

## **Philips Hasselt : une histoire d'avenir**

Vous trouverez un résumé du reportage sur la page web.

### **Objectif de la discussion :**

- Prendre connaissance de la thématique de la délocalisation à partir d'un exemple concret;
- Prendre connaissance des intérêts et des arguments des différents "groupes de défense d'intérêts" : motif de cette délocalisation expliqué par l'employeur et conséquences pour les travailleurs en Belgique, mais aussi ailleurs.
- Introduction : importance de développer une action syndicale internationale et de collaborer avec les syndicats dans d'autres pays pour répondre à la mondialisation

### **Comment travailler sur ce thème à partir du reportage ?**

Différents modes opératoires sont possibles mais vous pouvez opter pour la méthode qui vous convient le mieux, en fonction du contexte, du public-cible, de votre expérience, de vos interventions ...

Pour chaque modèle, commencez systématiquement par une brève introduction :

- Expliquez en quelques mots à votre public-cible pourquoi vous organisez cette soirée/activité sur ce thème.
- Vous pouvez établir un parallèle avec un événement "mondial" d'actualité ou une activité à laquelle vous souhaitez également donner une "résonance" internationale.

### **Modèles didactiques possibles**

#### **1. MODELE PERSONNAGE**

Nous essayons d'attirer l'attention des spectateurs sur certains aspects du reportage qui les intéressent ou les concernent. Ils ont ensuite l'occasion d'exprimer leur avis et de participer à un débat.

#### **Déroulement**

##### **1. Avant le reportage :**

Chaque spectateur se voit "attribuer" un personnage. L'objectif est que le spectateur soit plus particulièrement attentif à ce personnage pour ensuite communiquer ses impressions / remarques.

- *Carine, déléguée syndicale*
- *Johny, ingénieur*
- *Jill et Judith, travailleuses hongroises chez Philips*
- *Frits Schuitema, président de Philips Belgique*
- *Heinz Esser, manager de Philips Shanghai*

## 2. Après le reportage :

### a) Les participants ont quelques minutes de réflexion pour revenir sur le personnage qu'ils ont plus particulièrement suivi.

- *Qu'est-ce qui vous a frappé ?*
- *Quelle image de ce film vous a le plus marqué ? Pourquoi ?*
- *Quel aspect trouvez-vous positif chez ce personnage ?*
- *Quel élément trouvez-vous négatif dans la situation de ce personnage ?*
- *Ce personnage est-il très éloigné de votre monde ?*
- *Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?*
- *Que feriez-vous dans cette situation ?*

### b) Questions pour le débat sur le reportage :

- Quel problème se pose ici ?
- Quelle position la direction adopte-t-elle ? Qu'en pensez-vous ? Qu'en pensent les travailleurs de Philips qui prennent la parole dans ce film ?
- Quel impact la délocalisation a-t-elle sur l'économie belge ?
- Selon vous, que doit faire le syndicat pour réagir à ce phénomène ?
- Et quel rôle les pouvoirs publics jouent-ils dans ce scénario ?
- Dans votre entreprise, a-t-on déjà transféré un département ou une partie des activités vers un autre pays ? Quelle en était la raison ? Et quelles ont été les conséquences pour les travailleurs en Belgique ? Quel impact cette décision a-t-elle eu sur l'entreprise ?
- Pensez-vous que tous les secteurs puissent subir ce phénomène ? Oui ? Non ? Pourquoi ?
- Si vous examinez les exemples actuels de délocalisation, relevez-vous une différence dans la nature des entreprises qui décident d'organiser les activités principales dans d'autres pays (taille – secteur – chiffre d'affaires – entreprises à fort coefficient de capital ou à haute densité de main d'œuvre,...) ?

Pour répondre aux questions posées pendant la discussion, vous pouvez également utiliser les informations fournies sous la rubrique Modèle Prise de position.

