

VERENIGDE COMMISSIES VOOR
HET BEDRIJFSLEVEN, HET
WETENSCHAPSBELEID, HET
ONDERWIJS, DE NATIONALE
WETENSCHAPPELIJKE EN
CULTURELE INSTELLINGEN, DE
MIDDENSTAND EN DE
LANDBOUW EN VOOR DE
SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 6 SEPTEMBER 2016

Voormiddag

COMMISSIONS REUNIES DE
L'ECONOMIE, DE LA POLITIQUE
SCIENTIFIQUE, DE L'EDUCATION,
DES INSTITUTIONS
SCIENTIFIQUES ET
CULTURELLES NATIONALES, DES
CLASSES MOYENNES ET DE
L'AGRICULTURE ET DES
AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 6 SEPTEMBRE 2016

Matin

La réunion publique de commission est ouverte à 10.36 heures et présidée par MM. Jean-Marc Delizée et Vincent Van Quickenborne.

De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.36 uur en voorgezeten door de heren Jean-Marc Delizée en Vincent Van Quickenborne.

01 De aankondiging van de sluiting van de vestiging van Caterpillar te Gosselies - Hoorzitting met:

- Antonio Cocciolo (voorzitter MWB Henegouwen-Namen),
- Christian Bougard (regionale Adjunct-Secretaris ACLVB Wallonië),
- Jean-Marie Hoslet (secretaris ACV-Metea Henegouwen).

01 L'annonce de la fermeture du site de Caterpillar à Gosselies - Audition de:

- Antonio Cocciolo (président MWB Hainaut-Namur),
- Christian Bougard (secrétaire régional adjoint Régionale Wallonne CGSLB),
- Jean-Marie Hoslet (secrétaire CSC-Metea Hainaut).

01.01 Jean-Marc Delizée, président: Mesdames, Messieurs, chers collègues, bonjour à tous. Goeiemorgen allemaal.

Je voudrais en tout premier lieu souhaiter la bienvenue à nos invités ce matin, les représentants des travailleurs de l'entreprise Caterpillar de Gosselies. Bienvenue à la Chambre des représentants et merci d'avoir accepté notre invitation dans des délais très brefs et dans des circonstances que nous imaginons bien pénibles et lourdes pour les travailleurs de l'entreprise.

Je crois que le souhait de nombreux collègues était d'entendre en premier lieu les représentants de l'entreprise. J'entends les partenaires sociaux. L'invitation a également été adressée à la direction de Caterpillar et hier après-midi, l'entreprise nous a fait savoir qu'elle ne souhaitait pas participer à nos travaux. En tout cas, je suis convaincu que l'échange de vues que nous allons avoir et les informations que vous allez nous donner enrichiront et alimenteront les débats d'actualité et les questions parlementaires que nous pourrions adresser par la suite au gouvernement.

Il est certain que la non-présence de la direction de l'entreprise est à déplorer car elle aurait pu aussi nous apporter un lot d'informations et nous donner quelques explications et des perspectives.

C'est une commission réunie de l'Économie et des Affaires sociales. Je voudrais remercier mon collègue Vincent Van Quickenborne qui préside la commission des Affaires sociales, pour l'organisation conjointe de cette commission.

Je voudrais préciser aux collègues qu'il y aura un compte rendu intégral de ces travaux. Certains collègues

ont déposé des questions parlementaires; elles feront l'objet d'un débat d'actualité ce jeudi après-midi en présence de monsieur le premier ministre et de monsieur le ministre Peeters.

Comme je l'ai dit, je crois que l'échange de vues de ce matin permettra d'enrichir les questions des collègues et tous les groupes pourront y participer. Pour des raisons d'agenda, il n'a pas été possible d'organiser ce débat cet après-midi.

Je vois que des collègues souhaitent intervenir, je présume, sur l'ordre des travaux. Je vais leur donner la parole. Je demanderais simplement qu'on ne soit pas trop long dans les questions de procédure car je crois que sur le fond, l'échange de vues que nous avons concerne des milliers de travailleurs, ceux de l'entreprise, mais il faudra également se préoccuper des travailleurs des firmes sous-traitantes.

Je crois que cet échange de vues mérite un débat digne et serein. Cela dit, les questions de procédure sont toujours possibles. Je donne la parole à M. Massin.

