégations syndicales relèvent en outre que Sigma Coatings avait obtenu quelque 2,4 millions d'euros de subsides wallons en cas de maintien de l'emploi jusque fin 2003. La direction rétorque qu'elle a seulement annoncé son intention de licencier.

la production et incriminent la recherche de la rentabilité à court terme dans le chef de la multinationale Bain Capital. Elles veulent négocier immédiatement le plan social et notamment la prépension à cinquante ans<sup>5</sup>.

Le soir du 24 novembre, le blocage est complet lorsqu'il apparaît que les dirigeants séquestrés n'ont aucun mandat de Bain Capital (Europe) pour négocier quoi que ce soit. En outre, une requête en référé auprès du tribunal de première instance de Charleroi débouche sur une ordonnance de fin de séquestre sous peine d'une astreinte de deux-mille-cinq-cents euros par jour. Toutefois, la médiation du bourgmestre de Manage freine l'escalade: l'astreinte n'est pas signifiée aux grévistes, les forces de l'ordre n'interviendront pas, les grévistes et une société de gardiennage veillent à la sécurité des installations<sup>6</sup>. La négociation s'engage finalement le 26 novembre pour aboutir dans la nuit du 26 au 27, à la fois à un préaccord et à la fin de la séquestration. Ce préaccord comprend notamment l'engagement de la direction de

négocier, dès le 27 novembre, en présence du numéro deux de Sigma Kalon, l'examen des possibilités de prépension dès cinquante ans, la conclusion de la procédure Renault avant le 20 décembre et la reconnaissance par la direction de l'occupation de l'entreprise en excluant tout recours aux forces de l'ordre. Pour leur part, les syndicats s'engagent à assurer la sécurité et le libre accès à l'entreprise.

Le conflit a ainsi pu être assez rapidement régulé<sup>7</sup>, ce qui n'empêche pas les syndicats d'exposer leurs doléances au ministre S. Kubla venu visiter l'entreprise le 1<sup>er</sup> décembre: lacunes dans la gestion de l'entreprise, craintes quant à l'avenir du site, nécessité de moderniser la production de résine. Le ministre reconnaît qu'il n'y a pas, actuellement, de garantie sur le maintien de l'emploi à long terme. Il promet cependant d'accélérer le raccordement de Garocentre à Houdeng (une gare autoroutière) au réseau S.N.C.B. pour faciliter l'implantation de l'équipementier Gazeley, qui pourrait créer là quelque mille-cinq-cents emplois. Le 4 décem-

bre, l'administrateur délégué de Manage est remplacé par la directrice de la logistique, jugée plus apte à mener à bien les négociations. Le 18 décembre, un accord social sur les désengagements<sup>8</sup> est approuvé par l'assemblée générale des ouvriers et employés, qui mettent dès lors fin à la grève et à l'occupation de l'usine. Les organisations syndicales restent cependant préoccupées par la pérennité de l'outil que ne garantit pas Sigma Kalon et attendent la mise en place d'une cellule de formation-reconversion promise par le ministre régional Ph. Courard. Il reste que les pertes d'emplois chez Sigma Coatings s'ajoutent aux quelque mille-quatre-cent-cinquante emplois perdus dans la région du Centre depuis la fermeture de Bombardier en mai 2000. Une manifestation regroupant plus de deux-mille travailleurs à La Louvière a rappelé, le 17 décembre, à quel point fermetures et restructurations ont durement frappé la région, et réitéré l'exigence d'une réelle politique de reconversion régionale.

## **COUP DE COLÈRE CHEZ ALSTOM**

Chez Alstom, à Beyne-Heusay, le contexte est différent. La décision de fermeture du site en mars 2004 est connue depuis septembre 2002. En fait, l'usine de Beyne-Heusay, qui produit des transformateurs, connaît des problèmes depuis l'année 2000. Après avoir affirmé qu'un

<sup>5</sup> Or, selon la procédure Renault, la négociation relative au plan social ne peut intervenir qu'une fois terminées les phases d'information par la direction et de formulation d'éventuelles contrepropositions par les organisations syndicales. La direction ne peut donc négocier immédiatement, sous peine de se mettre dans l'illégalité et de s'exposer à des recours.

<sup>6</sup> Le site, contenant des solvants, de la résine et d'autres produits inflammables, est classé Seveso 2.

<sup>7</sup> E. Di Rupo serait intervenu auprès des dirigeants européens de Bain Capital pour éviter la fermeture et les dissuader de recourir à des actions judiciaires à l'encontre des grévistes.

<sup>8</sup> Cet accord prévoit, pour les travailleurs licenciés, outre le préavis légal, une prime de fermeture, une prime du fonds de sécurité d'existence en fonction de l'ancienneté. Une enveloppe pour le reclassement est prévue, ainsi que la prépension à cinquante ans.

accroissement de productivité et une modernisation des produits suffiraient à rétablir l'équilibre, la direction française d'Alstom décide, en septembre 2002, la fermeture pure et simple de l'usine. De l'avis des syndicats, le transfert de production s'opérerait vers Aix-en-Provence pour atténuer là-bas l'impact des pertes d'emplois. Au cours du processus de négociation qui a suivi l'annonce de la fermeture, il est progressivement apparu que le montant des primes de départ à verser aux cent-trente-et-un travailleurs licenciés (sur un total de cent-quarante-trois)<sup>9</sup> ne dépasserait en tout cas pas le niveau des primes octroyées en 2000, lors d'une première restructuration. D'où le coup de colère des travailleurs apprenant que la direction locale est liée par un budget attribué à cet effet sur la base de la convention de 2000, alors que la revendication syndicale porte sur une enveloppe sociale à la hausse, étant donné qu'il s'agit d'une fermeture et non d'une simple restructuration. Dès lors, au vu du blocage de la situation, les travailleurs d'Alstom décident, le matin du 3 décembre, à l'instar de ceux de Sigma Coatings, de séquestrer trois membres de la direction, avec la volonté affichée d'obtenir une vraie négociation. La séquestration sera brève, une négociation étant entamée sans tarder.

