



RIEN NE NOUS EST DONNÉ

DOSSIER PÉDAGOGIQUE

*« La grève vous êtes dedans 24h sur 24 ;
et vous tombez à genoux au bout de quelques
jours, et puis hop, il faut se relever et se dire :
allez on va encore se battre »*

**Bruxelles. Des grévistes nous racontent leur combat. L'organisation, le rapport de force, la réaction patronale. 1969, 1988, 1994, 2009, 2010. Des conflits différents mais la même logique, la même détermination, la même classe sociale. Comprendre que l'action collective reste le seul moyen efficace pour défendre ses droits, son emploi, sa dignité. Penser les luttes sociales d'hier et d'aujourd'hui pour mieux organiser celles de demain, parce que
Rien ne nous est donné.**

Ce dossier pédagogique se compose de plusieurs outils indépendants et complémentaires, pour accompagner la projection du film **RIEN NE NOUS EST DONNÉ**. Il propose des analyses didactiques, des pistes d'animations pratiques et des repères historiques.

→ MÉTHOLOGIE

Ce dossier pédagogique a été conçu et réalisé par le réalisateur du film **RIEN NE NOUS EST DONNÉ** et le service d'éducation permanente du GSARA asbl.

Le contenu du présent dossier est une synthèse du travail d'investigation mené dans le cadre de la réalisation du film, ainsi que le fruit des rencontres et entretiens effectués avec des « personnes-ressources », tels que des syndicalistes, des chercheurs et des grévistes (protagonistes du film).

Ce dossier reflète un certain point de vue de ce fait social qu'est la grève et de ses représentations médiatiques : Il ne constitue aucunement une analyse méthodique et historique de type universitaire ou journalistique. En cela, la quatrième partie sur l'analyse du langage médiatique ne cherche aucunement à tirer des conclusions générales sur le fonctionnement des médias et sur la profession de journaliste, mais vise à proposer des pistes de réflexion et de questionnement sur le mode de traitement des mouvements sociaux qui sont évoqués dans le film que ce dossier accompagne.

SOMMAIRE

- | | | |
|------------|--|-------------|
| #01 | ANALYSE DU DOCUMENTAIRE | P.05 |
| | Une analyse de la construction du film. Les choix techniques, narratifs et esthétiques. Les intentions de réalisation. | |
| #02 | LE TÉMOIGNAGE DES GRÉVISTES | P.25 |
| | Des extraits de témoignages des grévistes protagonistes du film. | |
| #03 | ORGANISER UNE PROJECTION/DÉBAT | P.35 |
| | Une proposition pratique pour organiser une projection. Des questions pour animer le débat et la réflexion. | |
| #04 | ANALYSE DU LANGAGE MÉDIATIQUE :
LES CONFLITS SOCIAUX DANS LA PRESSE ÉCRITE | P.39 |
| | Une analyse critique et didactique d'articles de la presse écrite sur les cinq grèves. | |
| #05 | ORGANISER UN ATELIER
LA GRÈVE : UNE QUESTION DE POINT DE VUE | P.67 |
| | Une proposition pour organiser un atelier d'éducation au langage médiatique et cinématographique avec des pistes d'animations pratiques et ludiques. | |
| #06 | REPÈRES HISTORIQUES
DES CINQ CONFLITS SOCIAUX | P.71 |
| | Un exposé chronologique des cinq conflits sociaux. | |

01

ANALYSE DU DOCUMENTAIRE



LA PREMIÈRE GRÈVE

Elle éclata en Egypte, dans la vallée des rois, le 14 novembre 1152 avant J.C.
Les protagonistes de la première grève de toute l'histoire du mouvement ouvrier furent les tailleurs de pierre, les charpentiers, les maçons et les dessinateurs qui construisaient les pyramides et qui restèrent bras croisés jusqu'à ce qu'ils aient reçu les salaires qu'on leur devait.
Les travailleurs égyptiens avaient conquis le droit de grève longtemps auparavant. Ils avaient aussi un service médical gratuit pour les accidents du travail.

Jusqu'à tout récemment, nous ignorions tout ou presque de cela.
Sans doute à cause de la peur que l'exemple ne se propage.

Eduardo Galeano, *Le chasseur d'histoires*.

RIEN NE NOUS EST DONNÉ



LE DÉBUT DU FILM

- Le film commence avec un extrait du livre "Le chasseur d'histoires" de l'auteur Uruguayen Eduardo Galeano. Une référence historique à la première grève de l'histoire. L'idée est de placer les protagonistes du film dans une histoire universelle, l'histoire du mouvement ouvrier. Le panoramique de la ville de Bruxelles qui suit le titre fait écho à cette citation. Les *bâtisseurs de pyramides* d'hier sont les ouvriers d'aujourd'hui qui travaillent à Bruxelles. La fin de la citation nous rappelle la nécessité du travail de mémoire et d'éducation populaire. Un des objectifs du documentaire.

- Le **titre RIEN NE NOUS EST DONNÉ** évoque le combat social et l'action collective qui sera le fil conducteur du film.

- Le **panoramique** commence sur un train qui entre en gare et se termine sur le palais de justice. Une manière d'introduire deux questions qui traversent le film. D'une part, le fait que les grévistes sont d'origines différentes et que beaucoup sont arrivés à Bruxelles pour y travailler. D'autre part, la question du droit de grève et la problématique de la judiciarisation des conflits sociaux aujourd'hui.

- En **OFF sonore**, chacun des protagonistes du film se présente avec son nom, parfois sa fonction et l'usine où il/elle travaillait. Les voix de ces hommes et femmes sur l'image de Bruxelles rappellent que la classe ouvrière est présente dans cette capitale. Bruxelles est -et a été- une ville industrielle et pas uniquement une ville de bureau du secteur tertiaire. Des sons de manifestations sont présents en **arrière plan sonore** et leur intensité augmente au fur et à mesure du panoramique.

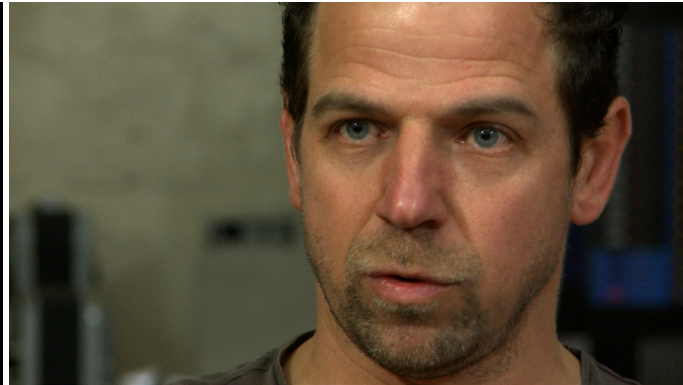
Godiva

Mars 2010. La direction de Godiva annonce son intention de sous-traiter l'emballage manuel de ses chocolats.
90 emplois sur 360 sont supprimés.



IAC - Italian Automotive Center

Décembre 2008. La direction de FIAT annonce un nouveau plan de restructuration.
25 travailleurs sont licenciés dont 12 délégués syndicaux.



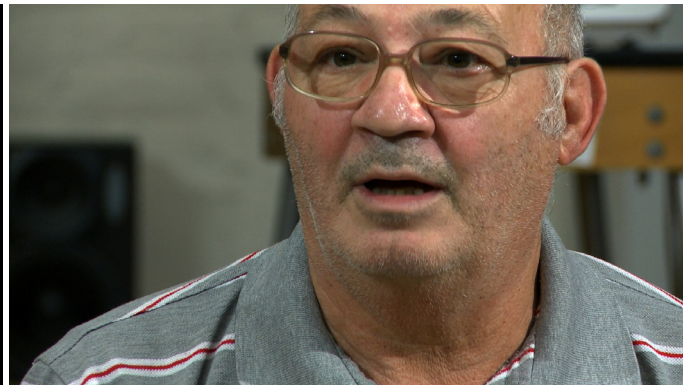
Volkswagen

Septembre 1994. Près d'un millier d'ouvriers arrêtent spontanément le travail. Ils protestent contre la dégradation des conditions de travail et la baisse de l'emploi.
Pour la première fois en Europe, des ouvriers s'opposent aux méthodes de production importées du Japon.



Côte d'Or

Septembre 1988. La multinationale Jacobs Suchard prend le contrôle de Côte d'Or. La direction annonce le transfert de la production et la fermeture de l'usine bruxelloise.
270 postes de travail sont supprimés. 500 personnes licenciées.



Citroën

Septembre 1969. Les travailleurs immigrés arrêtent le travail pour protester contre les cadences infernales. Ils exigent l'augmentation des salaires et un contrôle ouvrier du rythme de travail.
Dans l'usine de Forest, 80% des ouvriers sont étrangers.



LE DÉCLENCHEMENT • LES CAUSES

- Chronologiquement et en ordre décroissant, cinq **cartons** résument l'origine de chacun des conflits, leurs causes et possibles conséquences économiques et sociales. Il y a trois conflits défensifs (Côte d'or, IAC et Godiva) et deux conflits offensifs (Citroën et Volkswagen). Chacun avec ses propres particularités et enjeux. Pour Citroën et Volkswagen, il s'agit de l'amélioration des conditions de travail, avec pour Citroën, la question de la situation des travailleurs étrangers. Pour Côte d'or, Godiva et IAC, il s'agit de restructuration, de délocalisation, du droit syndical et des conséquences dramatiques que ces décisions entraînent pour les travailleurs. Les informations présentes dans ces cartons sont synthétiques. **L'objectif du film est de comprendre comment la grève est vécue et organisée par les travailleurs.**

- Après chaque carton, les travailleurs et travailleuses témoignent du moment précis où la grève s'est déclenchée dans leur usine et comment elle a débuté. Le film se base sur ces **témoignages** directs. Ici, c'est l'origine, le déclenchement, quand tout a commencé.

L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS



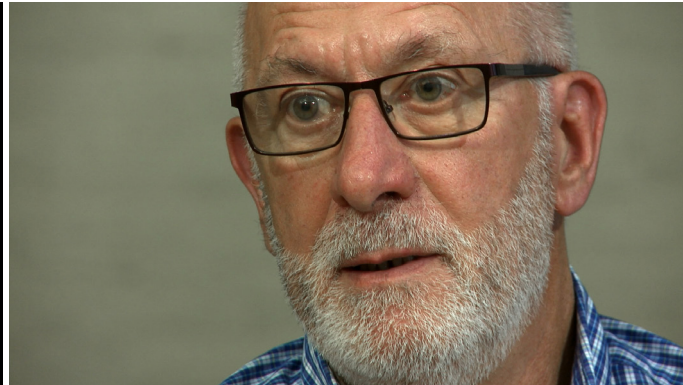
CÔTE D'OR

RALENTIR
LA PRODUCTION



VOLKSWAGEN

BLOQUER
L'USINE



IAC

"METTRE EN SÉCURITÉ"
LA DIRECTION



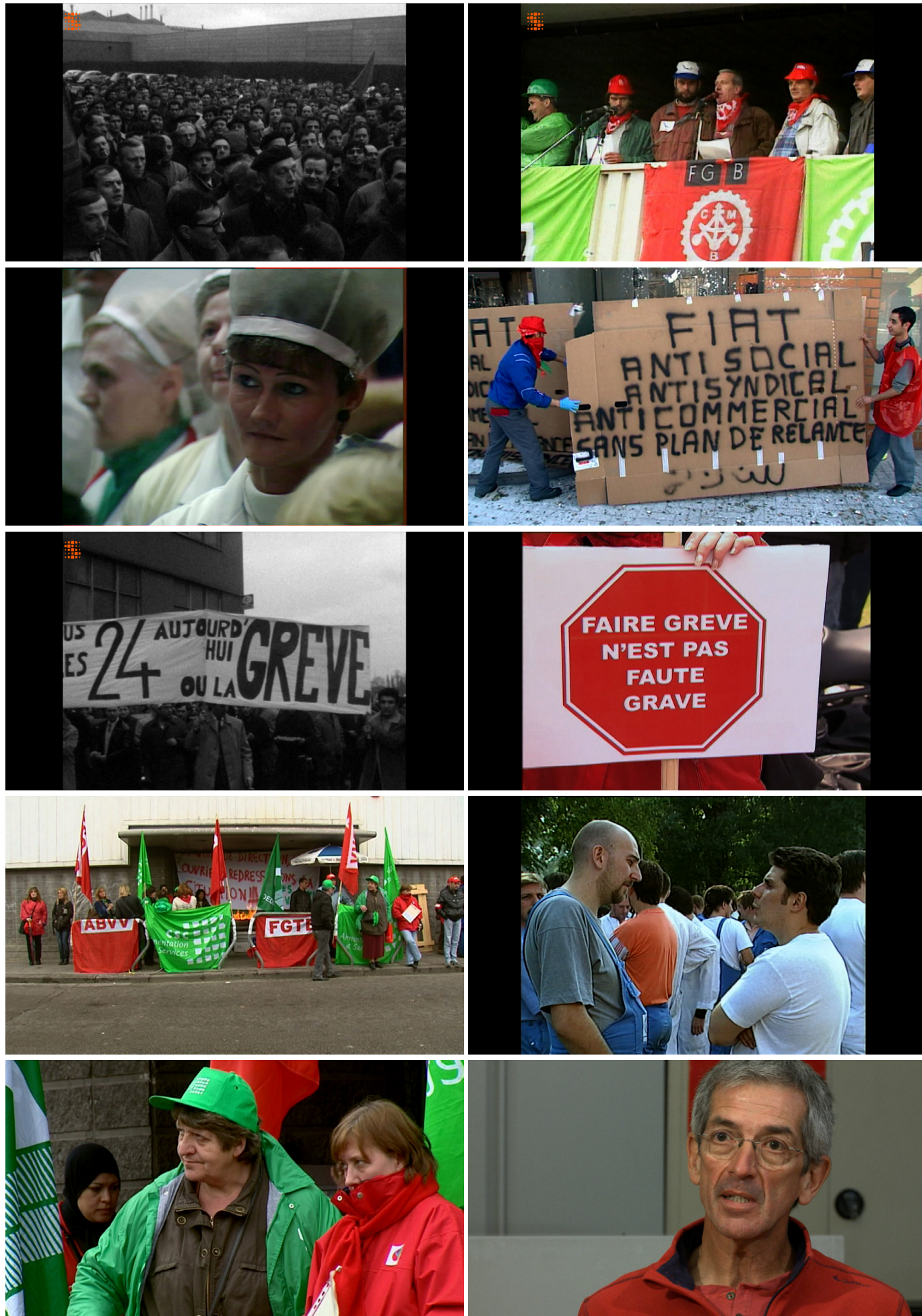
L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS

- Cette première partie donne à entendre comment les grévistes se sont organisés pour mener leur combat. Nous avons trois stratégies différentes. L'objectif commun est de mettre la pression sur la direction mais les moyens mis en place s'adaptent à chacune des situations spécifiques. Il n'existe pas un *mode d'emploi* de la grève ou une recette qu'il suffirait d'appliquer. Pour Godiva, il s'agit de ralentir la production pour éviter la perte du salaire. Pour Volkswagen, il faut bloquer l'usine pour arrêter totalement la production et éviter que les non-grévistes puissent entrer. Pour IAC, c'est une action pour obliger la direction à les écouter mais également pour attirer l'attention publique et médiatique sur leur conflit.

- Les **cartons**, donnent le nom de l'usine et un verbe qui définit la forme de l'organisation. Un verbe est une action. Les cartons ne sont pas uniquement des éléments de contextualisation mais participent à la construction narrative du film. Les mots se situent en bas à gauche.

- Les personnes sont filmées en **gros plan**. Les entretiens ont été réalisés collectivement, par usine, mais il n'y a aucun plan large du groupe. Tous les **témoignages** du film seront présentés avec ce même **dispositif**. Le gros plan est un moyen d'**identification** pour le spectateur. L'objectif est de donner à voir des visages de travailleurs et travailleuses grévistes totalement absents de l'imaginaire collectif. Leurs visages existent très peu dans les productions audiovisuelles (qu'elles soient médiatiques, publicitaires ou cinématographiques). La figure de l'ouvrier est souvent absente, inexistante et celle du syndicaliste, quand elle existe, est majoritairement négative. Ici, le spectateur regarde dans les yeux le ou la gréviste et prend le temps d'écouter son témoignage et son histoire. L'**accumulation** de ces visages en gros plan crée, par la force du **montage**, un nouveau collectif et renforce l'idée d'**appartenance à une même classe sociale**. La classe ouvrière.