01.02 **Éric Massin** (PS): Monsieur le président, au nom de tous les collègues du parlement, nous remercions les organisations syndicales de leur présence suite à la demande que le groupe PS a faite de la tenue de cette commission réunie Économie et Affaires sociales et, au travers de leur présence, de la dignité des travailleurs de Caterpillar confrontés à ce licenciement brutal.

Nous nous devons de constater, comme vous l'avez fait, l'absence des dirigeants de l'entreprise. Ce n'est pas nécessairement la présence du grand patron de Caterpillar aux États-Unis qui est requise mais plutôt celle de son porte-parole dont l'annonce de la fermeture a été brutale.

Sans rentrer directement dans les questions d'ordre procédural – et il doit y en avoir puisque le débat qui aurait dû se tenir en une seule journée se tiendra en différentes auditions des organisations syndicales, suivis d'échanges et d'un mini-débat – nous devons déplorer, au travers de cette absence, ce mépris de l'employeur. Messieurs les présidents, avez-vous obtenu des explications concernant cette absence dans le chef de l'employeur, de Caterpillar alors que nous avons des questions légitimes à lui poser?

01.03 **Jean-Marc Nollet** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, c'est sans détour que j'exprime mon incompréhension, ma non-acceptation quant à l'absence des responsables de Caterpillar ce matin. Je remercie les représentants des travailleurs pour leur présence. Mais j'ai pris note du mot que vous avez utilisé lorsque vous avez constaté leur absence: "Les patrons ne souhaitent pas participer."

Face au drame social qu'ils ont eux-mêmes suscité et je pèse mes mots en le disant, il s'agit là d'une démonstration de lâcheté dans le fait de ne pas souhaiter participer à nos travaux. Pouvez-vous préciser le contenu du contact que vous avez eu avec eux et nous dire s'il s'agissait d'un contact avec la direction belge ou d'autres représentants? Il ne s'agit plus de souhaiter ou de ne pas souhaiter mais de se justifier, de répondre aux questions du parlement mais aussi des syndicats, représentants des travailleurs.

Par ailleurs, j'ai lu dans la presse – M. Massin y faisait peut-être allusion – que des arguments d'ordre juridique (la loi Renault) les empêcheraient d'être présents. J'aimerais savoir sur quel article ils se basent pour justifier leur absence au parlement.

Monsieur le président, sans rentrer dans un débat en profondeur, il m'apparaît que la situation est suffisamment grave pour que vous retourniez vers eux et que vous réitériez votre demande d'être présents, à la commission jeudi prochain, en présence des ministres.

Je demande que vous puissiez être mandaté pour ce faire, et que, jeudi, ils soient présents. Entre-temps, j'aimerais que vous nous précisiez les termes utilisés. Il est totalement déplacé d'arriver ici, aujourd'hui, avec un souhait, en tant que réponse à la demande du parlement. C'est l'ensemble des collègues qui désiraient aussi entendre le patronat.

01.04 **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Monsieur le président, permettez-moi de remercier les représentants des organisations de travailleurs pour leur présence. Messieurs, il est important de vous rencontrer car vous êtes les représentants de ceux qui, pendant des dizaines d'années, ont produit la richesse sur ce site. Ce sont les travailleurs qui produisent la richesse, et non le capital. Il est donc important de vous entendre sur la réalité de l'entreprise.

Néanmoins, au niveau de l'ordre des travaux, monsieur le président, je m'étonne de ce mépris des représentants de cette multinationale qui ne daignent même pas venir s'expliquer devant les représentants de la Nation, aujourd'hui. Ces dernières années, la multinationale Caterpillar n'a jamais lésiné à faire du lobby, à faire du lobbying auprès de tous les députés pour diminuer la fiscalité, à prendre contact avec les organes législatifs. "Il n'y a pas de problème, nous sommes en interaction", mais quand il s'agit de venir s'expliquer sur un massacre social, personne ne répond au téléphone. C'est vraiment un mépris élémentaire pour notre démocratie. Ce constat est alarmant: aujourd'hui, le pouvoir économique, et donc en partie politique, se trouve concentré dans le conseil d'administration d'une multinationale et n'est même plus présent ici au parlement. Si ce n'est pas une leçon politique dramatique des faits de ce matin, je ne sais pas quelle autre conclusion nous pouvons en tirer.