La séquestration prend en effet fin le jour même à 18 heures, à l'issue

de la conclusion d'un préaccord entre syndicats et représentants d'Alstom - Belgique. Toutefois, l'ensemble du personnel rejette le préaccord et décide d'une grève à durée indéterminée. Finalement, après des négociations difficiles, un accord intervient le 16 décembre, prévoyant une amélioration des primes de départ<sup>10</sup>, accord accepté à une large majorité par le personnel ouvrier. Pour le personnel la preuve est faite que, à défaut d'une action impliquant une forte pression, un groupe comme Alstom ne consent à aucune négociation.

### **LA SÉQUESTRATION, ACTION CONTROVERSÉE**

Ces deux actions de séquestration ont évidemment donné lieu à des prises de position contrastées et souvent peu nuancées. Tout le monde s'accorde pour estimer qu'en principe le fait de priver quelqu'un de sa liberté de mouvement, en l'absence de toute décision judiciaire, est condamnable. Côté patronal, F.E.B. et Union wallonne des entreprises se basent sur ce principe pour stigmatiser comme inacceptables et insupportables les séquestrations en question, sans même vouloir

en considérer le contexte. Pour les organisations patronales, il s'agit d'une voie de fait, étrangère à tout processus de négociation, qui justifie le recours aux tribunaux avec sanction pénale, voire l'intervention des forces de l'ordre. À cela s'ajoute l'argument bien connu de l'impact désastreux de tels actes sur l'image de la Wallonie vis-à-vis d'investisseurs potentiels. Le ministre fédéral de l'emploi, Fr. Vandenbroucke, est tout aussi catégorique dans le même sens, tout en invitant cependant les partenaires sociaux à une entrevue et en rappelant la nécessité de respecter l'accord conclu en avril 2002<sup>11</sup>. La ministre de la justice, L. Onkelinx, n'approuve pas ces pratiques mais privilégie le dialogue et recommande la prudence dans l'application de décisions judiciaires ou de mesures répressives : il est clair qu'une intervention des forces de l'ordre à Manage pour libérer les « otages » aurait suscité de violents remous dans la région du Centre.

Personne, du côté syndical, ne se dit partisan d'actes de séquestration, mais l'on y souligne avec force combien les groupes multinationaux font peu de cas des règles minimales de la con-

<sup>9</sup> Douze personnes devraient être transférées vers le département commercial d'une autre filiale d'Alstom, à Dison.

<sup>10</sup> Pour les ouvriers, l'ancienneté sera calculée à partir de la date de fermeture et la prime de départ sera payée début janvier et non en mars 2004. Les négociations sont encore en cours pour les employés.

<sup>11</sup> Voir à ce sujet M. Capron et C. Delbar, « Des relations collectives teintées d'arc-en-ciel », à paraître dans *Reflets et Perspectives de la vie économique*. L'accord d'avril 2002 prévoyait la primauté de la concertation en cas de conflit et recommandait notamment au patronat la non-recours à des actions en justice et aux syndicats le respect des procédures et l'abstention de violence physique envers les personnes et les biens.

certation sociale et que, dans des cas de restructuration ou de fermeture, le non-respect d'accords antérieurs ou le refus de négocier s'apparentent à une provocation, à une « violence sociale » qui atteint brutalement les travailleurs concernés. Les dirigeants syndicaux remarquent en outre l'inefficacité de la procédure Renault en cas de licenciements collectifs et l'absence de réelles sanctions, financières ou autres, à l'encontre des dirigeants qui ne respectent pas les accords conclus.

Il est donc primordial, à mon sens, dans le cas d'actes de séquestration, de prendre en compte leur contexte socioéconomique. Face au refus de négocier, à la rupture de conventions ou à l'absence de pouvoir de négociation des directions locales, la frustration et la colère des travailleurs peuvent se comprendre et s'expliquer. Et quand elles se produisent, les séquestrations s'avèrent finalement l'ultime moyen de pression susceptible de débloquer une situation à première vue sans issue. S'il n'est pas question d'encourager inconditionnellement ce type d'actions, je ne pense pas non plus que l'on puisse les condamner sans plus. D'autant moins que, dans les deux séquestrations évoquées, les dirigeants ont été traités tout à fait correctement<sup>12</sup>, la seule

contrainte étant que les managers des groupes dont ils dépendent leur accordent un mandat réel de négociation et que les intérêts des travailleurs licenciés soient enfin pris en compte, dans le respect de leur dignité humaine.

En conclusion, répétons qu'en ces temps de mondialisation et de néolibéralisme débridé, il est indispensable de rappeler aux dirigeants et aux actionnaires, qu'il s'agisse de puissants groupes multinationaux ou de simples P.M.E., que les travailleurs ne sont pas des pions que l'on déplace ou que l'on balaie au gré de la conjoncture et au nom de la rentabilité. Ces personnes ont des droits, la législation sociale existe et doit être respectée. Il se peut, dès lors, que des actes de séquestration deviennent inévitables pour rappeler, un peu rudement sans doute, aux détenteurs du pouvoir (ou d'une parcelle de pouvoir) économique que tout travailleur et toute travailleuse ont le droit d'être traités humainement et que la privation d'emploi leur cause toujours un préjudice grave. ▢

<sup>12</sup> Ce fut également le cas lors de la brève séquestration de dirigeants de Cockerill Sambre au Sart Tilman le 17 février 2003.