- Les **témoignages** montrent l'importance du collectif dans la prise de décision et l'organisation. Ils permettent de rendre compte de cette intelligence ouvrière qui se révèle dans ces situations. **Le fil conducteur du film est l'action collective.**



LE MONTAGE D'ARCHIVES #01

- Cette **séquence** permet de mettre des images sur les mots des grévistes et sur les différents conflits. Elle est musicalisée et ne cherche pas à illustrer les témoignages précédents mais, au contraire, permet de **donner à voir l'organisation des grévistes**. Elle prend comme inspiration les **ciné-tracts** (forme de militantisme cinématographique des années 1970/80 en Europe et en Amérique latine). Les **images** de différents conflits sont montées, ensemble, en fonction de l'action qu'elles représentent. Il n'y a pas de repère chronologique ou géographique. Cette proposition cinématographique permet d'abolir les frontières de temps et d'espace et de (re) créer un seul collectif de grévistes, une seule action collective. Avec ce type de **montage discursif**, c'est le passage d'une image à l'autre, le mouvement qui fait sens.

- Cette séquence présente les moments importants dans l'organisation d'une grève : L'assemblée générale / l'enthousiasme de la lutte / les consignes et revendications écrites manuellement / les drapeaux et couleurs syndicales / les piquets / les discussions / l'attente / la tension.

- La **musique** - une batterie et un violoncelle - accompagne ce mouvement et renforce les tensions narratives pour provoquer l'**émotion**. Elle a été composée quand le montage image était terminé.

- A la fin du montage d'archives, l'image se fixe sur une gréviste qui regarde l'objectif de la caméra du journaliste. Elle nous regarde, nous, spectateur. Un **témoignage** émouvant, plus intime et personnel, celui de Roland d'IAC, suit cette séquence et nous raconte comment il a vécu cette grève.







LE RAPPORT DE FORCE

- Dans chaque conflit social, l'objectif pour les grévistes est de créer un rapport de force qui pourra basculer en leur faveur. Les **témoignages** permettent de rendre compte de leur volonté et leur détermination mais aussi des différentes stratégies mises en place en fonction du type de conflit. Là encore, ce rapport de force est le fruit de l'**organisation du collectif** et c'est sous cet angle que le film l'aborde. Faire ressortir la force et la beauté du collectif. Comprendre comment le fait de se mettre ensemble permet d'agir.

- Pour Godiva, c'est le fait de jeter la lettre sur le bureau du directeur qui nous donne à voir la dignité des travailleurs qui n'acceptent pas l'humiliation. Pour IAC, c'est la détermination qui les pousse à occuper le bâtiment. Le récit de cette occupation nous montre la formidable organisation des travailleurs. Pour Côte d'Or, c'est l'importance des négociations entre syndicat et direction, ces heures passées à discuter chaque point. Pour Volkswagen, c'est trouver les moyens de tenir dans la durée, continuer à y croire et ne pas baisser les bras.

- Les **cartons** associent chaque nom d'usine à un verbe qui explicite le type de rapport de force. Les mots se situent au centre de l'image.

	<p>LA RÉACTION PATRONALE</p>
<p>GODIVA FERMER L'USINE</p>	
<p>VOLKSWAGEN DIVISER LES TRAVAILLEURS</p>	
<p>IAC POURSUIVRE EN JUSTICE</p>	
<p>CITROËN MENACER ARRÊTER EXPULSER</p>	

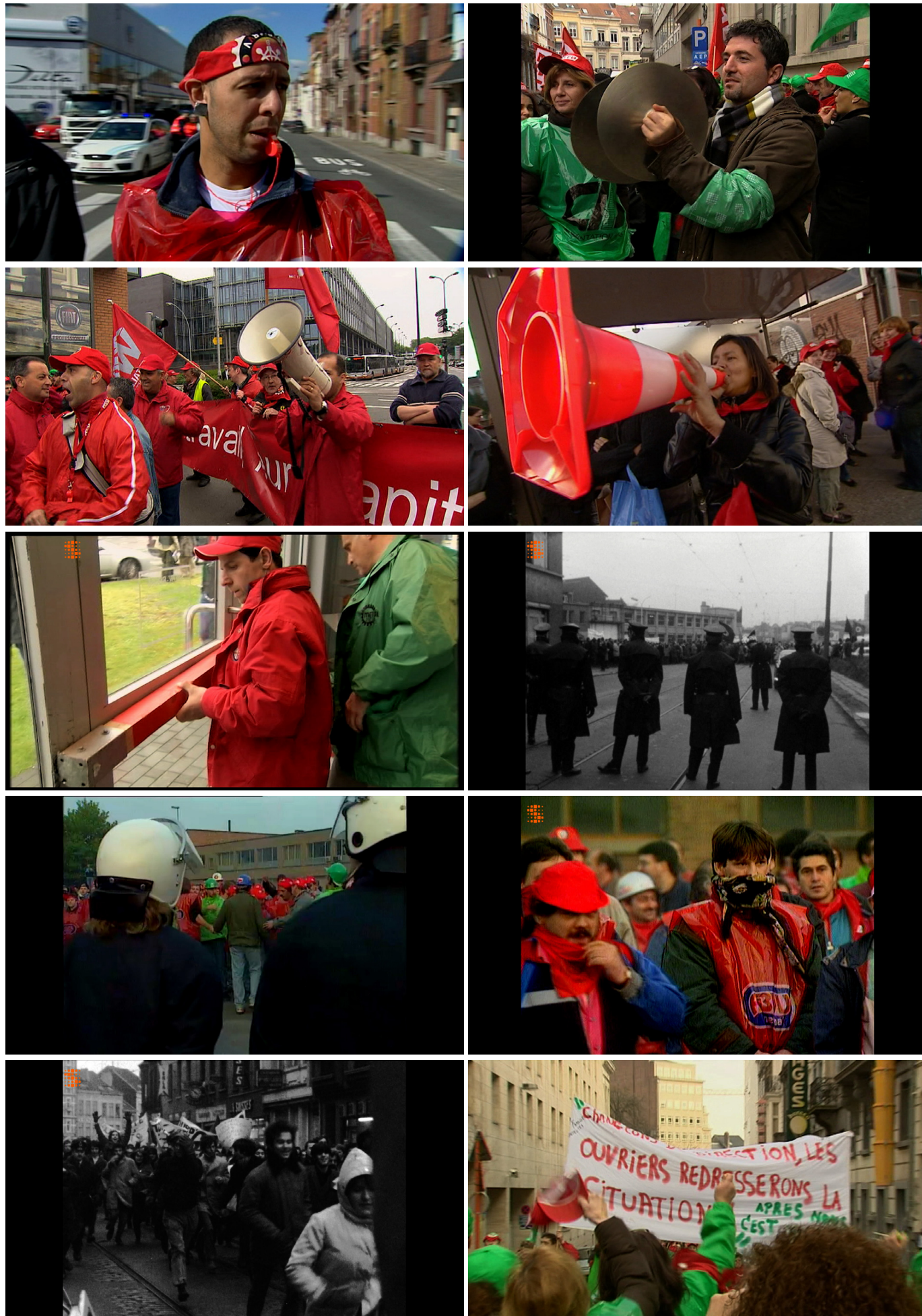
LA RÉACTION PATRONALE

- Cette partie permet de mettre des mots sur les différentes formes de violences patronales. Les grévistes nous racontent les moyens et stratégies mises en place par la direction pour arrêter la grève. Cette partie permet de rendre compte des violences exercées par les patrons du **point de vue des grévistes**. Elle donne une réponse au discours médiatique qui place souvent la violence du côté des grévistes. Il faut noter que dans certains cas, les journalistes qui assuraient la couverture médiatique de ces conflits ont participé parfois directement à cette violence patronale.

- Cette violence prend différentes formes : violence physique, violence psychologique, violence symbolique, violence économique, violence financière, violence sociale. A Godiva, la direction décide de fermer l'usine pour empêcher les grévistes de continuer leur action de "désobéissance" avec le ralentissement de la production. Cette réaction radicale de la direction crée un climat de peur et condamne les grévistes à négocier leur départ. Pendant le *lock-out**, ils ne sont pas payés. A Volkswagen, il s'agit de diviser les travailleurs et chercher l'affrontement entre grévistes et non-grévistes. Pour IAC, c'est la judiciarisation du conflit et la pression financière. Pour Citroën, c'est la menace, le chantage et la brutalité policière. Dans chacun de ces conflits, on peut identifier différentes formes de violence.

- Les **cartons** se situent en haut à droite.

**Lock-out : Fermeture temporaire de l'entreprise à l'initiative de l'employeur en cas de grève.*

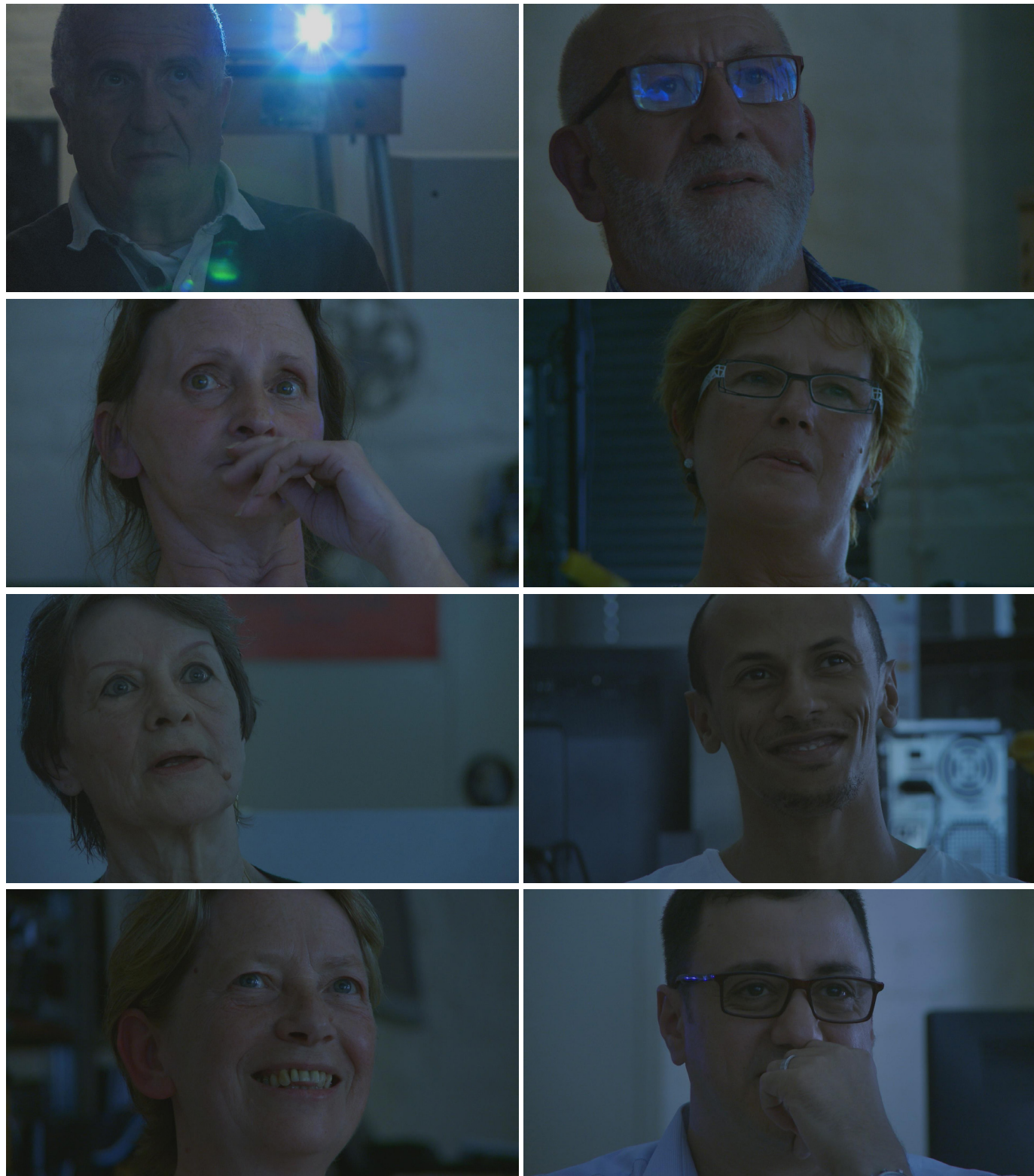


LE MONTAGE D'ARCHIVES #2

Cette **séquence** propose le même **dispositif** et la même proposition de **montage** que dans la première séquence d'archives. C'est le **mouvement** d'une image à une autre accompagné par la **bande sonore** qui crée le **sens**, raconte, et provoque une tension dramatique, une **émotion**.

Cette séquence commence avec des situations en **son IN**, où les grévistes et représentants syndicaux chantent, crient, s'expriment. La tension augmente. Le rapport de force devient visible. Les grévistes s'organisent et se préparent. Une **rupture narrative** intervient avec les images du monde patronal et des protagonistes considérés comme ses *alliés* par les grévistes (journalistes, cadres, huissiers, avocats) pour terminer sur les forces de l'ordre et la répression. La **musique** renforce la tension, la froideur, la solidarité. Le **montage** fait s'opposer deux classes sociales, deux mondes qui s'affrontent. La séquence se termine sur des images de grévistes qui chantent "tous ensemble, tous ensemble". La **force de l'action collective**.

Le **point de vue du film** est ici clairement énoncé. Aucune objectivité au sens journalistique du terme mais une subjectivité totalement assumée.



LES VISAGES DES GRÉVISTES

Cette **séquence silencieuse** nous donne à voir les visages de tous les **protagonistes** du film. Ils regardent les images d'archives de leur grève. Avec le **gros plan**, leurs réactions à la découverte de leur histoire devient visible et intelligible pour le spectateur. Les yeux, les sourires, les muscles, les nerfs, la peau, les rides, nous transmettent une émotion singulière. On rentre dans leur esprit. On comprend, avec eux, **ce que signifie mener une grève**.



CONCLUSION / ÉPILOGUE

Dernière **séquence** du film. Les grévistes nous donnent leur réflexion sur la grève comme outil de lutte. Cette séquence permet de ne pas mettre un point final au film et d'universaliser cette question. L'idée n'est pas de finir le film en sachant qui a "gagné" ou qui a "perdu", de quel montant sera la prime de départ ou qui sera finalement licencié. L'idée est de rester sur **la lutte et l'action collective**. Ils/elles ont mené un combat social. Ils/elles se sont mis ensemble et ont découvert la force que cela représente. **La solidarité de classe**. C'est sur cette idée que nous voulions terminer ce film.

- Le titre **RIEN NE NOUS EST DONNÉ** apparaît de nouveau et change de statut. il devient une **consigne**, un mot d'ordre pour les grèves de demain. Le documentaire assume son **militantisme** et sa vocation de devenir un **outil pédagogique** d'éducation permanente.

02

LE TÉMOIGNAGE DES GRÉVISTES



LE DÉCLENCHÉMENT

Un moment donné, il y a tous les responsables qui sont venus sur les lignes et dire arrêtez le boulot, arrêtez, il y a une réunion. Vous devez tous aller à la salle de réunion. On se demandait ce qui allait se passer et quand on est arrivé, le directeur a pris la parole en disant que, voilà, il annonçait qu'il fermait l'emballage - tout le département - et personne ne s'y attendait. Ça a été un choc pour tout le monde.

On a occupé l'entreprise. Toutes les équipes ont occupé l'entreprise. C'est vrai que tout le monde s'est bien tenu ensemble. Tout le monde, oui. Et à partir du lendemain, on a commencé les actions.

Les travailleurs demandent de convaincre l'employeur de changer sa position. A l'époque, Meiser était le seul atelier qui n'était pas en déficit et c'est celui que l'on ferme ! Donc il disent : on ne peut pas comprendre. C'est pas possible. Faites ce qu'il faut pour changer.

Je suis appelé et un groupe de travailleurs qui étaient déjà là, déjà pratiquement tous à l'arrêt. Claude, nous on ne continue pas comme ça. On y va ! Mais alors, ça communique entre eux. Allo, vous êtes partis ? Bin, nous aussi. On démarre, on part. Et on y va, c'est parti ! On a fait tous les ateliers. En une grosse demi-heure, l'entreprise était à l'arrêt.

Et alors, pour faire arrêter l'usine, il n'y avait qu'une solution. Arrêter le cœur de l'usine. Ça veut dire le cœur de l'usine, les conches ! Une fois qu'on a arrêté les conches. Si tu veux, après 2-3 jours, l'usine, obligé, devait s'arrêter. Il n'y avait plus de chocolat.

Ça a démarré tout d'un coup. On a dit "stop" et on est parti arrêter les autres chaînes. Et après c'est parti quoi !