Monsieur le président, je rebondis sur les propos de mon collègue Jean-Marc Nollet. La raison officielle invoquée par la direction pour justifier son absence est la procédure Renault. Le parlement doit prendre position sur cette question-là. Sans cela, aucune multinationale ne viendra se justifier chez nous. À chaque fois qu'il y aura restructuration, il y aura toujours une phase Renault. Nous, les élus de la Nation, nous devons exiger que les représentants de ces multinationales viennent s'expliquer devant nous. Nous exigeons aujourd'hui que toute la politique industrielle que nous leur avons offerte – construire des routes, donner des subsides, des ristournes fiscales, et pour cela, ce n'était pas un souci pour eux d'être ici au parlement – soit suivie de leur présence aujourd'hui. Quand il faut s'expliquer pour un massacre social, plus personne n'est présent. Nous devons donner un signal majorité et opposition que nous n'acceptons pas ce mépris de la démocratie de la part d'une multinationale. Sans ce signal, ils ne viendront jamais rendre des comptes. Et notre objectif est bien celui-là!

01.05 Denis Ducarme (MR): Monsieur le président, messieurs, d'emblée, au nom du groupe MR, je veux vous remercier pour votre présence et les explications que vous nous donnerez et qui armeront notre mobilisation en faveur des travailleurs de Caterpillar et des sous-traitants. Il s'agit d'aller au-delà de l'écoute et de rassembler des informations qui nous permettront, autant que possible, de vous épauler.

Monsieur le président, il n'est pas concevable qu'on tourne ainsi le dos aux représentants du peuple belge au parlement. Au nom du groupe MR, je vous demande d'insister pour que nous puissions avoir la rencontre prévue aujourd'hui avec la direction de Caterpillar. Nous partons du principe que lorsque l'on plonge ainsi une région dans un tel drame social, économique et humain, il faut assumer un minimum. Ils n'assument pas. Ils se défilent, ils snobent le parlement. C'est du dédain. C'est inacceptable. D'autres, par le passé, sont venus s'expliquer dans des situations semblables. Il s'agira d'entendre les représentants de Caterpillar dans cette commission.

01.06 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, messieurs les représentants des travailleurs, je vous adresse un grand merci pour votre présence aujourd'hui. Vous entendre et travailler avec vous, c'est venir en soutien à toutes ces familles de Caterpillar et des sous-traitants qui sont directement et fortement touchées par ce drame social. L'enjeu, c'est aussi de travailler avec les différents gouvernements, mais nous y reviendrons lors du débat.

Monsieur le président, chers collègues, concernant l'absence des patrons de Caterpillar, y a-t-il lieu de s'étonner? Moi, cela ne m'a pas étonnée. C'est le reflet de leur attitude depuis le début de ce dossier. Messieurs, vous qui êtes là au nom de l'ensemble des travailleurs, il est primordial que vous ayez un interlocuteur qui puisse prendre des engagements et avec lequel il est possible de travailler sur des alternatives. L'absence de la direction de Caterpillar ne me surprend absolument pas. Ses membres invoquent la loi Renault. Effectivement, cette loi existe. Mais la direction aurait pu au moins expliquer le rapport économique, puisqu'ils sont dans l'obligation de le faire.

Nous pouvons insister, c'est le respect de la démocratie. Pour eux, depuis les États-Unis, la Belgique ne représente qu'un petit point sur la carte et ils font peu de frais de la réalité des travailleurs et de leurs familles.

Monsieur le président, la priorité, c'est d'être dans l'action, c'est de travailler avec les représentants des travailleurs. Enfin, en ce qui concerne la direction de Caterpillar, il faut que les travailleurs et le gouvernement aient un interlocuteur qui puisse prendre des décisions qui engagent la direction américaine.

01.07 Meryame Kitir (sp.a): Heren voorzitters, namens mijzelf en mijn partij, de sp.a, wens ik in de eerste plaats alle slachtoffers van de sluiting heel veel sterkte en moed toe. De werknemers zullen nu in een

periode van heel veel onzekerheid terechtkomen.

Het laatste wat deze werknemers verwachten, is een heen-en-weergewieg van hun werkgever, die op een heel laffe manier de sluiting van de fabriek heeft aangekondigd. De werkwijze die nu ook door deze multinational wordt gehanteerd, is niet nieuw. Vaak wordt een directeur aangesteld die ter plaatse niets te zeggen heeft en eigenlijk geen rol heeft in de genomen beslissingen. De beslissingen worden boven hun hoofd genomen. Uiteindelijk verschuift de multinational zich achter een wetgeving, met name de Renaultwet.