## 2. MODELE PRISE DE POSITION

### Déroulement

#### Avant le reportage :

- Répartir le groupe en sous-groupes.
- Chaque sous-groupe reçoit une série de positions.
- Trois feuilles de couleur rouge, bleue et verte sont affichées aux murs du local.
- Chaque sous-groupe discute des positions avant de visionner le reportage. Les membres des sous-groupes apposent ensuite sur l'affiche verte les positions avec lesquelles ils sont d'accord, sur l'affiche rouge les positions avec lesquelles ils ne sont pas d'accord et sur l'affiche bleue les positions pour lesquelles ils hésitent ou souhaitent un complément d'information.
- Survoler brièvement en groupe les différentes positions en essayant de déterminer pourquoi elles sont apposées sur telle ou telle affiche.

### Après le reportage :

- Après avoir visionné le reportage, reprendre les différentes positions une à une et vérifier si les avis ont changé pour amorcer le débat. L'animateur peut se faire l'avocat du diable en avançant des arguments contraires, afin d'exposer la complexité du thème.
- Cette méthode permet d'amorcer le débat. Les arguments de controverse proposés servent uniquement à alimenter la discussion, ils peuvent donc être utilisés librement par l'animateur en fonction du débat qui suit. Ils ne reflètent donc pas véritablement une position adoptée par la CSC par exemple, sauf si l'animateur le précise explicitement.
- Questions et renvois aux expériences personnelles du public-cible/des participants (dans l'entreprise/la commune,...).
- Que pouvons-nous faire ? Que fait le syndicat ?

### Positions envisageables :

#### 1. La mondialisation et le phénomène de délocalisation qui en découle ne cessent de nous faire perdre des emplois.

##### Pour :

On ne peut pas nier que plusieurs secteurs (du textile et de l'électronique) ont terriblement souffert de ce phénomène ces 10 dernières années. En Belgique, ce sont essentiellement les secteurs à haute densité de main d'œuvre qui ont payé le plus lourd tribut à la délocalisation.

On ne peut en outre exclure que le phénomène se développe à l'avenir. En effet, les machines et les lignes de production sont toujours plus mobiles et facilement déplaçables. Certaines entreprises conçoivent leurs usines de manière à pouvoir les démonter et les reconstruire rapidement. Avec l'évolution des technologies de l'information et de la communication, les services offerts au départ de l'étranger ne cessent de se multiplier. Nous pensons ici à la téléphonie, l'informatique, la comptabilité, etc. Plusieurs pays disposent d'une population hautement qualifiée, en mesure de fabriquer des produits de haute technologie et d'offrir des services complexes, pour un salaire nettement inférieur au nôtre.

##### Contre :

La Banque nationale de Belgique estime qu'il n'y a pas eu d'accélération des délocalisations dans notre pays au cours de la période 2000 – 2006. La Belgique possède encore de nombreux atouts : une productivité élevée, une population qualifiée, une position centrale, une infrastructure routière, etc.

Les emplois perdus en raison de la délocalisation sont également compensés par des emplois créés pour la fabrication de nouveaux produits (souvent de haute technologie). On ne peut toutefois nier l'évidence : les travailleurs qui perdent leur emploi ne sont pas encore aptes à travailler dans les nouvelles industries (ou services). En tant que syndicat, nous ne pouvons pas perdre de vue cet aspect ! L'essentiel des emplois perdus résultait non pas des délocalisations mais des innovations technologiques.

Dans son article "*Naar een baanbouwend industriebeleid in Vlaanderen*"<sup>1</sup>, Guido Nelissen (Service d'Etudes de la CSC-Métal) formulait un avis nuancé sur la délocalisation : "Les nouveaux pays industrialisés qui attirent les activités occidentales ont également d'énormes besoins, ce qui favorise nos exportations. La délocalisation ne détruit donc pas des emplois mais entraîne d'importants glissements sectoriels. Par ailleurs, la valeur ajoutée de l'industrie européenne reste stable. Le net recul de l'emploi industriel est uniquement le fait d'une forte augmentation de la productivité dans l'industrie. La diminution de l'emploi industriel est par conséquent une donnée structurelle qui ne peut évidemment être contrée. Mais l'industrie est une source de valeur ajoutée, et du point de vue scientifique, elle génère le progrès social et des exportations. Il est donc nécessaire de soutenir et d'accompagner les

---

<sup>1</sup> NdT : Pour une politique industrielle créatrice d'emplois

mutations industrielles pour maintenir notre industrie. Les licenciements dans l'industrie dont sont essentiellement victimes les travailleurs peu qualifiés devront être compensés par des emplois dans les secteurs des services." (Cet article peut être consulté dans son intégralité sur la page web).