L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS

GODIVA - RALENTIR LA PRODUCTION

On faisait des assemblées à 6 heures, à 2 heures et à presque 22 heures. On faisait 3 assemblées. Donc on a commencé à faire des assemblées en demandant ce que les gens voulaient et que la solution était, pour qu'il n'y ait pas de perte d'argent entre parenthèses, on avait dit qu'on ralentissait tout, mais au max.

C'était juste pour dire qu'on est là, qu'on travaille. Donc, le travail est fait mais le rythme, ça, on ne peut pas le promettre, on ne peut pas le garantir. Ça allait, les gens faisaient ça tout doucement et ça commençait à coûter un peu cher. Un moment donné, il y avait quelques produits qui devaient sortir et des camions qui arrivaient, bon on a décidé de bloquer. Aucun produit ne devait sortir.

VOLKSWAGEN - BLOQUER L'USINE

Tout autour de l'entreprise à ce moment-là, c'était des grillages qui étaient à peine tenus, des grillages croisés qui tenaient à peine. Et que facilement un travailleur... Donc, là aussi, on était organisés par groupe. On était ces mêmes petits groupes de militants qui étaient dans chaque coin de l'usine à plusieurs entrées et on gardait l'usine pour que pas un chat

ne passe. Pas un seul non gréviste ne savait passer, parce qu'ils essayaient de passer.

Quand on voit le périmètre de l'entreprise, c'est énorme. Donc, pour réussir à bloquer tout ce périmètre-là, il fallait une solide organisation et une solide motivation aussi.

IAC: « METTRE EN SÉCURITÉ » LA DIRECTION

C'est pas facile à mettre en place. Pour arriver à faire faire ça à quelqu'un de calme comme moi, il faut que je sois à bout. Pour faire ce genre d'action, je dois être poussé à bout.

On avait fait un communiqué de presse par téléphone et on avait annoncé une séquestration. Simplement ça et on a eu plus de journalistes que de personnes qui étaient licenciées. Alors que quand on avait demandé de faire un article de presse, c'était : vous savez, un petit garage comme ça, 25 travailleurs c'est pas grave. Mais on parle d'une séquestration d'une personne, ça c'était intéressant pour la presse !

Oui, c'était très prémédité parce que la veille de cette prise de personne en otage, nous avons enlevé toutes les poignées de fenêtres qui donnaient accès sur un toit plat par où ils pouvaient éventuellement s'en aller. Les vis des poignées de portes étaient détachées. Donc quand nous avons fait irruption dans la salle où tout le monde se trouvait, on a enlevé toutes les poignées et en fermant la porte, on était prisonniers dans cette salle. On ne pouvait plus sortir donc, on était certains qu'ils étaient obligés d'au moins écouter ce qu'on avait à leur dire.

LE TÉMOIGNAGE DE ROLAND D'IAC.

Mis à part le problème financier qu'occasionne une grève, psychologiquement, c'est perturbant parce qu'à longueur de journée, dans l'entourage ou ailleurs : t'es encore en grève ? Oui. Donc, il faut réexpliquer, convaincre les personnes qui ne sont pas informées du pourquoi je fais grève. Toi, tu fais grève ? Après 35 ans de travail dans la même boîte ? Ils ne comprennent pas, les gens. Et quand

on rentre à la maison : ça a été ? qu'est-ce qui se passe maintenant ? Puis c'est le voisin : J'ai vu à la télé. T'es en grève encore ? Explique. Alors que quand tu rentres à la maison, tu as envie de te vider la tête. Mais la grève c'est ça aussi. C'est pas 8 heures de grève au travail. C'est 24 heures sur 24 grève dans la tête, vous voyez ce que je veux dire. On ne peut pas, en quittant les collègues, les copains, se dire maintenant il n'y a plus grève. Je prends ma petite voiture, je rentre à la maison, je ne suis plus en grève. C'est fête, on boit un godet, c'est l'apéro. C'est pas comme ça que ça marche hein ! La grève, vous êtes dedans 24 heures sur 24 et vous tombez à genoux au bout de quelques jours et puis il faut se relever et dire : allez, on va encore se battre ! Moi, c'est comme ça que je l'ai vécue. Épuisé, épuisé. Et ce qui est terrible, c'est que je travaillais moins puisqu'il y avait moins de travail mais j'étais 10 fois plus fatigué psychologiquement. Épouvantable !

LE RAPPORT DE FORCE

VOLKSWAGEN - PERSÉVÉRER

Objectivement, nous avons dit et, quand j'ai pris la parole à l'assemblée, c'est ce que j'ai dit : nous perdons une bataille dans la rue mais ça sera la guérilla à l'intérieur de l'entreprise. On va rentrer mais on ne va pas arrêter le combat. On est rentrés dans l'entreprise en chantant l'Internationale et les chaînes ont tourné 10 minutes et c'était de nouveau reparti, c'était de nouveau la grève.

CÔTE D'OR - NÉGOCIER

Une fois qu'on avait production à l'arrêt, magasin à l'arrêt, les fournisseurs jusqu'à un certain moment, et le magasin jusque quand il avait le stock, ils n'avaient pas de problème mais, après quelques jours que le stock commençait à diminuer, là, les problèmes commençaient parce que les autres demandaient pour avoir des produits ou soit ils partaient ailleurs. C'était aussi notre force qu'on avait. Ils n'avaient pas le choix, ils devaient céder. Ils devaient céder, il n'y avait rien à faire.

On faisait des réunions - presque 24 heures de réunion on a fait - La dernière, je crois que c'était presque 24 heures de réunion et je crois que j'ai comptabilisé en tout 120-130 heures de réunion, j'ai comptabilisé. Et la dernière, c'était au finish. Soit on arrive à un accord, soit ça casse.

GODIVA - S'OPPOSER

On passait devant son bureau, on déposait la lettre et il voyait tout ce monde arriver devant son bureau et il paniquait et pour finir il voulait appeler la police parce qu'il paniquait tellement hein !

On était en file indienne, jusqu'au réfectoire et tout le monde passait, chacun à son tour, pour déposer le truc sur son bureau en le regardant bien dans les yeux.

Il n'avait plus aucun contrôle mais plus aucun contrôle des ouvriers.

IAC - OCCUPER

Quand on a pris possession du bâtiment, on a pris possession en même temps de l'informatique puisque le réseau informatique était géré par chez nous. C'était un réseau et donc, il suffisait de couper les fusibles et il n'y avait plus de réseau. Plus personne ne savait fonctionner informatiquement.

On s'était réparti le travail. Il y en avait qui faisaient à manger. C'était marrant parce qu'on avait tout prévu, sauf le nettoyage. Et un collègue a dit : on ne peut pas vivre comme ça dans le bordel. Il faut que quelqu'un nettoie. Donc, quand on a pris possession, on a décidé ensemble qui allait nettoyer, qui allait faire les rondes, qui prenait contact avec la police, qui prenait contact avec la presse. Comment on faisait rentrer les gens.

LA RÉACTION PATRONALE

GODIVA - FERMER L'USINE

Quand ils en ont parlé - je me souviens, c'était aux infos, ils avaient dit ça et ils montraient les images des personnes qui jetaient des œufs sur la façade en les faisant passer pour des gens très agressifs qui voulaient casser des fenêtres avec des œufs alors que c'était bon enfant, on s'amusait, on essayait de viser le bureau du directeur et voilà, il n'y a pas eu énormément de jets d'œufs non plus - si, quand même ! Mais ils ont utilisé ça pour mettre en avant l'agressivité des ouvriers, le danger au niveau de la production, des produits. Ils ont utilisé ça pour mettre le lock-out.

VOLKSWAGEN - DIVISER LES TRAVAILLEURS

Donc, il y avait les anti-grévistes et les grévistes mais on voyait la détermination des grévistes qui disaient : nous on ne reprendra pas le travail tant qu'on n'a pas obtenu ce qu'on veut. Encore une fois là aussi, c'était les plus vulnérables, comme on l'a dit. Mais les plus vulnérables parce que c'est eux, du côté des travailleurs, nous comme militants, on disait : c'est nous qui faisons cette force de travail. Les employés, oui ok d'accord mais ils souffrent beaucoup moins que nous et nous, on partage la souffrance. Nous, quand on tournait sur les postes, chacun vivait la souffrance de chaque poste. Un employé, quand il avait son travail, il avait son travail. S'il était dans son bureau, il ne partageait pas, il ne tournait pas les chaises. Il restait sur le même bureau. Ça on l'avait compris et on avait ressenti le fait que, de notre côté, la direction était préparée à faire venir les travailleurs et c'est monté. Le premier jour, ils sont venus autant et puis le deuxième jour... et ça de plus en plus.

IAC - POURSUIVRE EN JUSTICE

Tout vous échappe et la décision dépend d'un juge et quand on est dans cette salle de tribunal, je rappelle de notre directeur belge à l'époque qui est appelé à la barre et qui en se tournant vers nous, dos à la présidente, nous montre du doigt et nous dit : c'est de votre faute que cette société va si mal, c'est de votre faute qu'on est tous ici. Là, dans cette salle de tribunal, vous avez les poils qui se dressent sur les bras et vous n'êtes plus sûr de vous du tout. Ce directeur a tellement d'éloquence et a l'air tellement sûr avec, à côté de lui un des avocats du barreau les plus réputés en défense des sociétés, que vous vous dites : ici, le juge va se faire avoir. Ces deux personnes sont trop éloquentes. C'est mort pour nous.

CITROËN - MENACER / ARRÊTER / EXPULSER

Avec leurs fusils et leurs casques, on se demandait quoi. On croyait qu'il allait y avoir une guerre. On n'a jamais vu ça. Faut vivre ça pour comprendre ce que c'est. Et après, ils m'ont embarqué à deux, m'ont déshabillé mais je ne me laissais pas faire, j'ai eu un coup de crosse dans le dos. Et après, quand je me suis habillé, ils m'ont pris et m'ont jeté dans le camion. Mais vraiment, on jetait les gens dans les camions. C'était fou.

CONCLUSION / ÉPILOGUE

Il fallait bien que quelqu'un bouge et ça a été la classe ouvrière qui a bougé.

La grève est quelque chose de fondamental pour l'ouvrier. Pour moi, on doit le protéger ça.

C'est le seul moyen que nous avons, le seul.

Un moment donné, les travailleurs ont pris conscience qu'ils avaient ce pouvoir en mains. Et ça c'est important chez le travailleur qu'à un moment donné, il puisse dire : moi aussi j'ai les rênes pour pouvoir décider si oui ou non on va produire.

Ça fait une force. C'est énorme la force que ça peut faire.

Celui qui ne se bat pas a tout perdu. Celui qui se bat peut perdre. Au moins, on a fait quelque chose.

C'est un beau combat avec beaucoup de solidarité et je pense qu'aujourd'hui, le patron ne me fait plus peur. Quand vous avez fait un combat comme celui-là, il peut toujours venir.

J'ai travaillé 42 ans pour la même société et ce sont ces instants de grève qui ont été le plus « soudants ». On a eu de très beaux moments dans le passé comme tout le monde dans une carrière mais ces moments de grève ont été, humainement, les plus intenses. Maintenant, je peux écrire un bouquin sur le fait de dire que tout seul, vous n'êtes rien. S'il n'y a pas l'équipe derrière vous, vous pouvez être Ronaldo ou Messi, vous n'êtes personne. C'est l'équipe point. Il n'y a pas l'équipe : zéro. Et avec l'équipe, on a fait flanché plus fort que nous.

Je pense qu'on peut se regarder tous, et je dis bien tous les travailleurs, on peut se regarder dans une glace, nous. On ne s'est pas laissé faire et aujourd'hui, si c'est à refaire, moi j'invite tous les travailleurs de le faire. Dans les entreprises, à se battre.

03

ORGANISER UNE PROJECTION-DÉBAT



1 - INTRODUCTION

Quelques questions à poser avant la projection pour lancer une première réflexion :

- Que pensez-vous de la grève aujourd'hui ?
- Existe-t-il plusieurs types de grèves ?
- La grève est-elle un outil efficace pour défendre ses droits ?
- Comment les médias "classiques" parlent-ils d'une grève et des grévistes ?

2 - PROJECTION DU FILM

Une question avant le lancement de la projection :

Selon vous, quand a eu lieu la première grève de l'Histoire ?

La première image du film répondra à cette question

3 - QUELQUES QUESTIONS POUR LE DÉBAT

- Que pensez-vous de ce film documentaire ?
- Avez-vous aimé le film ? oui/non - Pourquoi ?
- Comment le film est-il construit ?
 - Quelle est le fil conducteur ?
 - Quelles sont les différentes parties ?
 - Que nous raconte chacune de ces parties ?
- Une des "conclusions du film se trouve dans l'un des derniers témoignages : "c'est incroyable la force que ça peut faire". Qu'est-ce que cela vous évoque ? Qu'en pensez-vous ?
- Un autre élément présent dans le film, que l'on découvre notamment avec le témoignage plus personnel et assez émouvant de Roland (d'IAC) est le fait que la grève nous transforme, nous fait prendre conscience. Nous ne sommes plus les mêmes après une grève. Qu'en pensez-vous ?
- La grève et l'action collective sont-elles de bons exemples de solidarité ?
- Aujourd'hui, on entend de plus en plus que les classes sociales n'existeraient plus vraiment ? Après cette projection, qu'en pensez-vous ?
- Le droit de grève est-il important ?
- Comment voyez-vous le rôle des syndicats ?
- Comment voyez-vous le rôle des médias dans ces conflits ?
- On entend souvent dire que les grévistes sont violents. Qu'en pensez-vous ? Avec ce film, nous voyons différentes formes de violence du côté patronal, rarement évoquées dans les couvertures médiatiques des conflits sociaux.
- Le travail de mémoire populaire, de garder la trace de nos luttes, du point de vue des travailleurs est-il nécessaire ? pourquoi ?
- Le documentaire est-il un bon outil pédagogique d'éducation populaire ?

04

ANALYSE MÉDIATIQUE

LES CONFLITS SOCIAUX DANS LA PRESSE ÉCRITE



La description rapide d'une dizaine d'articles de presse sur quelques conflits sociaux permet de faire ressortir quelques éléments d'analyse du discours et de leur représentation médiatique. Le choix des articles et la volonté de regarder uniquement les titres et photos ne permettent pas de tirer des conclusions générales sur le travail de la presse écrite. Cet exercice permet principalement de questionner la façon dont des journaux de presse écrite ont couvert les conflits sociaux présents dans le documentaire.

Nous proposons 13 articles.

A travers l'observation de la relation entre le titre, la photo et sa légende ; la description de la photo, l'analyse du vocabulaire utilisé, la mise en page, il ressort que **la grève est systématiquement présentée négativement**. Le conflit social apparaît comme une rupture, un événement venant rompre et perturber le bon fonctionnement d'un système économique et social. Globalement, **le point de vue du journal** est celui des représentants et défenseurs de ce système établi. Les titres se placent, le plus souvent, du côté de cet ordre social et économique, de la direction des entreprises au cœur du conflit, de la justice, de la police.

De façon quasi systématique, **les causes de ces conflits n'apparaissent pas** alors que les conséquences, principalement négatives, sont presque toujours présentes. Parfois, c'est justement une de ces conséquences présentées comme négatives qui est à l'origine de l'article. Les protagonistes de ces conflits sociaux qui sont **les travailleurs et travailleuses - les grévistes - ne sont jamais nommés et identifiés**. **Les valeurs et attitudes qu'ils représentent et défendent collectivement, comme la solidarité, la justice sociale, l'égalité, la persévérance, le sacrifice et d'autres n'apparaissent jamais**.

Au contraire, le vocabulaire - qui émane parfois du domaine du langage animalier et/ou militaire - et les figures de style comme la métaphore utilisée pour les décrire ou parler de leurs actions, peuvent être associées à la violence, à l'agressivité et au danger.

Ces 16 articles peuvent être regroupés en 8 groupes pour faciliter l'analyse.

A: L'USINE "PARALYSÉE"

B: LA "MENACE"

C: LA "RUPTURE BRUTALE"

D: LA "GRÈVE SAUVAGE"

E: L'OCCUPATION

F: LA GRÈVE "CONTRE"

G: LES VICTIMES

H: LE POINT DE VUE DU PHOTOGRAPHE

Les usines Volkswagen à Forest, toujours paralysées

VW ? Au fond, à droite, dans l'impasse

Cette fois, on va jusqu'au bout. On sent que les travailleurs en ont marre et veulent qu'on revienne avec quelque chose de concret à leur proposer. Plus question de céder au chantage à la fermeture de la direction. Les propos de Johnny Serry, délégué FGTB qui a participé aux négociations toute la journée de lundi jusque tard dans la nuit, sont on ne peut plus clairs : c'est un mot d'ordre de grève « au finish » qui sera transmis aux travailleurs lors de l'assemblée générale de mercredi.