Ik heb altijd begrepen dat de Renaultwet inhoudt dat de eerste ronde een ronde is van consultatie, van zoeken naar alternatieven en van zoeken naar een eventuele mogelijkheid om de fabriek nog over te laten of een gedeelte ervan open te laten. Dat is uiteraard de bedoeling geweest van de eerste ronde van de Renaultwet. Nu wordt net dat argument gebruikt, om niet te praten en niet te zoeken naar oplossingen. Dat is echt ongehoord.

Indien het voor de werkgever moeilijk is om een en ander in een openbare vergadering te doen, mag dat voor mij in een gesloten vergadering gebeuren.

Mijnheer de voorzitter, ik steun echter wel de vraag van de andere leden, namelijk dat de directie ten minste uitleg komt geven bij de manier waarop zij de beslissing in kwestie heeft genomen alsook bij de vraag of er nog een mogelijkheid is om een alternatieve oplossing te zoeken.

01.08 **Jean-Marc Delizée**, président: D'autres collègues souhaitent-ils intervenir? Je précise que c'est une coprésidence, puisque deux commissions sont réunies ici.

01.09 **Vincent Van Quickenborne**, voorzitter: Beste collega's, ik wil eerst en vooral zeggen dat de heer Delizée en ikzelf op 2 september, na de aankondiging door Caterpillar, onmiddellijk het initiatief genomen hebben om deze gemeenschappelijk commissie zo snel mogelijk te organiseren. Wij hebben, in eer en geweten, onmiddellijk zowel de regering als de sociale partners, dus de vakbonden en de werkgever, gevraagd om hier te verschijnen.

Wij hebben daartoe een communicatie opgezet met de directie van Caterpillar Gosselies. Ik vat de belangrijkste passages samen van het antwoord dat wij kregen. "Nous devons malheureusement, à ce stade, décliner cette invitation," zegt de directie. Zij vervolgt: "L'information et la consultation sur l'annonce d'intentions du groupe Caterpillar doivent, conformément aux dispositions légales, se tenir avec et au sein de notre conseil d'entreprise". Dat was het antwoord van de directie.

Ik besluit na de betogen van alle collega's hier aanwezig dat wij als gemeenschappelijke commissie de directie opnieuw zullen vragen om naar hier te komen. Desnoods vergaderen wij dan, zoals collega Kitir suggereerde, achter gesloten deuren. Wij zullen zeggen dat de komst unaniem wordt gevraagd. Als de directie blijft weigeren, moet zij verwijzen naar de artikelen op grond waarvan zij zegt dat zij hier niet kan verschijnen.

Het lijkt mij vreemd dat de directie dat niet zou kunnen doen. Hier kunnen de omstandigheden worden gecreëerd om haar volledig conform de wet-Renault te horen. In het verleden is dat al aangetoond. Kortom, het is de vaste wil van de commissie en van de commissievoorzitters om de directie hier alsnog te doen verschijnen.

01.10 **Jean-Marc Delizée**, président: Je voudrais encore dire deux choses avant d'entendre certaines répliques. Je note que nous déplorons unanimement l'absence des représentants de l'entreprise et que, tous, nous exigeons une rencontre ultérieure - que ce soit jeudi, vendredi ou un autre jour. C'est une question de calendrier. Mon collègue et moi-même, avec le président de la Chambre, allons insister de nouveau pour qu'un échange soit organisé.

Ensuite, au sujet de la loi Renault, la Chambre dispose d'un excellent service juridique. J'ai donc sollicité auprès du président une analyse juridique de ladite loi afin de répondre aux questions qui ont été posées. De la sorte, nous verrons sur la base de quels articles une absence à cette commission peut se justifier. J'espère que nous disposerons d'une analyse circonstanciée ce jeudi.

Nous pouvons poursuivre le débat, mais l'objectif initial était de donner la parole aux représentants des travailleurs. Des demandes de réplique ont été exprimées par MM. Massin et Calvo.

01.11 **Éric Massin** (PS): Monsieur le président, ce n'est pas une demande de réplique.

Je vous remercie, messieurs les présidents, de nous avoir indiqué les raisons qui ont conduit Caterpillar à décliner notre invitation. Non qu'ils refusent d'être présents aujourd'hui, mais ils la déclinent purement et simplement. Exigeons donc leur présence ici. Nous verrons ensuite si d'autres moyens doivent être employés, par exemple via une intervention du gouvernement.