## **2. Le coût élevé du travail en Belgique explique la délocalisation des entreprises.**

### **Pour :**

La forte croissance salariale handicape notre compétitivité. Il ne faut donc pas nous étonner si des entreprises décident qu'elles peuvent améliorer leur compétitivité ailleurs.

### **Contre :**

En tant que syndicat, nous refusons de souscrire à cet argument trop simpliste, avancé par certains employeurs. Le coût salarial ne représente souvent qu'une infime partie du coût total de production. La menace de délocalisation est une stratégie éprouvée des chefs d'entreprise. Ils l'utilisent souvent comme argument décisif pour obtenir une modération salariale ou imposer aux travailleurs diverses formes de flexibilité. La "délocalisation" ou la "mondialisation" est alors brandie telle une épée de Damoclès.

Les **raisons** pour lesquelles des entreprises délocalisent sont **multiples**. Certaines entreprises invoquent, en effet, l'argument du coût salarial élevé (en raison de la pression fiscale et parafiscale). Elles essaient de remédier à cette situation en recherchant une **main d'œuvre moins chère**. Il leur est difficile de résister aux avances de pays offrant des avantages fiscaux et des subventions. Mais ce n'est là qu'une des nombreuses raisons et certainement pas la principale. La plupart des entreprises veulent s'établir là où s'ouvrent des perspectives de croissance et de **nouveaux débouchés**. C'est notamment le cas de certains pays asiatiques et en particulier de plusieurs pays de l'ancien bloc de l'Est tels que la Pologne, la Hongrie et la République tchèque.

## **3. En tant que syndicat, nous sommes impuissants face à la décision de délocaliser des multinationales omnipotentes.**

### **Pour :**

Le visage de l'économie flamande a effectivement beaucoup évolué au cours de ces 30 dernières années. Avec la suppression des limitations sur les flux de marchandises et de capitaux, les entreprises doivent soutenir une concurrence toujours plus effrénée sur le marché mondial. Les progrès technologiques des secteurs de l'informatique et des télécommunications ont amené de nouvelles formes d'organisation de l'économie, chaque étape du processus est réalisée dans le pays où c'est le plus intéressant. La part des investissements matériels de capitaux a diminué au profit d'investissements dans la recherche et le développement, la formation, l'innovation, les connaissances et l'information. L'emploi a connu un net recul dans l'industrie, essentiellement à cause de la croissance énorme de la productivité, de l'automatisation technologique et de la délocalisation des activités vers des pays où les salaires sont moins élevés. Autant d'aspects sur lesquels le syndicat n'a aucune prise et contre lesquels il ne peut rien entreprendre. En outre, les nombreux exemples actuels comme celui de Volkswagen Forest, montrent que les décisions en matière d'emploi ne sont pas prises par les directions belges mais ailleurs. Les syndicats éprouvent d'énormes difficultés à trouver le bon partenaire de négociation.

### **Contre :**

Les syndicats ont réellement les moyens d'éviter que les patrons opposent les travailleurs les uns aux autres. A cet égard, l'exemple vécu ces dernières années par les travailleurs et les syndicats de General Motors Europe est révélateur. Lorsque la direction de GM a annoncé en 2001 que les sièges européens devaient réduire leur production de plus de 300.000 véhicules par an, les syndicats et les travailleurs se sont organisés de manière solidaire au niveau européen pour répartir cette diminution entre l'ensemble des sièges plutôt que de procéder à la fermeture d'un seul site. Cette attitude a permis d'éviter une concurrence entre les travailleurs qui désiraient éviter d'être eux-mêmes les victimes d'une éventuelle fermeture. Depuis lors, les travailleurs et les syndicats de General Motors Europe ne permettent plus

qu'ils soient de simples pions que la direction déplace au gré de ses décisions internationales. Désormais, la direction consulte les syndicats et le comité d'entreprise européen avant toute décision, pour chercher un accord européen qui sera ensuite discuté à l'intérieur de chaque pays. Pour en savoir plus, consultez le blog des travailleurs de General Motors Europe (<http://www.gmworkersblog.com/>).