On ne peut tout de même pas demander sans arrêt l'impossible aux travailleurs : augmenter les cadences et respecter les critères de qualité totale, travailler de plus en plus avec de moins en moins d'ouvriers...

ment crispé les interlocuteurs sur leurs positions. La direction a formulé une proposition en dix points, sur un certain nombre desquels le front commun syndical serait d'accord. En particulier, la direction se serait engagée à éviter tout licenciement collectif jusque fin 1996 et diverses mesures (conversion de primes en jours de congé, pré-pension à 52 ans, non remplacement des départs volontaires) permettraient de limiter le nombre des pertes d'emploi à 200 personnes. Par ailleurs les cadences de production aux points d'engorgement seraient réduites de 15 % en attendant qu'un groupe de travail propose des solutions à plus long terme. Enfin, le recours à la sous-traitance pour les tableaux de bord serait postposé jusque fin 1996. Mais, dans la mesure où

de 1.050 aujourd'hui pour parvenir à un total minimal de 225.000 voitures par an. Sur le plan de la flexibilité, la direction entend « coller » à la demande au risque de provoquer des surcharges de travail temporaires et de devoir par la suite augmenter les jours de chômage rotatif. Pas question ! rétorquent les syndicats, qui exigent une réduction du temps de travail afin de maintenir l'emploi, mieux répartir les surcharges de travail sur la chaîne et garantir des conditions de travail moins éprouvantes.

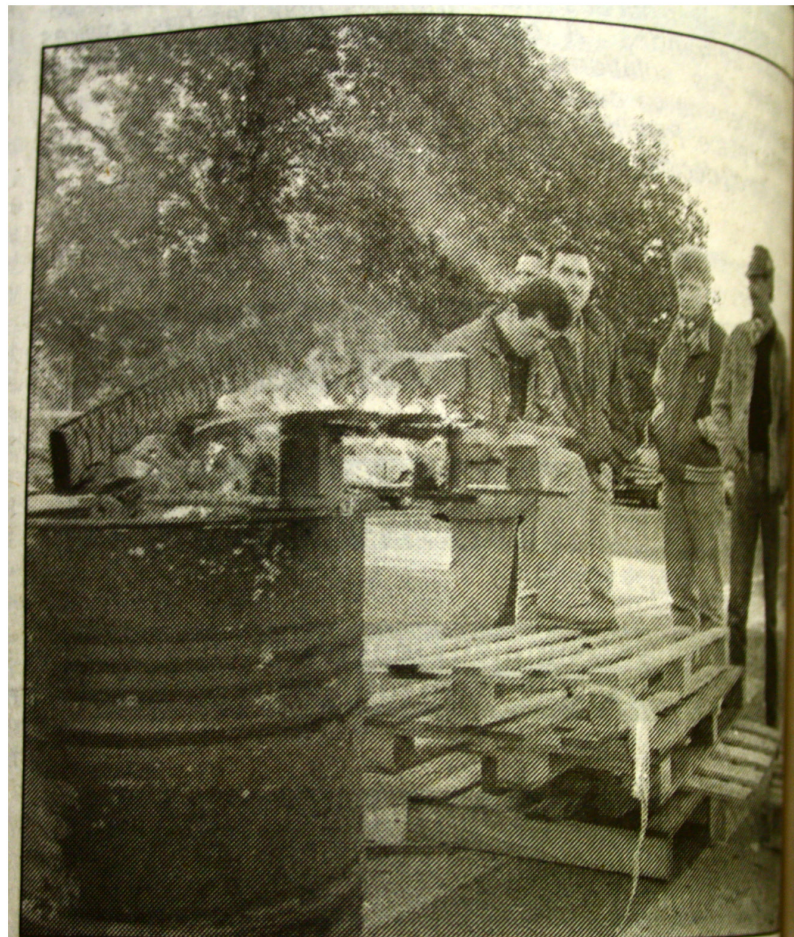
Il n'est pas certain cependant que le « cas Volkswagen » s'apparente véritablement à la quadrature du cercle. Il est probable en effet que, comme en toute négociation, les interlocuteurs dramatisent quelque peu



Les « piquets » empêchaient tout accès à l'usine forestoise du premier constructeur automobile européen. Photo Alain Dewez.

Les usines Volkswagen à Forest, toujours paralysées

VW ? Au fond, à droite, dans l'impasse



Les « piquets » empêchaient tout accès à l'usine forestoise du premier constructeur automobile européen. Photo Alain Dewez.

A1

42

A : L'USINE "PARALYSÉE"

A1: VOLKSWAGEN / LE SOIR / 14 SEPTEMBRE 1994.

TITRE : les usines Volkswagen à Forest, toujours paralysées. VW ? au fond, à droite, dans l'impasse

PHOTO : Au premier plan un bidon avec des palettes en bois qui brûlent. Au second plan des hommes qui attendent debout.

LÉGENDE : les « piquets » empêchaient tout accès à l'usine forestoise du premier constructeur automobile européen.

paralyser :

- *Rendre quelqu'un incapable de toute réaction*
- *Stopper, arrêter une action, une progression, en particulier une production ; bloquer*

paralysie :

- *Abolition d'origine neurologique de la motricité d'un ou de plusieurs muscles.*

impasse :

- *Situation qui paraît n'offrir aucune issue favorable.*

empêcher :

- *Ne pas permettre à quelqu'un de faire quelque chose.*
- *Constituer un obstacle qui interdit une action, un état.*

→ ANALYSE :

Les grévistes sont réifiés (transformés en choses) et réduits anonymement au « piquet ». Ce « piquet » est qualifié négativement car il « empêche », Il constitue un obstacle au fonctionnement des usines.

L'usine à l'inverse est personnifiée (transformée en être vivant) avec l'utilisation du mot « paralysée ».

La photo et sa légende renforcent le titre de l'article et rendent coupables les grévistes de cette paralysie et de cette impasse.

43

Des débrayages ont paralysé la chaîne de montage dès la reprise du travail

Volkswagen plonge dans le chaos : Forest placé sur une voie de garage

Reprise du travail avortée, lundi matin. Le blocage est complet et la maison-mère allemande hausse le ton.

Le travail n'a pas repris lundi matin chez Volkswagen Forest. À peine remise en route à 6 heures du matin, la chaîne de montage a été bloquée par un arrêt de

repris des négociations sérieuses avec nous, nous maintenons la pression. Toutes les équipes vont débrayer jusqu'au mercredi, et ensuite, reprise des piquets.

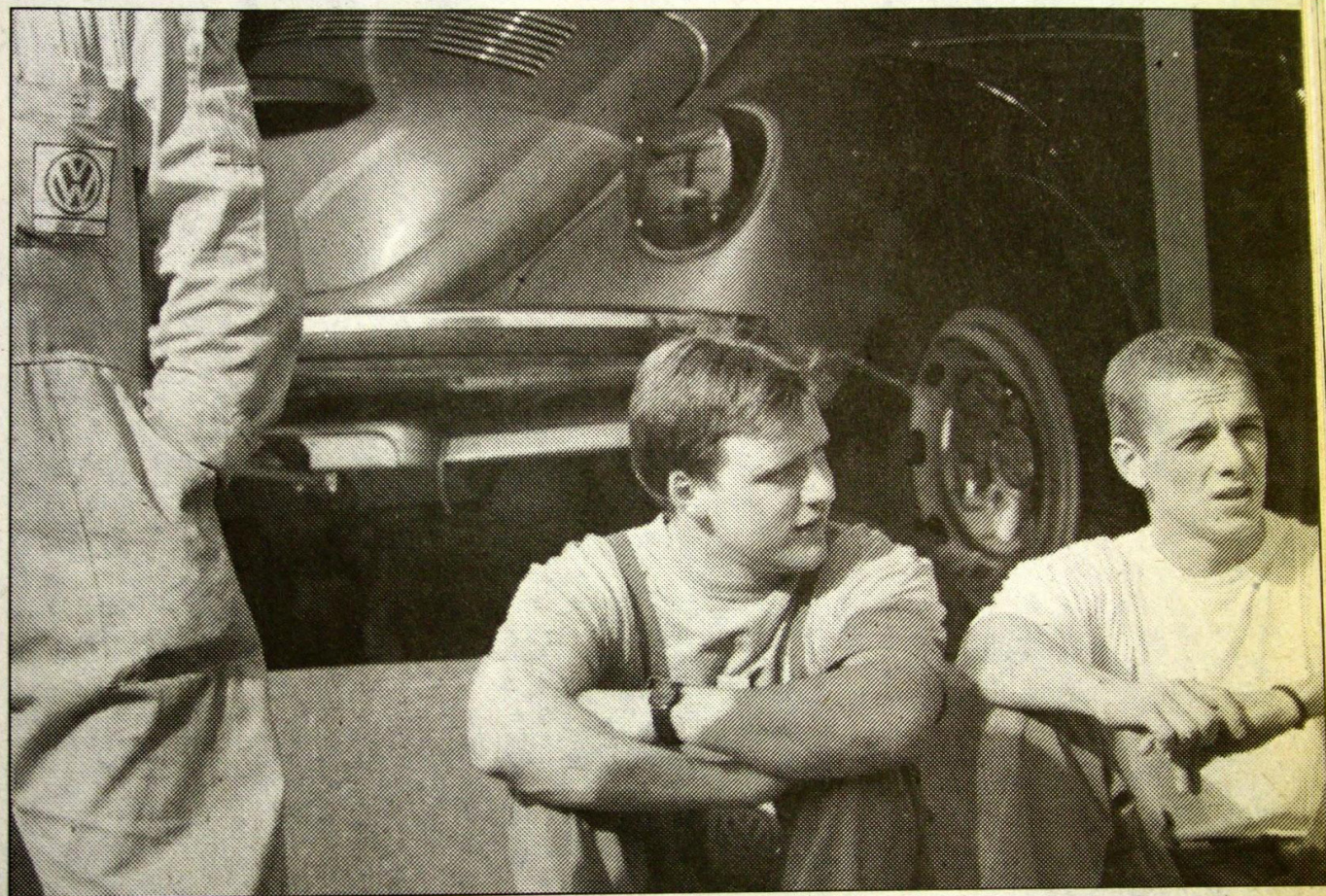
La direction de VW Forest a diffusé lundi en fin de journée un communiqué cinglant dans lequel elle estime que le mouvement de grève actuel est « sauvage » et « illégal ». Les débrayages ayant eu lieu dès la reprise du travail, la direction estime qu'elle n'a pas eu la possibilité matérielle de mettre en œuvre les différents points de l'accord soumis au référendum et principalement ceux concer-

nant les charges de travail. Qualifiant de « radicales » les nouvelles revendications formulées par les syndicats, la direction estime que celles-ci mettent encore plus en péril l'avenir de notre entreprise et ne peuvent donc pas constituer une base de discussion sérieuse.

La réaction de la direction allemande ne s'est pas fait attendre non plus. Notre maison-mère qui est également notre actionnaire unique a, en réaction, décidé de confier jusqu'à nouvel ordre le volume de production prévu pour Bruxelles à d'autres usines du groupe, et ceci dans l'intérêt exclusif de nos clients.

Présenté comme étant celui de la « dernière chance », le compromis soumis au référendum vendredi n'a donc pas réussi à faire baisser la tension. Au contraire, le débrayage de lundi matin a dramatiquement radicalisé les positions. Je reste à la disposition de la partie la plus diligente et établirai des contacts informels avec les différentes parties intéressées par le conflit, a tenu à préciser Roger Van Den Heule, le conciliateur social du ministère de l'Emploi et du Travail qui se prépare d'ores et déjà à vivre de nouvelles heures mouvementées.

Forest à nouveau paralysé, la maison mère confie « jusqu'à nouvel ordre » le volume de production prévu pour Bruxelles à d'autres usines du groupe. Photo Sylvain Piraux.



Forest à nouveau paralysé, la maison mère confie « jusqu'à nouvel ordre » le volume de production prévu pour Bruxelles à d'autres usines du groupe. Photo Sylvain Piraux.

TITRE : Volkswagen plonge dans le chaos : Forest placé sur une voie de garage

SUR-TITRE : Des débrayages ont paralysé la chaîne de montage dès la reprise du travail

PHOTO : deux ouvriers sont assis les bras croisés. un autre à gauche est debout, la tête coupée avec le symbole de VW sur son habit de travail.

LÉGENDE : Forest à nouveau paralysé, la maison mère confie "jusqu'à nouvel ordre" le volume de production prévu pour Bruxelles à d'autres usines du groupe.

Chaos :

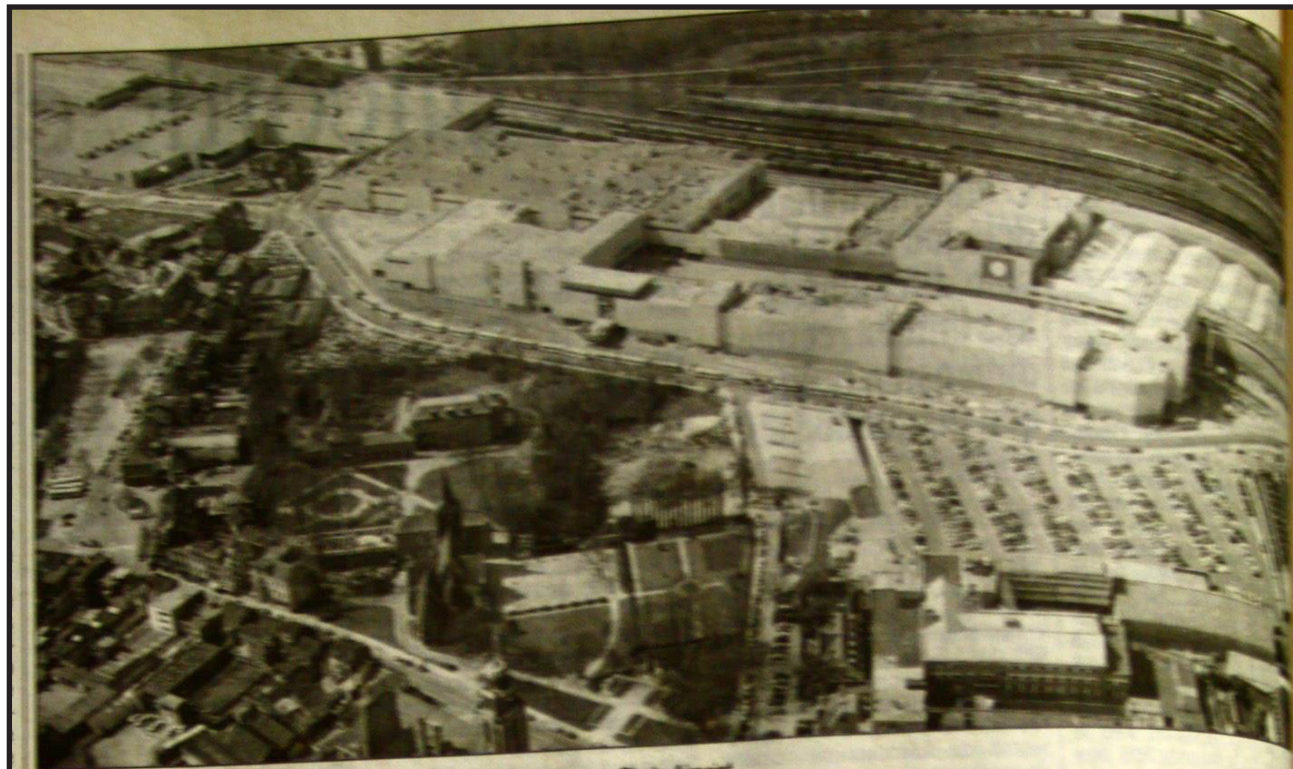
- Ensemble de choses sens dessus dessous et donnant l'image de la destruction, de la ruine, du désordre
- État de confusion générale

Voie de garage : • Situation sans issue, mise à l'écart.

→ **ANALYSE :**

Le terme de "paralyse" est utilisé deux fois (sur-titre et légende). Les débrayages (l'action de se mettre en grève) sont responsables de cette paralysie. Les deux ouvriers sur la photo symbolisent le débrayage. Cette attitude provoque de très graves conséquences : le chaos chez VW et le site de Forest mis à l'écart. La question du chantage et de l'inconscience des travailleurs/grévistes est pointée du doigt. A cause de ces débrayages, le groupe VW délocalise sa production. Forest (commune de la région bruxelloise) se personnifie et incarne l'usine. Dans la légende, c'est Forest qui est paralysé et dans le titre c'est Forest qui est placé sur une voie de garage. L'action des grévistes est ainsi perçue comme fortement négative avec des conséquences qui dépassent le cadre géographique de l'usine et condamnent toute une région.