Plusieurs questions se posent. Ainsi, quel interlocuteur pouvons-nous avoir en face de nous? Autrement dit, qui pilote l'avion dans le cadre des négociations et qui prend la responsabilité de décliner une invitation adressée par le parlement? La seule chose que je veux savoir, c'est: par qui cette lettre a-t-elle été signée? L'a-t-elle été par la direction belge? De la sorte, nous pourrions éclaircir l'identité de nos éventuels interlocuteurs. Cela me semble relativement important.

01.12 **Kristof Calvo** (Ecolo-Groen): Heren voorzitters, ik denk dat het inderdaad de bedoeling moet zijn om aan de vertegenwoordigers van de werknemers maximaal de tijd te geven om hun verhaal toe te lichten, welk verhaal vandaag volgens mij nog belangrijker is dan onze uiteenzettingen.

Ik zou u twee dingen willen vragen.

Eerst vraag ik u om de brief van de directie te delen met het Parlement. Een dergelijk grotesk statement, dat hier terecht op heel veel boosheid kan rekenen, verdient alle openheid. Het kan alleen maar helpen om de druk vanuit het Parlement op de directie te verhogen.

Ten tweede wil ik onderstrepen dat deze discussie bijzonder belangrijk is voor de talrijke getroffen werknemers van Caterpillar maar ook voor de toekomst. Daarom juich ik de suggestie van de juridische nota toe. Het lijkt mij een goede zaak dat de diensten zich daarover buigen.

Naar mijn overtuiging is er volgens de wet-Renault geen enkel element volgens hetwelk men hier niet kan langskomen; geen enkel. Ik sta dan ook niet toe dat men zich, door hier vandaag afwezig te zijn, verbergt achter een wet die er gekomen is na een soortgelijk sociaal drama. Volgens mij bepleit ook geen enkel element een vergadering achter gesloten deuren. Caterpillar was van de partij om dividenden uit te delen, om een goednieuwsshow te brengen en om te zeggen wat er allemaal moest gebeuren in dit land. Als er geen juridisch element is — en dat lijkt mij zo te zijn — dan moet de directie zich binnen de kortste keren in een openbare vergadering komen verantwoorden ten aanzien van het Parlement en ten aanzien van de werknemers. Op dat laatste punt insister ik.

Voorts ben ik graag bereid om naar het verhaal te luisteren, want dat verdient alle aandacht, trouwens ook van de regering. Ik had eigenlijk heel graag gehad dat de vertegenwoordigers van de regering vandaag al aanwezig waren geweest.

01.13 **Vincent Van Quickenborne**, président: Nous allons faire distribuer la réponse de Caterpillar.

Nous allons rédiger la note juridique le plus vite possible afin de leur communiquer nos réponses. Cette note sera également distribuée aux collègues du Parlement.

01.14 **Jean-Marc Delizée**, président: Le mail est signé par M. Jerome Bandry, *EU Government Affairs Director*. Voilà le titre de la personne qui nous répond.

Chers collègues, je salue la présence de nos invités qui représentent les trois organisations représentatives des travailleurs.

Je salue M. Antonio Cocciolo, président Hainaut-Namur des Métallos de la FGTB et président de la FGTB de Charleroi, M. Jean-Marie Hoslet, secrétaire de l'ACV-CSC Metea Hainaut et M. Christian Bougard, secrétaire régional adjoint de la Régionale wallonne de la CGSLB.

Je vous souhaite la bienvenue et je vous remercie de votre présence.

Nous souhaitons vous entendre l'un après l'autre pendant dix à quinze minutes. Ensuite, nous aurons un échange de vues avec les membres de la commission.

01.15 Antonio Cocciolo: Bonjour, je pense que le principe de cette journée est que les organisations syndicales représentant les travailleurs de l'entreprise puissent vous éclairer sur la situation de Caterpillar, en tout cas sur l'annonce de la fermeture du site de Gosselies.

Avant tout, au nom des travailleurs de Caterpillar, je vous remercie d'avoir convoqué cette commission. C'est vrai que nous sommes les représentants des travailleurs mais vous êtes aussi les représentants des travailleurs parce qu'ils font partie de la population et vous avez le devoir et la responsabilité de protéger l'ensemble des travailleurs et de la population de ce pays. Merci à vous en tout cas de nous écouter.