#### **4. Tous nos emplois sont délocalisés en Chine.**

**Pour :**

Les Chinois travaillent pour un salaire tellement bas et ils ont si peu voire aucun droit en matière de travail que nous pouvons réellement parler d'une concurrence déloyale.

**Contre :**

Le mot "délocalisation" évoque directement pour nous la Chine ou l'Inde. Or les entreprises délocalisent souvent plus près de chez nous, dans un pays de l'Union européenne. Cette évolution est encore renforcée par la concurrence accrue au sein de l'Union européenne, conséquence de la libéralisation effrénée. Il n'est pas rare non plus de voir une entreprise flamande délocaliser en Wallonie. Le Hainaut, par exemple, constitue une destination de choix.

Un rapport publié en 2005 par le Conseil central de l'Economie indique que les investissements étrangers directs sont consentis plutôt dans les pays voisins et non pas dans les pays dont la croissance est récente. En outre, la part des importations de la Chine et de l'ensemble des dix nouveaux Etats membres de l'UE ne représente que 5% des importations belges et ce, malgré une augmentation. Un excédent subsiste en matière de commerce extérieur avec les pays susmentionnés.

Le transfert des activités vers l'étranger s'opère donc essentiellement dans le cadre d'une production qui s'organise de plus en plus à l'échelle européenne. La création d'un marché unique, la suppression progressive des entraves au commerce avec l'Europe de l'Est et l'abaissement des coûts de transport ont incité bon nombre de multinationales à revoir leur production au cours de cette décennie. La réalisation d'économies d'échelle dans les activités principales de l'entreprise et la suppression des doublons lorsque la production est assurée par plusieurs pays, sont au cœur de cette politique. Plutôt que de répéter toutes les étapes de la production dans plusieurs pays de l'Union européenne, le nombre d'établissements est réduit de façon draconienne et les établissements qui subsistent se spécialisent dans une étape de la production. Les activités connexes sont sous-traitées aux autres entreprises européennes. Cette politique permet certes de maintenir l'ensemble de la production voire de l'augmenter mais elle entraîne aussi une diminution du nombre de travailleurs.

Les pays vers lesquels les activités industrielles sont délocalisées ne sont généralement pas des pays éloignés où les coûts salariaux sont très faibles. Ces dix dernières années, les délocalisations entraînant un licenciement collectif en Belgique se sont essentiellement opérées vers la France, l'Italie, la Grande-Bretagne et les pays proches de l'Europe de l'Est. Les activités de service sont principalement délocalisées vers les Pays-Bas et les pays anglo-saxons.

#### **5. C'est de la concurrence déloyale, ces Chinois qui se contentent d'un salaire mensuel moyen de 250 euros pour le même type de travail. Nous ne pouvons pas lutter, il n'y a rien à faire.**

**Pour :**

Depuis 2000, nous sommes confrontés aux retombées économiques mondiales, à la vulnérabilité de notre économie ouverte, à la dépendance des quartiers généraux externes et à la pression des pays à bas salaires. Ces difficultés ont entraîné quantité de restructurations et de faillites, une forte augmentation du chômage et, pour les rescapés, une insécurité d'emploi accrue. Et le fait que la Chine soit devenue l'usine du monde, achève de nous briser. En effet, nous sommes dans l'incapacité de la concurrencer de quelque façon que ce soit : la

Chine ne respecte aucune norme internationale en matière de travail et d'environnement et elle est loin d'aligner ses salaires sur les nôtres.