⋮ TITRE: Les usines de Volkswagen de Forest paralysées par la grève



Le calme régnait, vendredi, sur le site forestois de Volkswagen. Photo Aéroport.

Emploi et compétitivité sont-ils incompatibles ?

Les usines Volkswagen de Forest paralysées par la grève

Coup de frein spectaculaire à Forest. Dépassés par les revendications de leur base, les syndicats bloquent la négociation.

La situation se tend aux usines Volkswagen de Forest, paralysées par une grève depuis mercredi soir. Tandis que la direction demandait vendredi à tous les travailleurs de reprendre au plus vite le travail, même partiellement, le front commun syndical

les d'amélioration des conditions de travail des travailleurs qui ont montré leur détermination en rejetant plusieurs propositions de compromis transitoire concernant les surcharges de travail temporaires auxquelles sont régulièrement confrontés les chaînes de montage, en fonction des variations des cadences de production des modèles.

Dans ces conditions, les syndicats ont lié la reprise du travail à l'obtention d'un accord global, sur la question de l'emploi notamment. L'entreprise n'occupe plus que 5.800 personnes actuellement (7.700 fin 1991) et 850 emplois seront encore perdus d'ici fin 1996. Pour conjurer cette évolution, les syndicats proposent une réduction du temps de travail de 37 à 35 heures hebdomadaires. Nous sommes

disposés à « financer » cette réduction du temps de travail en renonçant à une prime de présence de 4.000 FB par 38 jours de travail et en renonçant à l'augmentation de 6,75 frs/heure prévue dans le cadre de la convention Fabrimétal, sans compter les efforts déjà consentis pour le plan global, explique M. Rega, délégué FGTB.

Du côté de la direction, on se déclare ouvert à toute proposition pour autant qu'elle soit compatible avec les exigences strictes de compétitivité et de rentabilité imposées par la concurrence. Par concurrence, il faut entendre non seulement les autres constructeurs automobiles, mais également les autres unités de production du groupe. Or, explique M. Ackermans, administrateur délégué, le groupe VW est déjà en surcapacité de

1.000 voitures par jour ces conditions, seules vront les usines les plus viables : soit nous prenons maintenant des mesures pour maintenir et améliorer la compétitivité, soit nous allons vers l'Est. Pour W. Ackermans, la perte des 850 emplois est difficilement évitable, mais il insiste sur le fait qu'il n'y aura aucun licenciement. Quant à la question de la réduction du temps de travail, déjà appliquée en Belgique (moyennant compression de la semaine), M. Ackermans préfère laisser son opinion et aux partenaires sociaux de se prononcer.

A3

⋮ TITRE: Volkswagen Forest toujours Paralysé

Rude tâche pour le conciliateur social

Volkswagen Forest toujours paralysé

On continue ! Telle est la décision prise mercredi matin par plusieurs milliers de travailleurs de Volkswagen, réunis en assemblée générale sur les parkings de l'usine de Forest. La grève, qui dure depuis une semaine, se poursuit donc en attendant la prochaine assemblée générale, prévue pour lundi, voire un éventuel accord avec la direction, qui interviendrait avant le début de la semaine prochaine.

Les syndicats d'employés ont lancé un appel à la solidarité avec les ouvriers, mais sans donner de mot d'ordre de grève. Ils ont toutefois précisé que les employés qui se joindraient au mouvement recevront les indemnités de grève.

LIGNES DE COMPROMIS

Les délégués syndicaux des travailleurs ont confirmé hier leurs revendications principales : maintien de l'emploi, répartition du temps de travail et amélioration des conditions de travail à la chaîne.

Il se confirme cependant que, malgré l'échec des négociations dans la nuit de lundi à mardi et une vive tension parmi les grévistes, certaines lignes de compromis se dessinent. En particulier, une proposition du conciliateur social de réduire

temporairement de 15 % le rythme de travail aux endroits de la chaîne les plus sollicités (en attendant qu'un groupe de travail élabore des propositions concrètes d'amélioration à long terme) aurait reçu l'aval des syndicats. De même, les négociateurs auraient évoqué la possibilité d'« épargner » quelque 500 pertes d'emploi (sur les 850 prévues) sur base notamment d'une augmentation de la production annuelle et d'un transfert de travailleurs des équipes de jour vers l'équipe de nuit.

Le point de désaccord principal reste cependant le problème de la répartition du temps de travail. La direction, qui estime que les 35 heures sont déjà appliquées dans les faits, refuse catégoriquement d'envisager toute réduction du temps de travail qui se répercuterait sur les coûts de production. Toute la question est donc de trouver un mode de financement qui soit supportable par tous... alors que chacun estime avoir déjà fait assez d'efforts.

Reste que chacun est bien conscient que ce conflit ne peut perdurer trop longtemps. On attend donc une initiative du conciliateur dans les jours qui viennent, probablement avant le week-end.

St.

A4



B1



B2

B : LA "MENACE"

B1: CÔTE D'OR / LE SOIR / 17 SEPTEMBRE 1988

... TITRE : **Menace de grève à Côte d'Or : l'éléphant prend le maquis**

... PHOTO : deux femmes, ouvrières, derrière un tas de chocolats.

Menace :

- Parole, comportement par lesquels on indique à quelqu'un qu'on a l'intention de lui nuire, de lui faire du mal, de le contraindre à agir contre son gré.
- Signe, indice qui laisse prévoir quelque chose de dangereux, de nuisible.

Prendre le maquis :

- Se cacher, se réfugier dans un abri pour échapper aux autorités, à la justice.

→ **ANALYSE :**

La relation entre le titre et l'image associe l'origine de la menace, donc le danger et l'intention de nuire aux deux ouvrières. L'ensemble des travailleurs et travailleuses est personnifié dans la figure de l'éléphant (symbole de Côte d'Or) et comparé - avec "prendre le maquis" - à des fugitifs qui font de la résistance. Même si ce n'est probablement pas l'intention première, vu la nature du logo de la marque concernée, on pourrait aussi s'interroger sur l'éventuel rapprochement qui est fait entre les travailleurs et la figure de l'animal sauvage, qui par définition est imprévisible et incontrôlable.

B2: VOLKSWAGEN / LE SOIR / 10 SEPTEMBRE 1988

... TITRE : **Menaces d'une grève au finish / situation tendue chez VW Forest**



C1

C : LA "RUPTURE BRUTALE"

C1: CÔTE D'OR / LE SOIR / 01 OCTOBRE 1988

TITRE : Côte d'Or : **rupture brutale** du dialogue

PHOTO : des femmes distribuent du chocolat

LÉGENDE : Distribution de chocolats aux navetteurs de la gare du Midi : une action des grévistes de Côte d'Or pour obtenir le soutien des consommateurs

Rupture : · Action de rompre ou de se rompre ; résultat de cette action.

Brutal : · Qui manifeste une grande brusquerie, de la violence : Un langage brutal.
· Soudain et violent : Une brutale désillusion.

→ **ANALYSE :**

Le lecteur associe les femmes ouvrières au titre. La violence est du côté des grévistes. Et pourtant la légende de la photo montre qu'il s'agit d'une action calme et pacifiste qui cherche à obtenir la solidarité des consommateurs. Du point de vue des grévistes, en quoi cette photographie illustre-t-elle le propos de l'article ?

Arrêt de travail sauvage chez VW

Les ouvriers, qui se sont croisés les bras spontanément après un quart d'heure de travail, se préparent à affronter une des plus longues grèves de ces 20 dernières années



Hier matin, le travail devait reprendre à VW-Forest : les opposants au compromis avec la direction sont majoritaires (56,7 %), mais ils devaient représenter les deux tiers du personnel pour poursuivre la grève. Après un quart d'heure de travail, les ouvriers de l'atelier mécanique, de la 2^e ligne et du cockpit se sont croisés les bras, jugeant les conditions de reprise du travail désastreuses.

Toute la chaîne de montage a été bloquée par cet arrêt de travail spontané de quelques centaines de personnes. Les syndicats préparent de nouveaux mots d'ordre de grève avec des piquets à partir de mercredi. La direction, qui n'a pas eu l'occasion de mettre en œuvre le compromis, dénonce cette grève sauvage.

Alors que les syndicats ont entamé des contacts avec la direction hier, les hommes attendaient des directives syndicales au boulevard de la 2^e Armée Britannique. Trois revendications ont été définies par les délégués : l'instauration de 2 pauses de

15 minutes, la reprise du travail à un rythme de 85 % jusqu'à la réorganisation des postes et un engagement écrit de la direction à maintenir l'emploi jusqu'en 1996. Les syndicats ont convié les ouvriers à venir aujourd'hui à l'usine et à mettre sur pied des piquets de grève dès mercredi.

La direction rappelle qu'il aurait fallu 66 % de voix pour que la poursuite de la grève soit conforme aux statuts des organisations syndicales. Face à cette grève jugée illégale, la direction dénonce « les partenaires sociaux qui n'ont pas concrétisé leur volonté de résoudre le conflit qui paralyse l'entreprise. Notre maison-mère en Allemagne a confié jusqu'à nouvel ordre le volume de production prévu pour VW-Bruxelles à d'autres usines du groupe dans l'intérêt des clients. »

Temps modernes

Les ouvriers sont aussi stressés que Charlie Chaplin dans *Les Temps modernes*. Un groupe d'entre eux nous a fait visiter la chaîne. Les carcasses de Golf en enfilade n'attendent que d'être habillées de leurs accessoi-

res. Les voitures sont déposées sur des tapis roulants. De part et d'autre, une allée permet aux ouvriers de réaliser leur part de montage. Un fil accroché au plafond à hauteur d'homme sert à arrêter la chaîne en cas de problème. « Les gens ne se rendent pas compte de ce qu'est le travail à la chaîne, explique un ouvrier. On doit fixer les pièces en avançant sur le côté comme des crabes. La voiture passe en 2,23 minutes. »

« Nous n'avons plus de moment de détente, poursuit ce jeune ouvrier wallon. Le contact humain, c'est zéro. Je n'ai plus le temps de dire bonjour à mon collègue qui travaille à 20 mètres de moi ! »

« Les toilettes se situent deux étages plus bas, reprend cette jeune femme. Rien que pour y aller, on met 5 minutes ! Si l'on est malade, pas question de s'y rendre 2 ou 3 fois. Pour manger, on a 20 minutes. »

D'après cet ouvrier, qui a 22 ans de travail à la chaîne, « il y a énormément de ménages brisés, car les hommes sont vidés quand ils rentrent à la maison. Les jeunes ouvriers sont diplômés A2. Ils acceptent moins

de se laisser faire que les plus anciens. » Jacky De-train, délégué CSC, confirme l'existence de grosses difficultés sociales parmi le personnel. « Il y a énormément de saisies sur salaire, notamment pour des problèmes de pensions alimentaires et d'impôts, affirme-t-il. Cela explique partiellement pourquoi 44 % des ouvriers ont voté oui au compromis patronal. Il y a les planqués, mais aussi ceux qui ne sont pas concernés par le montage qui s'opposent à la grève. »

Officiellement, les cadences de travail tournent toujours à plus de 90 % de la charge de travail, mais pour beaucoup ces chiffres ne reflètent pas la réalité. « Ils calculent le temps moyen pour mettre une pièce, mais ne tiennent pas compte des situations personnelles, disent-ils. Il y a des ouvriers âgés, parfois handicapés accidentellement, qui viennent travailler sous pression. Contrairement aux Allemands, nous ne montons pas de voitures en série, nous devons faire beaucoup d'options et de séries spéciales, ce qui demande plus de travail. »

A.VDP

D : LA "GRÈVE SAUVAGE"

D1: VOLKSWAGEN /LE SOIR / 24 SEPTEMBRE 1994

TITRE : Arrêt de travail **sauvage** chez VW

PHOTO : Un travailleur/syndicaliste debout sur un bidon avec un mégaphone. Des travailleurs à ses côtés, dont un avec les bras croisés.

LÉGENDE DE LA PHOTO : En ce 15^e jour d'arrêt de travail, les syndicats remobilisent leur **troupe** après l'échec relatif du référendum.

Sauvage :

- Se dit d'un animal difficile à apprivoiser
- Qui s'organise en général spontanément en dehors des lois et règlements
- Se dit d'une action violente, impitoyable, brutale

Troupe :

- Toute réunion de militaires composée ou non d'éléments organisés
- Groupe d'animaux sauvages vivant ensemble.

→ ANALYSE :

L'arrêt de travail des travailleurs est qualifié violemment. Les syndicats et travailleurs sont associés à des militaires. Sur la photo, la figure du contrôle syndical est mise en avant, avec la subordination au chef. L'idée de "bestialité" et "d'autoritarisme" ressort de l'association texte/image. Il est à noter que le terme "sauvage" fait référence aux arrêts de travail qui ne respectent pas le cadre légal.

A PROPOS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Une grève sauvage dans une usine de Forest

Après l'intervention des forces de l'ordre, les ouvriers ont repris le travail

A l'exception de quelques 40 travailleurs qui ont restés aux établis, la presque totalité des 900 ouvriers de l'usine de montage de voitures « Citroën », rue Saint-Denis à Forest, ont déclenché mercredi matin une grève sauvage, à la suite du licenciement d'un des leurs, Dominique Lazarone, 23 ans, dont la direction n'avait pas estimé le rôle de « leader » qu'il avait joué lors de la grève de 3 jours qui sévit dans cette usine il y a un mois et qui avait comme mobile, nous déclarant les grévistes, d'obtenir des adaptations salariales, des conditions de travail meilleures et une augmentation de la prime de fin d'année.

Mardi matin, les dirigeants de l'usine ont voulu déplacer le jeune leader italien de quelques 20 mètres sur la même chaîne, pour le séparer d'un de ses camarades de même nationalité, également considéré comme « meneur ».

La direction s'est heurtée à un refus catégorique et, mardi soir, l'Italien a reçu son préavis. Mercredi matin, cependant, il s'est présenté à l'usine et a été convoqué à la direction. Selon certains, il aurait été emmené par la police selon d'autres il aurait touché son préavis et serait rentré chez lui.

Quoi qu'il en soit, la presque totalité des ouvriers ont refusé de reprendre le travail.

Des centaines d'hommes encombraient le hall de l'usine, dont de nombreux policiers interdisaient l'accès, cependant que le long de l'avenue Van Volxem des dizaines de jeeps de la gendarmerie s'étaient alignées à la queue leulieu.

D'après la carte de 19 heures

BULLETIN DU TEMPS

Situation atmosphérique générale : Les courants maritimes doux qui déterminent notre temps circulent entre la Norvège et la zone de haute pression des Açores. Une zone pluvieuse, située sur l'océan à l'ouest de l'Irlande, atteindra demain nos régions et sera suivie par des courants polaires.

Ephémérides : Anvers : marées hautes à 0 h 56 et à 13 h 20 (cotes 4,50-4,50); marées basses à 7 h 56 et à 20 h 22 (cotes 0,65-0,16). Ostende : marées hautes à 10 h 22 et à 23 h; marées basses à 4 h 34 et à 17 h 16.

Soleil : lever, 8 h 06; coucher, 18 h 50. Lune : lever, 19 h 01; coucher, 3 h 56. Observations faites le 19 novembre à 7 heures : Pression atmosphérique : 760,7 mm, soit 1014,2 mb.

A part quelques bousculades mineures, il n'y a pas d'incident notable à signaler.

Des ouvriers, néanmoins, (l'usine compte 80 % d'étrangers de 17 nationalités) se plaignent de leurs délégués syndicaux qui sont Belges et occupent, affirment-ils, des postes de contrôleurs, de brigadiers, de chefs, et ils exigent que les délégués soient choisis parmi les ouvriers et surtout parmi les Italiens, les Grecs ou les Espagnols qui sont, ensemble, les plus nombreux.

La reprise du travail

A 13 h 45, venant à la rescousse des policiers forestois, un escadron de gendarmes, soit une cinquantaine d'hommes armés, se sont déployés en tirailleurs sous la conduite de leurs officiers. Il y eut des hutes et des cris. Peu de temps après, des camions militaires ont été amenés devant l'usine et une trentaine de grévistes, dont une femme, ont été embarqués.

Dès lors, à l'intérieur de l'établissement, les grévistes eurent à choisir entre la reprise du travail ou le licenciement et la grande majorité d'entre eux a opté pour la première solution.

Le major Saintviteux, commandant le district de gendarmerie de Bruxelles, nous explique que l'intervention des gendarmes s'est faite à la demande expresse de l'autorité administrative et de M. Wielemans, bourgmestre de la commune.