Pourquoi la direction n'est-elle pas présente? Depuis 48 heures, on se pose les mêmes questions et ça nous pose énormément de problèmes pour la suite des négociations. Depuis 24 heures, on cherche un interlocuteur pour pouvoir commencer les discussions.

En plus de cela, il y a toute la problématique du site de l'entreprise. Ce n'est pas une petite PME, c'est 98 hectares de surface, 18 kilomètres de clôture; une entreprise de cette dimension ne se laisse pas comme ça à l'abandon, il faut absolument protéger cette entreprise, protéger le matériel produit et protéger surtout les machines et l'investissement de 150 millions d'euros effectué en 2013.

Chers politiciens, chers camarades, chers amis, tout ce travail, ce sont les travailleurs de l'entreprise qui sont en train de l'effectuer. Lors des assemblées d'hier et d'aujourd'hui, les délégations syndicales ont demandé aux travailleurs d'être responsables, d'être non pas dignes parce que la dignité veut peut-être dire autre chose – on l'utilise peut-être trop facilement; je considère que la dignité, c'est aussi pour chacun d'avoir un emploi et un pouvoir d'achat correct. C'est ça la vraie dignité. Aujourd'hui, on sent que ce n'est pas tout à fait ça.

Le travail de protection de l'outil, le travail de sécurité, le travail de protéger l'outil de travail et tout ce qui est autour: aujourd'hui, ce sont les travailleurs de l'entreprise qui sont en train de l'effectuer. C'est ce qui est scandaleux, car c'est de la responsabilité des employeurs, de la multinationale de mettre tout en œuvre pour protéger physiquement les travailleurs de leur entreprise.

Vous êtes peut-être surpris mais nous les connaissons depuis 35 ans et nous savons de quoi ils sont capables quand ils sont en panique.

Au nom des travailleurs que je représente, je voudrais montrer l'importance du rôle politique. Ou bien nous sommes ensemble, ou bien nous y perdrons tous. On se trouve dans une situation où la négociation d'entreprise va peut-être être entamée demain ou après demain – et on verra avec qui. Ensuite, du côté des organisations et des politiques, il va falloir réfléchir à la façon de créer des emplois stables dans ce pays, des emplois qui permettent à plusieurs générations de travailler, de produire, et donner la possibilité à la population d'être dans un pays où il fait bon vivre. J'ai des craintes à ce sujet, aujourd'hui. On a plusieurs fois attiré l'attention de tous les niveaux politiques de ce pays. Ce que je vais dire n'est pas cynique, mais la situation de Caterpillar est peut-être un choc psychologique qui va permettre à certains de réfléchir à l'avenir des entreprises de ce pays et à la responsabilité du politique et des organisations syndicales pour les générations futures.

Caterpillar a décidé, le 2 septembre, de fermer le site de Gosselies. Mais il ne s'agit pas seulement d'une restructuration qui concerne Charleroi, la Wallonie ou la Belgique. C'est une restructuration européenne. En même temps, on annonce en Islande la fermeture d'une entreprise sur trois – ce qui touche plus de 300 travailleurs –, et on impose un plan de restructuration, avec primes à la clé, en Angleterre. Même si Grenoble va recevoir une partie de la production de Gosselies, on y impose également un plan de restructuration. La réflexion doit donc porter sur l'ensemble de l'industrie européenne. Il ne s'agit pas seulement de la survie de l'industrie de notre région.

Les travailleurs sont inquiets. Sur toutes ces questions, ils attendent des réponses. Mais je le répète, les solutions futures vont dépendre de la capacité de chacun à revoir sa copie concernant la vision de l'économie de ce pays. Est-ce que je ne vais pas utiliser le dossier pour faire de l'idéologie? Mais le constat, c'est que la méthode ne marche pas.

À Gosselies, en 2013, quand ils nous ont annoncé la restructuration, j'avais vraiment des craintes. Je me suis dit: "Si on ne trouve pas un accord avec la multinationale en 2013, c'est la fermeture totale". Les