**Contre :**

La Chine évolue à un rythme effréné. Son marché de l'emploi et les conditions de travail suivent le même mouvement. On constate une augmentation graduelle des salaires dans certains secteurs, en particulier dans les villes côtières. Jusqu'ici, cette augmentation concerne surtout les personnes les plus qualifiées, mais la tendance est perceptible. En outre, les travailleurs chinois s'émancipent. Les contacts avec le monde extérieur se multiplient, la présence des ONG qui concentrent leurs efforts sur les conditions de travail s'intensifie, de même que la sensibilisation aux droits des travailleurs chinois. Par ailleurs, la Chine a récemment adopté une loi sur le travail qui offre de nombreuses perspectives. Il y est question du développement d'un mouvement syndical en Chine et d'une collaboration syndicale internationale avec la Chine.

*(Pour les détails et les commentaires sur ces questions, nous vous invitons à consulter notre page web consacrée à la Chine !)*

**6. Les comités d'entreprise européens sont une noble initiative, mais ils n'améliorent guère la situation.**

**Pour :**

De trop nombreuses barrières subsistent pour que ces Comités d'entreprise européens soient vraiment efficaces et puissent réaliser un travail pertinent. Il y a d'abord la barrière de la langue qui entrave la communication. Et puis, il y a de trop grandes disparités sur le plan de la culture syndicale. En fait, vous ne savez jamais vraiment qui est votre interlocuteur à la table des négociations.

**Contre :**

La création des comités d'entreprise européens (suite à une Directive européenne de 1994) a permis l'instauration d'un dialogue international entre les travailleurs d'une même multinationale. Les syndicats européens peuvent se targuer de cette avancée car il est clair que le patronat européen ne manifestait aucun empressement à consulter les travailleurs et à leur fournir des informations.

Evidemment, il n'est pas simple de mettre tous les délégués syndicaux sur la même longueur d'onde. Les Comités d'entreprise européens offrent cependant de nombreuses possibilités et pèsent davantage dans la balance contre le pouvoir des multinationales. Les délégués syndicaux européens ont une bonne vue d'ensemble des activités dans les différentes filiales. Ils sont par exemple tenus informés des conflits entre plusieurs établissements ou des cas de concurrence déloyale.

*“La grosse difficulté pour développer un véritable syndicalisme européen demeure le manque d'intérêt des travailleurs pour le niveau européen. Bien entendu, ils n'ignorent pas que ce qui se passe en Angleterre ou en Europe de l'Est peut influencer l'avenir de leur filiale en Belgique. Mais ils perçoivent encore trop souvent les autres filiales comme des concurrentes. Pour convaincre les travailleurs d'un groupe international de l'importance pour eux d'avancer dans la même direction, nous devons les informer correctement de nos activités au sein des Comités d'entreprise européens. C'est la stratégie de Caterpillar. La solidarité n'est pas une évidence. Il faut la construire en apprenant à mieux nous connaître et nous comprendre.”*

*Roger Lenoble, militant CSC chez Caterpillar, dans Syndicaliste CSC.*

**3. MODELE avec ORATEUR**

Cherchez un orateur qui pourra témoigner sur le thème abordé dans le reportage et établir une corrélation avec la réalité belge ou qui pourra réagir à l'actualité traitée dans ce thème.

Concernant la thématique de la délocalisation :

Plusieurs secteurs subissent le phénomène de la délocalisation. En Belgique aussi. Cherchez des exemples concrets dans votre région. Des permanents syndicaux peuvent éventuellement vous apporter des témoignages concrets dans ce cadre.

### **Déroulement**

#### **Avant le reportage :**

Présentez le thème et l'orateur

#### **Après le reportage :**

Préparez une série de questions pour l'orateur en fonction du thème abordé et de l'actualité.

### **De quoi s'agit-il ?**

Vous voulez en savoir plus sur les notions abordées dans le reportage ? Nous vous invitons à consulter la rubrique "Dictionnaire" qui décrit brièvement ces notions :

- Délocalisation
- Responsabilité sociale des entreprises
- Confédération européenne des Syndicats

### **Plus d'info :**

Introduction à la Confédération Européenne des syndicats

[www.ces.org](http://www.ces.org)

[http://www.csc-en-ligne.be/qui\\_nous\\_sommes/international/Europe/action\\_europeenne.asp](http://www.csc-en-ligne.be/qui_nous_sommes/international/Europe/action_europeenne.asp)