Quant aux personnes appréhendées, elles feront l'objet d'un contrôle d'identité et de vérification relative notamment à leur carte de travail. Les étrangers non en règle verront leur cas soumis à l'autorité compétente, c'est-à-dire la police des étrangers, qui statuera sur leur sort.

Lorsque nous avons quitté les lieux, tout était rentré dans l'ordre et le calme régnait, sinon dans les esprits, du moins sur le front du travail.

En fin de journée, on apprenait que soixante et un travailleurs avaient été emmenés par la gendarmerie, pour vérification d'identité, et que vingt et un ouvriers ont été licenciés.

Les personnes appréhendées ont été remises en liberté dans la soirée.

M. A.

A la suite d'une grève

LE TITRE : Une grève **sauvage** dans une usine de Forest

SUR-TITRE : A propos des travailleurs étrangers

SOUS-TITRE : Après l'intervention des forces de l'ordre, les ouvriers ont repris le travail

→ **ANALYSE** : il est intéressant de regarder l'association des trois éléments (sur-titre/titre/sous-titre). Les travailleurs étrangers, quasi totalement absents de l'imaginaire médiatique de l'époque donc directement associés, dans leur ensemble, à la grève "sauvage" et par conséquent à l'illégalité. Le sous-titre présente implicitement le rôle positif des forces de l'ordre qui permettent le retour à la normale et la reprise du travail. Du point de vue des grévistes, on peut donc interpréter cette façon de couvrir le conflit comme s'il s'agissait d'une rupture à l'ordre normal des choses.

A PROPOS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Une grève sauvage dans une usine de Forest

Après l'intervention des forces de l'ordre, les ouvriers ont repris le travail

SCHAERBEK SOCIAL

Ils campent chez Lancia

Tentes, lits de camp, réchauds entre les voitures: chez IAC (Italian Automotive Corporation) gros concessionnaire Fiat et Lancia près de la place Meiser, les grévistes campent depuis hier. L'occupation surprise de l'entreprise, hier matin, se prolonge. Les grévistes sont partis au finish pour obtenir un plan social encadrant le départ de 25 travailleurs voulu par la direction. Des grévistes que nous avons rencontrés hier matin. "Nous voulons un plan social, rien de plus, rien de moins. Ça fait quatre mois que nous demandons cela", dit Lahouari Najjar, de la FGTB. "C'est notre dernière arme", confirme un autre travailleur. "Tant que la direction n'aura pas plié, nous restons ici". Ces travailleurs se sentent les otages d'une multinationale insensible aux drames créés par les pertes d'emploi. "Le problème, c'est qu'on doit discuter ici avec des avocats, jamais avec la direction. Celle-ci se cache derrière eux. Leur réponse est chaque fois la même: "Notre client n'a rien de plus à apporter". "Fiat refuse la discussion. Nous sommes forcés d'être plus musclés... Pour Fiat, 24 emplois, ce n'est rien; mais 24 emplois, c'est 24 vies. Nous en avons marre de discuter sans résultat depuis quatre mois".

Depuis janvier, direction et personnel sont en conflit sur le projet de licencier 25 mécaniciens du service après-vente. Les syndicats proposent un plan social, pour éviter les licenciements par des préemptions et des transferts. La direction en entend parler. Déjà le 11 avril, le bureau de l'administrateur-délégué, Martin Rada, avait été occupé. Hier matin, c'en était trop. Dès l'ouverture du magasin et des ateliers, au 770 chaussée de Louvain, les 25 travailleurs menacés ont bloqué les lieux. Les portes ont été soudées et bloquées par des véhicules. Il n'y a pas eu de séquestration, et l'action s'est déroulée sans incident. Quelques policiers avaient été envoyés pour parer à tout incident mais n'ont pas eu à intervenir. Les seuls otages sont une centaine d'autos, "notre trésor de guerre". Suite à cette occupation, la direction avait accepté une rencontre avec les syndicats en terrain neutre, chez Federanto à Evere vers 11 heures. Mais elle n'a rien donné. "La direction campe sur ses positions, nous allons camper aussi. Le temps qu'il faudra". Aussi, hier vers 15 heures, tentes, matelas, lits de camp et réchauds ont fait leur apparition dans les locaux.

LAURENT WILEN



On campe devant les voitures, trésor de guerre. # L. LANCI

Trois adresses de dépannage

■ Défendre son emploi. OK, mais si vous devez entretenir ou réparer votre auto, vous êtes dans l'embarras. Voici trois adresses de dépannage où vous adresser. "Mais sans garantie de passer le lendemain", dit-on chez IAC Berchem. "Notre carnet est déjà bien rempli. Nous ferons l'impossible pour répondre aux urgences".

- > IAC Berchem: 1.255 chaussée de Gand. Tél. 02/481.65.80.
- > IAC Vilvorde: 306 Mechelsesteenweg. Tél. 02/252.16.63.
- > IAC Anderghem: 210 boulevard des Invalides. Tél. 02/674.45.11.

E1

SCHAERBEK SOCIAL

"Notre trésor, ce sont les voitures du salon"

La direction d'IAC-Schaerbeek a demandé à la justice d'expulser les grévistes qui occupent l'entreprise. Réponse lundi matin. Mais les grévistes s'organisent. Avec pour mot d'ordre: pas une griffe sur les voitures, leur trésor.

Les voitures capturées par les grévistes sont aussi nickel qu'au début, voire plus. "Le mot d'ordre est clair", explique Lahouari Najjar, permanent FGTB. "Respect intégral du matériel et des autos. Pas une griffe sur ces voitures. C'est notre trésor de guerre pour obtenir un plan social". Et il serait trop facile de nous tirer pour faire grave", ajoute Mohammed Khmal, un des mécaniciens visés par un licenciement, après 20 ans dans quatre sièges d'IAC. Il veille avec un sous-jaloux sur les voitures. "On met des louses aux autos. On en a même rentré de l'étranger, pour éviter des dégradations. Et ici, on met des mousses sur les capots et les pare-chocs de celles qu'on a poussées contre les portes". Par précaution, les pneus ont été dégonflés, "mais jamais crevés". Cerespert s'étend aux locaux et au matériel. "Le but est de pouvoir recommencer à travailler dès qu'un accord est signé". On est loin du compte: un huissier a remis une citation devant le tribunal de première instance, lundi matin. La direction demande à la justice d'ordonner l'évacuation des occupants, sous peine d'une astreinte de 1.000 € par travailleur jour de retard. Les grévistes ne se rendent pas à cette convocation, mais seront représentés par les avocats de leurs syndicats. "Nous attendons lundi. Pour la première fois, on va pouvoir expliquer. Nous nous plions à toute décision", continue Mohammed. "Si on doit évacuer, on partira". Pour continuer la lutte sous d'autres formes.

LAURENT WILEN



On place un mousse. # D

Organisés pour tenir un siège en règle

Hier matin, la vingtaine de grévistes occupants sortait d'une première nuit d'occupation, qui selon eux s'est passée "sans incident". Les grévistes s'organisent pour un siège en règle. Tous les moments du jour de la nuit sont couverts.

► **Dormir.** Les plus prévoyants se sont munis dès jeudi d'un sac de couchage avec matelas. D'autres n'ont pas eu cette prévision. "Il faisait un peu froid", admet Lahouari Najjar. Marc a dû lui dormir comme d'autres dans un alibi, un Ducato, mais à même le plancher. "Pas des plus pratiques pour dormir, c'est dur. Mais bon, ça passe".

► **À lever, se lever.** "Pas de problème, nous avons ici des sanitaires avec douches. Forcément, un temps normal, on prend toujours une douche avant de rentrer".

► **Manger.** Le premier soir a été servi un barbecue improvisé, au dehors. Les palettes, ça ne manque pas. Ce midi, ce sera pizza au menu. "On va faire venir des réchauds". Le soir, ce sera du spaghetti. "Pour les enfants, on fait une collecte, nous allons faire les courses". Et puis, il y a l'aide appréciable des femmes et des familles.

► **Communication.** Un central téléphonique a été installé au bureau d'accueil. C'est Salvador qui s'occupe. "Tous sur internet" pour voir ce qui se passe de nos jours.

► **Monter la garde.** "Nous avons fait un tour de garde pour éviter les visites surprises la nuit. Mais à part les policiers à l'extérieur, personne".

LAURENT WILEN



Un Ducato comme chambre. # L.L.



L'heure de la pizza. # L.L.



On prépare des calicots. # L.L.

E2

E: L'OCCUPATION

E1: IAC / LA CAPITALE / 08 MAI 2009

TITRE: Ils campent chez Lancia

PHOTO: Des travailleurs posent pour la photo. Deux travailleurs sont allongés dans une tente près d'une voiture. Un est assis et les autres debout derrière la tente.

LÉGENDE DE LA PHOTO: On campe devant les voitures, trésor de guerre. À noter: le cadre "trois adresses de dépannages". Défendre son emploi; ok; mais si vous devez entretenir ou réparer votre auto, vous êtes dans l'embarras.

→ **ANALYSE:**

Le titre et la photo mettent en avant l'aspect folklorique/exotique de l'occupation de l'usine et résumant le combat des travailleurs à du camping sans faire référence aux causes de cette occupation. Avec l'encadré, le journal insiste sur les conséquences négatives de la grève pour l'utilisateur/consommateur et ainsi participe à éviter la solidarité recherchée par les grévistes.

E2: IAC / LA CAPITALE / 09 MAI 2009

TITRE 01: "Notre trésor, ce sont les voitures du salon"

TITRE 02: Organisés pour tenir un siège en règle

→ **ANALYSE:**

L'utilisation du vocabulaire militaire: "tenir un siège". Les voitures, comme dans l'article précédent, sont présentées comme un "trésor de guerre". La prise de contrôle sur ces voitures par les travailleurs-grévistes est présentée comme un chantage. Les grévistes pourraient mettre en avant qu'un conflit social est le résultat d'un rapport de force entre deux positions antagonistes et que l'une n'est pas forcément plus positive ou plus négative que l'autre.

IAC La police libère le site à Schaerbeek. La police de la zone de Bruxelles-Nord a libéré hier soir le site IAC de Meiser qui était occupé par des travailleurs depuis jeudi dernier. La direction avait obtenu de la Justice mercredi en fin d'après-midi une ordonnance d'expulsion qui a été signifiée aux occupants dans la soirée. (b)

E3

E3: LE SOIR / IAC / 13 MAI 2009

⋮ LE TITRE: IAC - La police libère le site de Schaerbeek

→ ANALYSE:

Le titre montre le rôle positif de la police avec l'utilisation du verbe libérer. Cette libération permettra de retourner à une situation "normale". Mais du point de vue des travailleurs, l'épilogue n'est pas considéré comme positif.

Le personnel de Godiva en grève contre la délocalisation

Une centaine de travailleurs de Godiva ont répondu à l'appel des syndicats mardi matin. Dès 5h30, ils ont bloqué l'accès à l'usine de Koekelberg avant de se rendre au cabinet du ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi Benoît Cerexhe (CDH). Cause du courroux collectif : l'annonce de la direction, le 2 mars dernier, de sous-traiter son activité d'emballage manuel en Flandre avec comme conséquence directe le licenciement de nonante travailleurs bruxellois.

« On vient voir Benoît Cerexhe parce que Godiva est une institution bruxelloise », entame Jacqueline Alfonso, déléguée syndicale de la CSC accompagnée de son homologue de la FGTB Nadine Minner. « Le personnel visé est composé à 90 % de femmes bruxelloises, non-qualifiées, et qui travaillent pour Godiva depuis une trentaine d'années ». Un public particulièrement sensible qui a peu de chances de retrouver un travail par la suite et qui veut se faire entendre « jusqu'à ce qu'une solution acceptable soit trouvée ».

Sur les 360 travailleurs, de l'usine de Koekelberg, 222 sont ouvriers et 87 d'entre eux sont concernés par cette mesure contre seulement 3 employés, absents de la manifestation. « Nos revendications sont simples », explique l'un d'entre eux. « On veut garder notre emploi ! Godiva se porte bien, ils atteignent un bénéfice de plusieurs milliards d'euros et ils justifient cette délocalisation par la volonté d'agrandir la production. On ne peut pas accepter ça de la part d'une entreprise pour laquelle certains ont même accepté de travailler le samedi ».

Du côté de la direction, on estime qu'il est dans l'intérêt de la société « de se centrer sur la production et non pas sur l'emballage » réagit le directeur général de Godiva Nicolas Bouvé. « L'emballage manuel des chocolats du site de Bruxelles n'est plus rentable et nous devons continuer à investir pour assurer notre avenir. Cette délocalisation se fait chez un partenaire qui travaille déjà sur d'autres produits de Godiva Belgique et qui offre un coût de production

plus faible ». L'ouverture au dialogue est revendiquée des deux côtés, mais à l'heure de boucler cet article, aucune condition n'avait encore été proposée aux employés qui ne prévoyaient pas d'actions supplémentaires

pour la journée. « C'est le flou total » ajoute une déléguée syndicale. « Une première réunion officielle est prévue jeudi pour lancer les négociations et les actions à suivre seront décidées par la suite ». **VALENTIN DAUCHOT**

Actions à venir et soutien politique

Depuis l'annonce de la délocalisation il y a deux semaines, l'usine de Koekelberg tourne au ralenti. Les travailleurs ont bloqué l'entrée des matières premières pendant une semaine et une assemblée est prévue ce matin « pour définir un plan d'action » avant la rencontre de jeudi avec la direction.

De son côté, Benoît Cerexhe a reçu les représentants syndicaux et la direction. Le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi « déplore une annonce très dommageable pour la Région et ses habitants » et pointe la « délocalisation d'une activité recourant à une main-d'œuvre peu qualifiée et majoritairement bruxelloise ».

Il insiste sur la mise en place de cellules d'accompagnement et de formation mises à la disposition des futurs licenciés, « pour leur permettre de trouver un emploi dans les meilleurs délais ».

« Je ne peux naturellement pas m'immiscer dans le dialogue social mais je suis très attentif à la situation dans ce secteur particulièrement touché en matière de pertes d'emploi », explique-t-il. « En tant que ministre de l'Économie il m'appartient en outre de conditionner les aides régionales octroyées à Godiva dans le futur, à de la création d'emplois. Si licenciement il y a, j'exigerai qu'on aille au-delà des exigences légales prévues dans les conventions collectives de travail ». V.D.

F1

F : LA GRÈVE "CONTRE"

F1: GODIVA/ LE SOIR / 17 MARS 2010

TITRE : Le personnel de Godiva en grève contre la délocalisation

SURTITRE : Le chocolatier va sous-traiter son emballage manuel en Flandre

→ ANALYSE :

L'utilisation de la préposition *contre* pour expliquer les causes de la grève. La préposition *contre* indique ici l'opposition et place le personnel de Godiva dans un position plutôt négative et non constructive. Certes, cette préposition peut également signifier la lutte et la poursuite d'une action qui va à l'encontre de ce que l'on veut faire, ici "la délocalisation". Cependant, on pourrait se demander pourquoi ne pas dire "le personnel de Godiva en grève pour garder son emploi" comme expliqué dans le texte et cité par un des manifestants ? Le surtitre est une affirmation et pose comme acquis cette délocalisation. Le temps du verbe est de l'indicatif et non pas du subjonctif.

LA LANTERNE
JEUDI 29 SEPTEMBRE 1994

région

La grève leur coûte cher

3.200 ouvriers de VW veulent travailler

Malgré les piquets, la direction a convoqué les 3 équipes de volontaires à partir de ce matin à 6 heures : on risque l'affrontement entre les 2 camps

Cette fois, les ouvriers de VW-Forest sont nettement divisés en 2 camps, les grévistes et les non-grévistes, avec tous les risques d'affrontement que cela suppose. Environ 3.200 ouvriers se sont présentés au boulevard de la 2^e Armée Britannique hier, afin de reprendre le travail. Ils ont été empêchés de passage par leurs collègues, mais doivent se représenter dès ce matin à 6 heures. La direction, qui a relevé les noms de chacun des ouvriers non grévistes, a promis de payer ceux qui auront manifesté leur volonté de travailler. C'est surtout le retour à un salaire normal qui incite les travailleurs à reprendre le travail, mais il y a eu des propositions de la direction et un référendum. Je n'ai jamais été très favorable à la grève. »

Un ouvrier qui préfère garder l'anonymat par crainte des représailles craint la fermeture de l'usine : « Je veux garder mon emploi. » Il n'est pas concerné par les problèmes du travail à la chaîne, puisqu'il est chauffeur. « J'étais opposé à la grève dès le départ. Il fallait agir plus tôt, en début d'année. »

S'il faut en croire la direction, 55 % des travailleurs, sur un total de 5.800, ont marqué leur volonté de reprendre le travail. Cet ouvrier de la logistique estime que les syndicats ont profité d'une panne au secteur mécanique pour empêcher la reprise du travail lundi. André Leclercq confirme : « La chaîne est tombée en panne pendant 10 minutes. Les syndicats en ont profité pour dire à tout le monde de se croiser les bras. »

Léa Bauwens, qui était pour la grève, veut aujourd'hui travailler, car ses finances sont à sec. « Je gagne 47.000 F, mon mari aussi, mais l'indemnité de grève, de 1.300 F, ne me suffit plus. L'indemnité de grève, ça fallait se battre, mais on n'a pas encadré quelqu'un, ça se passe mal. » Léa regrette que les syndicats n'aient pas essayé le compromis, personnel, quitte à repartir en grève si rien n'était résolu après quelques jours.

Ami Macchioune et Michel Lafont, qui travaillent à la tôlerie et à la peinture, ont plusieurs jours été contre la grève. Dans leur secteur, ils n'ont aucun problème de cadence. Plus, ils jugent la grève inefficace par rapport aux syndicats.

Il y a déjà eu quelques accrochages entre grévistes et non-grévistes : un ouvrier a d'ailleurs été hospitalisé suite à une bagarre. À l'entrée du boulevard, les non-grévistes se font inscrire comme volontaires au travail par des employés du service du personnel. Peu après 14 heures, la direction a fait savoir que ces ouvriers seraient payés et pouvaient rentrer chez eux. Selon André Leclercq, porte-parole de VW, les délégués des syndicats ne sont pas venus à la réunion avec la direction, prévue pour 11 heures.

Marc, un ouvrier de la peinture, veut recommencer à travailler pour l'argent. « Septante pour cent des collègues de ma ligne sont du même avis. C'est vrai qu'il y a des problèmes aux autres postes de travail, mais il y a eu des propositions de la direction et un référendum. Je n'ai jamais été très favorable à la grève. »

Un ouvrier qui préfère garder l'anonymat par crainte des représailles craint la fermeture de l'usine : « Je veux garder mon emploi. » Il n'est pas concerné par les problèmes du travail à la chaîne, puisqu'il est chauffeur. « J'étais opposé à la grève dès le départ. Il fallait agir plus tôt, en début d'année. »

S'il faut en croire la direction, 55 % des travailleurs, sur un total de 5.800, ont marqué leur volonté de reprendre le travail. Cet ouvrier de la logistique estime que les syndicats ont profité d'une panne au secteur mécanique pour empêcher la reprise du travail lundi. André Leclercq confirme : « La chaîne est tombée en panne pendant 10 minutes. Les syndicats en ont profité pour dire à tout le monde de se croiser les bras. »

Léa Bauwens, qui était pour la grève, veut aujourd'hui travailler, car ses finances sont à sec. « Je gagne 47.000 F, mon mari aussi, mais l'indemnité de grève, de 1.300 F, ne me suffit plus. L'indemnité de grève, ça fallait se battre, mais on n'a pas encadré quelqu'un, ça se passe mal. » Léa regrette que les syndicats n'aient pas essayé le compromis, personnel, quitte à repartir en grève si rien n'était résolu après quelques jours.

Ami Macchioune et Michel Lafont, qui travaillent à la tôlerie et à la peinture, ont plusieurs jours été contre la grève. Dans leur secteur, ils n'ont aucun problème de cadence. Plus, ils jugent la grève inefficace par rapport aux syndicats.

Léa Bauwens et son mari : « Ils ont raison de faire grève, mais on n'a plus d'argent. » (Photo : V. Fromont)

G1

G: LES VICTIMES

G1: VOLKSWAGEN / LA LANTERNE / 29 SEPTEMBRE 1994

TITRE : 3200 ouvriers de VW veulent travailler

PHOTO : un homme les yeux baissés et une femme le visage grave et la main levée.

LÉGENDE LA PHOTO : Léa Bauwens et son mari : "ils ont raison de faire grève, mais on n'a plus d'argent."

UN CARRÉ NOIR PRÈS DU TITRE : la grève leur coûte cher

→ ANALYSE :

le couple sur la photo est identifié avec le prénom et nom de la femme. Les grévistes ne sont nommées dans aucun autre article. Le choix d'un couple renforce la difficulté de la situation financière provoquée par la grève car il n'y a aucun salaire qui rentre. La légende de la photo avec la citation appuie ce fait. La photo fait écho au titre. Ce couple représente les victimes, les 3200 ouvriers qui veulent travailler (de par leurs vêtements, on devine que ce serait plutôt des employés et l'article ne le dit pas, mais les employés ne sont pas concernés par les revendications des grévistes qui, pour l'essentiel, concernent la dureté des conditions de travail sur les chaînes). L'encadré noir renforce cette idée. C'est à ce couple que la grève coûte cher. Le titre, la photo et la légende renforcent une identification/empathie, chez le lecteur, avec les employés non-grévistes.

H : LE POINT DE VUE DU PHOTOGRAPHE

H1: VOLKSWAGEN / LA LANTERNE / 29 SEPTEMBRE 1994

TITRE : VW : Le face-à-face des ouvriers

PHOTO : Au premier plan les non-grévistas et à l'arrière plan les grévistes, majoritairement en rouge.

→ ANALYSE :

Le point de vue du photographe. Le point de vue technique (la position physique d'où est prise la photo) détermine le point de vue idéologique. Le photographe se situe physiquement du côté des non-grévistas et de la direction. Les grévistes dans le fond apparaissent comme une masse rouge anonyme. Ce point de vue n'est pas toujours le résultat d'une volonté consciente du photographe et plusieurs éléments externes peuvent parfois expliquer ce choix.



VW : le face-à-face des ouvriers

Les grévistes (à l'arrière-plan, sur la photo de V. Fromont) ont barré l'accès de l'usine aux 3.200 ouvriers souhaitant reprendre le travail. Ce matin, les 3 équipes de non-grévistas doivent se rassembler à la demande de la direction. Ceux qui auront manifesté leur volonté d'arrêter la grève seront payés par l'entreprise, ce qui va peut-être briser l'action syndicale

page 2

H1



Volkswagen retient son souffle

Négociations au finis sous la menace d'astreintes. Volkswagen Forest est toujours paralysé par la grève.

Il ne s'agit pas d'un simple conflit de travail. C'est une véritable bataille de positions. Les grévistes, soutenus par les syndicats, refusent de reprendre le travail tant que les conditions de travail ne seront pas améliorées. La direction, quant à elle, insiste sur la nécessité de maintenir la production pour répondre à la demande du marché.

Ils ne croient plus en leurs patrons

La reprise de la grève lundi soir a été précédée par une manifestation de colère. Les ouvriers ont exprimé leur mécontentement face à la direction de l'usine. Les négociations restent bloquées, et la tension est toujours vive.

Comment expliquer ce blocage ? La direction propose des améliorations, mais les grévistes y voient des tentatives de déstabilisation. Ils ne croient plus en la parole de leurs patrons.



La tension était toujours vive ce matin à l'usine Volkswagen de Forest. Les ouvriers partisans de la reprise du travail étaient de plus en plus nombreux... Photo Isopress.

H2

H2: VOLKSWAGEN/ LE SOIR / 29 SEPTEMBRE 1994

TITRE : Volkswagen retient son souffle

PHOTO : La nuit. Au premier plan, des non-grévistas et à l'arrière plan les grévistes.

LÉGENDE DE LA PHOTO : la tension était toujours vive ce matin à l'usine Volkswagen de Forest. Les ouvriers partisans de la reprise du travail étaient de plus en plus nombreux.

→ ANALYSE :

Un journal différent mais le même point de vue du photographe.

05

ORGANISER UN ATELIER

LA GRÈVE : UNE QUESTION DE POINT DE VUE



Durée totale de l'atelier : 4 heures

-

1 - ANALYSE MÉDIATIQUE : LES CONFLITS SOCIAUX DANS LA PRESSE ÉCRITE

· DURÉE : 1H

- Distribution (ou projection) aux participants d'une quinzaine d'articles de journaux sur les cinq grèves évoquées dans le film.
- Par groupe ou individuellement, les participants observent les titres (avec sous-titres et sur-titres) et les photos. Penser au vocabulaire utilisé et le rapport entre texte et image.
- Par groupe ou individuellement, chacun propose une analyse lors d'une mise en commun.
- L'animateur propose des conclusions.

Pour le contenu didactique, se référer à la partie 4 de ce dossier "Analyse Médiatique" (page 39)

- Quels autres titres ou images pourrait-on imaginer ?

2 - PROJECTION DU FILM

· DURÉE : 1H

Une question avant le lancement de la projection :

- Selon vous, quand a eu lieu la première grève de l'Histoire ?

La première image du film répond à cette question

3 - RÉACTION (S) ET RÉFLEXION (S) COLLECTIVE (S) AUTOUR DU FILM

· DURÉE : 30MN

- Que pensez-vous de ce film documentaire ?
- Avez-vous aimé le film ? oui/non - Pourquoi ?
- Le film correspond-il au point de vue journalistique analysé précédemment ? Pourquoi ?

Pour des questions supplémentaires se référer à la partie 3 de ce dossier "Organiser une Projection/Débat" (page 35)

4 - ANALYSE DU DOCUMENTAIRE - LE LANGAGE CINÉMATO- GRAPHIQUE

· DURÉE : 30MN

- Comment le film est-il construit ?
- Quel est le fil conducteur ?
- Quelles sont les différentes parties ?
- Que nous raconte chacune de ces parties ?

Pour le contenu didactique se référer à la partie 1 et 2 de ce dossier "analyse du documentaire" (page 5) et "Témoignages des grévistes" (page 25)

5 - JEUX DE RÔLE

· DURÉE : 1H

Les participants se divisent en 4 groupes :
La direction / les travailleurs / les journalistes "classiques" / les journalistes alternatifs-citoyens.

Situation de départ #1 : conflit défensif

Une entreprise décide de sous-traiter une partie de sa production. Des emplois seront supprimés.

Situation de départ #2 : conflit offensif

Une entreprise décide d'augmenter la productivité pour augmenter ses gains. Les conditions de travail deviennent plus dures.

L'animateur peut adapter les situations de départ et inventer un nom d'entreprise en fonction du contexte, de l'actualité, de la région, du profil des participants.

Le jeu se déroule par "round" de 5/10 minutes. A la fin de chaque round, chaque groupe expose ses décisions et actions et les journalistes proposent leurs titres d'articles. Le nombre de round dépendra du temps disponible et de la motivation et de l'implication des participants.

Round 01 : Les travailleurs décident de leurs actions / les journalistes préparent des titres et pensent à des photos - ils peuvent aller interviewer des personnes du groupe de la direction ou des travailleurs.

Round 02 : La direction réagit aux actions des travailleurs / les journalistes préparent des titres et pensent à des photos - ils peuvent aller interviewer des personnes du groupe de la direction ou des travailleurs

Round 03 : Les travailleurs réagissent aux décisions de la direction / les journalistes poursuivent le même travail.

06

REPÈRES HISTORIQUES DES CINQ CONFLITS SOCIAUX



CITROËN • 1969 • FOREST

CONFLIT OFFENSIF – L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les années 1970, une majorité d'arrêts du travail (environ 80 % des grèves) ne sont pas reconnus par les syndicats. Les grèves des travailleurs immigrés sont au premier rang de ce mouvement.

Dans l'usine Citroën à Forest, sur un millier de salariés, le taux de travailleurs étrangers atteint 80 % avec 17 nationalités différentes. Cette usine de montage, connue pour sa gestion autoritaire de la main-d'œuvre et le système de production rationalisé reposant sur des ouvriers non qualifiés, est l'un des premiers sites constitués à l'étranger par André Citroën dans les années 1920. *La condition ouvrière* y était considérée comme artificiellement très pénible dans le sens où les travailleurs "en attribuaient la responsabilité à la mauvaise volonté patronale ou à la dureté des chefs" et non à une contrainte naturelle, comme dans les mines ou techniques, comme dans les hauts fourneaux.

En **Septembre 1969**, les ouvriers arrêtent le travail contre les "cadences infernales" qui leur sont imposées. Les travailleurs immigrés exigent non seulement l'augmentation des salaires, mais aussi l'amélioration des relations humaines et un contrôle ouvrier du rythme de travail. Les syndicats demandent alors aux grévistes de reprendre d'abord leur

activité pour ensuite entamer la négociation : la production redémarre. En **octobre**, un accord entre le syndicat et la direction est conclu, sans faire aboutir les revendications des travailleurs immigrés, qualifiées de "qualitatives" : augmentation des salaires ; incorporation de la prime de production au salaire ; vêtements de travail ; fixation et publication du nombre de voitures à monter ; prime de compensation de 900 Fb. La direction prépare immédiatement une répression contre les "meneurs" en établissant une liste noire. Le **19 novembre 1969**, les travailleurs étrangers arrêtent spontanément le travail contre le licenciement d'un ouvrier italien qui a refusé son changement de poste, décidé par la direction pour le séparer d'un leader des immigrés espagnols suite à la grève de septembre. Cette fois-ci, des gendarmes interviennent dans l'objectif d'une reprise rapide du travail. 62 ouvriers sont arrêtés et 24 grévistes sont immédiatement licenciés. Cette brutalité du patron et de la police surprend l'opinion publique. Le discours anti étranger du bourgmestre Wielemans (PLP) accentue encore cette situation. Il menace les travailleurs étrangers en grève en ces termes : *"Si pour midi vingt, vous ne travaillez pas, vous serez reconduits à la frontière"*.

Les syndicats – FGTB et CSC – et les partis politiques de gauche – PSB et PCB – réagissent rapidement face à cette répression dirigée contre les travailleurs étrangers. Le **2 décembre**, Gaston Moulin, député communiste, dénonce également cette répression violente devant le ministre de l'Intérieur. Il présente alors un ordre du jour à la Chambre : ce texte est approuvé à la Chambre par 127 voix contre 29 députés du PLP et deux abstentions. Il souligne explicitement les droits des étrangers pour les activités syndicales et les actions revendicatives : *"Considérant que les travailleurs étrangers ont – comme les travailleurs belges – le droit d'adhérer et de militer au syndicat de leur choix, de défendre leurs droits et intérêts par les moyens légalement reconnus, tels la grève [...], "*

Le **Samedi 6 décembre**, un accord est conclu entre l'appareil syndical et la direction de l'entreprise : les 23 ouvriers licenciés signent de nouveaux contrats pour leur réintégration à partir du premier janvier 1970 sans perdre leur ancienneté. Un ouvrier, désigné comme "meneur espagnol", est admis et déplacé à Citroën – place de l'Yser. Le **Lundi 9 décembre**, certains ouvriers cessent le travail pour montrer leur refus de cet accord et du déplacement d'un militant.

Mais les syndicats et la majorité des ouvriers ne suivent pas cette initiative. Les grévistes acceptent ainsi finalement cet accord et le conflit est terminé.

Dans ce conflit, "la solidarité nationale va renforcer la solidarité de classe" dévoilant ainsi un phénomène apparemment ignoré ou du moins rarement pris en considération par l'opinion publique et par les directions patronales et syndicales : la formation de véritables communautés de classe dans les différents groupes nationaux de travailleurs étrangers. En fait, avec ces conflits, c'est une vague d'immigration, souvent arrivée en Belgique pour des raisons politiques, qui fait son entrée sur la scène sociale.

VOLKSWAGEN • 1994 • FOREST

CONFLIT OFFENSIF – L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

À partir des années 80', la revendication d'une réduction du temps de travail (RTT) a progressivement perdu du terrain face à l'exigence patronale de flexibilité. VW-Forest est un exemple particulièrement symbolique de cette dynamique. C'est en 1991 que le combat des travailleurs de VW en faveur des 35 heures commence réellement. Si cette revendication apparaît alors comme une réponse face à la volonté de la direction de réduire le personnel, elle s'inscrit aussi dans le cadre d'une stratégie européenne qui a pour point de départ l'obtention par les travailleurs allemands de la métallurgie des 35 heures à partir d'octobre 1995. Dans la foulée de cette victoire, le Comité central d'entreprise européen de VW s'est en effet engagé à revendiquer l'extension des 35 heures à l'ensemble des travailleurs du groupe en Europe. La grève à Forest, en 1991 est une concrétisation de cet engagement. Elle durera six jours sans toutefois déboucher sur une avancée en matière de temps de travail. La RTT refait surface en 1994 dans le cadre de la négociation portant sur le renouvellement de la Convention Collective de Travail (CCT) d'entreprise.

Le **8 janvier 1991**, Jules Ackermans (Président administrateur délégué) signe un accord pour l'introduction d'une expérience de *just-in-time*. Ses deux grands objectifs sont la baisse de l'emploi et la chasse aux temps morts. il organise un voyage avec les syndicats au Japon et EEUU pour les convaincre du bien-fondé de ses méthodes et amadouer les délégués, une stratégie suivie avec succès par General motors à Anvers et par Renault à Vilvorde. La direction veut avoir les mains libres pour accroître la sous-traitance et diminuer l'emploi Progressivement, les conditions de travail se dégradent et l'ambiance dans l'entreprise est à la peur généralisée. Des ouvriers malades ou blessés viennent travailler par crainte du licenciement.

Le **29 août 1994**, jour de la rentrée, la direction impose un changement de proportion dans la production. On produisait 3 Golf pour une Passat, on produira 7 Golf pour une Passat. A l'atelier mécanique, 410 moteurs sont montés en 8 heures, soit 1 minute et 4 secondes par moteur. Au montage des roues, la voiture arrive sur la chaîne à hauteur des épaules, il faut soulever des pneus dont le poids varie entre 12 et 18 kg en 2 mn et 8 secondes. Le travail est bâclé et les ouvriers débordés. Il y a une nécessité de baisser les cadences et rappeler

les gens en chômage technique.

Le **6 septembre**, les ouvriers de la mécanique arrêtent le travail puis les ouvriers de la deuxième ligne puis ceux du montage. L'équipe de nuit rejoint le mouvement et vote la grève au finish dans la nuit du **mercredi 7**. La FGTB décide de lier le problème des conditions de travail et celui de la CCT (réduction du temps de travail / maintien de l'emploi / arrêt de la sous-traitance). Le **22 septembre**, une assemblée est organisée pour présenter l'accord entre syndicats et direction (après 26 heures de négociations). Le débat est houleux mais on convient de soumettre l'accord à référendum le lendemain. Devant la colère des travailleurs, la plupart des délégués appellent à voter non. Le lendemain, **23 septembre**, le référendum est rejeté avec 56,7% mais la règle est de 66,6% pour continuer la grève. Impasse totale. Le **lundi 26 septembre**, les travailleurs reprennent le travail. Aussitôt la mécanique arrête, puis le montage. L'usine est paralysée. Une assemblée s'organise avec 3 revendications: 2 pauses de 15 min, les cadences ramenées à 85% sans limite de temps et chiffrer l'emploi pour 1996 et le garantir. La direction passe à l'offensive: elle déclare la nouvelle grève illégale et sauvage. Le directeur du personnel (Van den Bempt) appelle

les non-grévistes à se rassembler devant le piquet. 1000 personnes font face aux grévistes, surtout des employés non concernés par l'enjeu du conflit. La direction recourt à la justice pour mettre fin au conflit. Le **28 septembre**: un jugement condamne le piquet à payer une astreinte de 100 000 francs belges (2.500 €) par jour et par ouvrier empêché de travailler. La FGTB dénonce mais trop tard. Le lendemain, **29 septembre**, les troupes de la gendarmerie sont concentrées aux alentours de Forest. Si les délégués ne reviennent pas avec un accord signé, la confrontation sera violente. Le **lundi 3 octobre**, le travail reprend mais au ralenti. Le **mercredi 19 octobre**, la convention collective de 3 ans est signée dans laquelle figure l'instauration des 36 heures/semaine et une pause supplémentaire de 10mn.

Ce conflit sera un des plus importants conflits de l'industrie automobile. Pour la première fois en Europe, des ouvriers se sont opposés aux effets de l'introduction des méthodes de production importés du Japon (le toyotisme): la dégradation des conditions de travail et la baisse de l'emploi. Cette grève a permis aux ouvriers de reprendre confiance dans leur capacité de lutte.

CÔTE D'OR • 1988 • ANDERLECHT

CONFLIT DÉFENSIF – LA NÉGOCIATION DES PLANS SOCIAUX

En 1987, la multinationale Jacobs Suchard prend le contrôle de Côte d'Or, une entreprise jusque là familiale. Peu de temps après, la direction rend public un plan stratégique – appelé "1992" – impliquant la suppression de 270 postes de travail, le licenciement de 500 personnes et la construction d'une usine "ultramoderne" dans le zoning industriel de Halle, destinée à remplacer celle de la rue Bara, près de la Gare du Midi.

À la suite de l'annonce de ce plan, le personnel de cette "vénérable maison bruxelloise", selon l'expression consacrée, se met en grève pour la première fois depuis 35 ans. Lors d'une assemblée générale organisée le **samedi 17 septembre 1988**, le personnel et les syndicats décident de mener des actions contre ce plan de restructuration. Pas question, disent-ils, de faire supporter le coût de l'opération par la collectivité (prévisions et chômage) alors que Côte d'Or a touché, depuis 1983, 170 millions de fonds publics, et l'ensemble du groupe Jacobs-Suchard, un demi-milliard. Le **mercredi 21 septembre**, l'équipe de 5h arrête spontanément le travail. C'est l'équipe de l'atelier des "conches" (le mélange de base du chocolat) qui arrête la production. Ce débrayage est suivi d'une grève de

solidarité "totale" des ouvriers et des employés. Les camions bloquent les entrées de l'usine de Hal, le chocolat ne passe plus dans les lignes de production. L'objectif est de tenter de renégocier le plan de restructuration. Les travailleurs refusent le transfert à l'étranger de certaines productions, le recours à la sous-traitance, la suppression du "volant" de chômage technique, la solution des job centers et de l'outplacement, et surtout le transfert du mélange chocolatier de base (le conchage) de Bruxelles à Wieze, de peur que l'usine ne soit condamnée à terme et que Côte d'Or perde son identité au sein de la multinationale Jacobs-Suchard. C'est l'originalité de ce conflit : le front commun syndical refuse de négocier les compensations sociales, aussi alléchantes soient-elles, s'il ne peut pas infléchir certaines décisions économiques. Le **27 septembre 1988**, la grève se durcit tandis que les négociations n'ont abouti qu'à un échange d'ultimatums. La direction menace de retirer les trois milliards d'investissements prévus en Belgique pour l'ensemble du groupe Jacobs-Suchard si la grève ne s'arrête pas. Les syndicats ne la suspendront qu'à condition d'obtenir des garanties sur la survie de Côte d'Or (Bruxelles et Hal) comme entreprise de production.

La direction menace les grévistes de faire constater par huissier l'action dissuasive des piquets de grève. Les syndicats répliquent en menaçant de doubler la grève d'une occupation. Le **29 septembre**, les grévistes appellent les consommateurs à la rescousse, offrant des chocolats à la gare du Midi et sur les marchés de Hal. Avec des tracts disant : "Cher dégustateur, nous nous battons pour le maintien de notre qualité". Le **4 octobre**, les travailleurs reprennent le travail. Les promesses d'importantes indemnités et primes de licenciement ont finalement conduit les centrales syndicales ouvrières à accepter le plan de restructuration. L'accord social est signé le **mercredi 5 octobre 1988**.

Si les travailleurs n'ont pas réussi à empêcher la délocalisation, la grève a permis de réduire le nombre de fonctions supprimées et de licenciements (de 500 à 348) tout en obtenant de fortes compensations salariales pour les travailleurs perdant leur emploi. Les syndicats ont donc échoué dans leur tentative de maintenir à Bruxelles ou à Hal la préparation du chocolat de base, ou conchage. De manière très classique, ce sont les compensations salariales qui ont levé l'opposition syndicale. Les centrales ouvrières, au poids déterminant, ont accepté l'essentiel

des rationalisations en échange d'une garantie de 90 % du revenu net, pendant six ans, pour ceux qui seront licenciés sans bénéficier de prépensions. En 1993, Côte d'Or aura perdu un tiers de son effectif, soit 350 personnes.

ITALIAN AUTOMOTIVE CENTER (IAC)

2009 • SCHAERBEEK

CONFLIT DÉFENSIF – LES DROITS SYNDICAUX

LA JUDICIARISATION DES CONFLITS SOCIAUX

Chez IAC (90 emplois), le conflit fait suite à l'annonce, fin 2008, d'un nouveau plan de restructuration prévoyant la fermeture de "divisions d'entreprise", soit le magasin de Delta et l'atelier de Meiser, et le licenciement de 24 travailleurs, dont 12 couverts par la loi du 19 mars 1991 sur la protection des délégués syndicaux.

Le **jeudi 9 avril 2009**, des responsables de Fiat se retrouvent enfermés quelques heures dans un bureau à Bruxelles. L'un des dirigeants de Fiat, Giuseppe Farrinazzi, était venu spécialement de Turin pour régler le licenciement des 24 salariés. Le **11 avril 2009**, le personnel investit le bureau de l'administrateur délégué. La volonté de la direction d'effectuer la majeure partie de sa restructuration au sein du site de Meiser s'expliquerait aussi par son souhait de se débarrasser des délégués syndicaux les plus actifs de l'entreprise. Le personnel comprend d'autant moins la volonté de la direction d'IAC de fermer l'atelier Meiser, le plus important du groupe, que les carnets de commandes sont pleins. Les syndicats demandent l'intervention d'un conciliateur et la direction menace de poursuites judiciaires en cas de nouvelles actions de blocage. Le **jeudi 7 mai**, entre quinze et vingt travailleurs décident

d'occuper le bâtiment du siège social. Ils rentrent 140 voitures dans l'atelier pour se constituer un *trésor de guerre*. La direction envisage de faire lever la protection syndicale des travailleurs par le Tribunal du Travail et introduit une action en référé. Dans l'exposé des motifs, la direction présente le blocage des véhicules dans l'atelier comme un vol assimilé. Les syndicats regrettent la judiciarisation du conflit social mais restent déterminés à poursuivre leur action jusqu'au finish. L'avocat mandaté par la direction, Me Éric Carlier, avait introduit au nom de Carrefour des requêtes unilatérales afin de lever les piquets de grève à l'automne 2008 lorsque des travailleurs de la chaîne avaient fait grève. Le **12 mai**, la présidente du tribunal de première instance de Bruxelles ordonne aux 20 travailleurs de quitter le site IAC. Ils doivent également restituer les clefs des véhicules qui seraient en leur possession. En cas de manquement, ils risquent chacun une astreinte de 1.000 euros.

La présidente du tribunal de première instance a par ailleurs autorisé cet huissier à avoir recours aux forces de l'ordre pour faire exécuter l'ordonnance. Le lendemain, le **mercredi 13 mai 2009**, les travailleurs quittent les lieux sans intervention

de la police et se font remplacer immédiatement par une petite vingtaine d'autres grévistes. La direction introduit directement mercredi matin une nouvelle requête en référé – mais unilatérale cette fois – visant à interdire l'occupation de ses sites à quiconque ainsi que les piquets de grève. Le **jeudi 14 mai**, les travailleurs quittent les lieux dans le calme. En cas de manquement, les travailleurs risquaient chacun une astreinte de 2.500 euros. Le **16 mai**, le conflit prend une nouvelle tournure avec le licenciement "pour faute grave" de cinq travailleurs, dont trois délégués syndicaux. Pour un délégué FGTB, il ne s'agit que d'une énième tentative de la direction d'éliminer les délégués syndicaux. Les procédures judiciaires se poursuivent et les travailleurs continuent d'organiser des actions pendant les mois qui suivent, notamment une manifestation pour défendre le droit de grève le **5 juin**, qui réunira plusieurs centaines de personnes.

Le **3 novembre**, le Tribunal du Travail donne raison à la thèse syndicale selon laquelle IAC doit être considérée comme une unité technique d'exploitation. Deux jours plus tard, la Cour du Travail estime que les travailleurs n'ont pas commis de "faute

grave" dans le cadre de leur combat syndical et elle conclut son arrêt en soulignant que la participation à une grève et à une manifestation *n'excède pas les limites du droit de grève reconnu à tout travailleur. Il s'agit d'un droit individuel du travail qui mérite autant de protection que le droit de propriété de l'employeur.*

Finalement, à la fin novembre, la direction d'IAC dit vouloir tourner la page en notifiant leur licenciement à 9 délégués syndicaux. Dans un communiqué de presse, le SETCa, la FGTB Métal, la CSC Métal et la CNE estiment le coût financier de cette décision à près de 50 années de salaires pour les 9 délégués et elles espèrent que ce "désastre" puisse servir *d'exemple aux employeurs pour démontrer que le passage en force, l'attaque de front anti-syndicale et la judiciarisation d'une restructuration mènent à la catastrophe.*

GODIVA • 2010 • KOEKELBERG

CONFLIT DÉFENSIF – DÉLOCALISATION ET SOUS-TRAITANCE – LOCK OUT

Le **1^{er} mars 2010**, la direction de Godiva (360 travailleurs) annonce au Conseil d'entreprise son intention de recentrer ses activités bruxelloises sur la fabrication de chocolat et, en conséquence, de sous-traiter l'emballage de ses produits à un atelier protégé et de supprimer ainsi 90 emplois. L'entreprise va alors tourner au ralenti pendant deux semaines. Les travailleurs bloquent l'entrée des matières premières et des assemblées sont organisées quotidiennement. L'usine est totalement à l'arrêt le **16 mars** lors de la rencontre entre la délégation syndicale et le Ministre bruxellois de l'Emploi. Sur les 360 travailleurs de l'usine de Koekelberg, 222 sont ouvriers et 87 d'entre eux sont concernés par cette mesure contre seulement 3 employés. Le dossier est de fait particulièrement symbolique au regard de la problématique du chômage à Bruxelles dans le sens où les emplois, que la direction de Godiva se propose de supprimer, sont occupés par des femmes faiblement qualifiées et habitant pour l'essentiel en région bruxelloise. Le conflit se durcit lorsque la direction annonce son intention de recourir au *lock-out* - une pratique

excessivement peu utilisée par les employeurs - à partir du 12 avril. Une menace qu'elle met finalement à exécution le **mercredi 7 avril** en parlant de violation par les travailleurs de « leurs obligations contractuelles » et des « règles en matière de sécurité et d'incendie ». En arrivant le matin, Les travailleurs trouvent les portes de leur usine fermées. La direction a en effet décidé de maintenir le site fermé afin d'empêcher le personnel de se mettre au travail. En Belgique, cette procédure est très rarement employée lors d'un conflit social. Elle est considérée comme un acte extrême visant à renforcer des revendications patronales dans un conflit collectif. Pour les syndicats, elle est intolérable et Godiva n'a pas respecté le préavis qui courait jusqu'au 12 avril. Durant ce *lock-out*, les salariés ne sont pas payés. La direction annonce que la fermeture de l'usine d'emballage durera tant qu'elle n'aura pas les garanties nécessaires. Elle souhaite que les ouvriers s'engagent à revenir à un niveau de production à peu près identique à la normale, niveau jamais atteint selon la direction mais pas selon les syndicats.

Le *lock-out* se poursuit le **jeudi 8 avril** et une réunion de conciliation à l'initiative de la Ministre fédérale de l'Emploi est organisée entre les syndicats et la direction du chocolatier Godiva.

Le conflit trouvera finalement une issue suite à l'intervention de conciliateurs sociaux dont la proposition implique le reclassement dans l'entreprise pour 12 travailleurs, le recours à la prépension à partir de 52 ans, une indemnité complémentaire de prépension couvrant 80 % de la différence entre le salaire net et l'allocation de chômage, le maintien de l'assurance hospitalisation pour les prépensionnés et la perception pour l'ensemble des travailleurs d'un salaire normal pendant les jours de *lock-out*.

BIBLIOGRAPHIE

- J. Vandewattyne. (2015). "Des golden sixties à 2010 : un demi-siècle de désindustrialisation et de conflits sociaux à Bruxelles". *Brussels Studies*, n° 93.
- H. Houben. Les conditions de travail au coeur du conflit à Volkswagen bruxelles : une conséquence des nouvelles organisations de la production ?, *L'année sociale* 1994.
- H. Houben (2016). Les restructurations dans l'industrie automobile en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2295-2296 (10), 5-71. doi: 10.3917/cris.2295.0005.
- S. Dongkyu (2011). "Conflictualité, syndicats et les travailleurs immigrés : citroën et michelin en région bruxelloise 1969-1970".
- *Numéro double : L'argent autrement/Travailleurs immigrés et sans papiers : quelle place dans les syndicats ?* N° 290-291.

RIEN NE NOUS EST DONNÉ

CE DOSSIER PÉDAGOGIQUE
A ÉTÉ RÉALISÉ PAR LE GSARA ASBL
· SECTEUR ÉDUCATION PERMANENTE

ANNÉE DE PRODUCTION
2018-19

POUR PLUS D'INFORMATION :
BENJAMIN.DURAND@GSARA.BE
ELEONORA.SAMBASILE@GSARA.BE

AVEC LE SOUTIEN DE LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES ET DE LA COCOF