organisations syndicales, toutes confondues – et mon ami Hoslet a participé avec moi aux négociations –, ont tout fait pour satisfaire la multinationale: de la flexibilité supplémentaire, une nouvelle organisation du travail, on a négocié des prépensions et 1 400 personnes ont quitté l'entreprise, on a accepté des choses en flexibilité que, même moi, en tant qu'organisation syndicale, j'ai honte de vous expliquer. Ils ont eu des facilités fiscales, avec des ingénieries entre la Suisse et la Belgique pour pouvoir imposer leurs produits en Suisse et non pas dans notre pays. Ils ont eu pendant des années des diminutions de cotisations sociales. Nous n'y sommes pas opposés si c'est négocié et si on garantit l'emploi dans notre région. Tout cela fait partie de la discussion. Ils ont tout eu! Encore aujourd'hui, dans la lettre de licenciement qu'ils ont envoyée au personnel, et que vous allez probablement avoir dans les prochains jours, ils nous disent: "Je suis désolé messieurs les Carolos, messieurs les Wallons, messieurs les Belges, vous avez atteint tous les objectifs qu'on vous avait demandés, même au-delà mais, malheureusement, la multinationale est ce qu'elle est et dans le cadre de la redistribution des dividendes à ses actionnaires, il va falloir saquer et c'est vous qui payez".

Quand on parle du slogan que c'est un licenciement boursier, faites-moi la preuve que c'est le contraire ou que c'est autre chose. Faites-moi la preuve! Cette entreprise est un bijou! Je vous invite à la visiter, à aller voir l'investissement des 150 millions qu'on a fait, que les organisations syndicales ont exigé en 2013. Allez voir! C'est digne de la NASA! On a l'impression qu'on est dans une usine du futur. Il manquait un peu de volume, mais "merde", les conjonctures, on les gère! Avec toutes les compétences qu'on peut avoir au niveau régional ou au niveau fédéral, il y a moyen de gérer cette situation.

Ils viennent nous dire que l'entreprise est trop grande. Mais "merde", même cela, il y a la possibilité de vendre une partie ou de céder à la Région ou autre pour pouvoir mettre en avant d'autres investissements!

Je ne veux pas céder à l'émotionnel, mais on dit souvent que les États-Unis adoptent le même comportement dans la gestion de leurs entreprises que dans la guerre au Moyen-Orient. Cette attitude impérialiste est inacceptable! Elle bafoue la démocratie et la liberté! Refuser de rencontrer cette commission revient à dire: "Je suis au-dessus des États; je fais ce que je veux".

Je vous invite à lire le Code de conduite international de Caterpillar, qui est clair: "Là où l'on vous oblige, faites semblant d'y croire, mais là où l'on ne vous contraint pas, cassez le politique et les organisations syndicales". Il existe des cas au Canada, pour lesquels aucune procédure n'a été enclenchée: les entreprises ont été fermées du jour au lendemain au moyen d'un *lock-out*. Vous savez exactement ce que cela signifie.

Vous comme moi n'avons pas intérêt à laisser ce genre de choses se commettre. Laissez-nous négocier au niveau sectoriel, mais nous aurons besoin de vous pour les subsides et dans le cas d'une éventuelle reconversion. Je vous demande aussi à vous qui êtes des responsables politiques et qui représentez la population de ce pays de réfléchir. Ne laissons pas faire ces multinationales! Je n'ai pas dit qu'il ne fallait pas les accueillir, mais je demande qu'elles respectent les règles de notre pays et de notre continent. L'Europe a traversé deux guerres mondiales. Ce n'est pas pour accepter de tels comportements. La démocratie et la liberté constituent des enjeux aussi importants que les aspects économique, industriel et financier.

Je vous remercie de votre écoute et suis prêt à répondre à toutes vos questions.

(*Applaudissements*)

01.16 Jean-Marc Delizée, président: Merci beaucoup, monsieur Cocciolo, pour votre témoignage et vos propos. Monsieur Hoslet, je vous invite à prendre la parole.

01.17 Jean-Marie Hoslet: Messieurs les présidents, mesdemoiselles, mesdames, messieurs, je vous transmets un énorme remerciement de la part des travailleurs de nous recevoir en séance. Je n'ai pas la faculté d'être aussi loquace que mon collègue et d'être aussi emporté. Aussi ai-je préparé un texte à vous lire pour être le plus concis possible et le plus cohérent avec l'ensemble des travailleurs et des représentants de Caterpillar.

J'aimerais vous dire juste un mot avant de vous lire ce texte. Vous devez comprendre le contexte au sein de Caterpillar. Quand vous rentriez chez Caterpillar, vous deviez vous sentir tellement bien que vous ne deviez plus sentir le besoin de vous syndiquer, vous deviez faire abstraction de tout. Au sein de Caterpillar, il y a des Bancontact. Vous saviez vivre chez Caterpillar. Il y a un magasin qui vous obligeait presque à faire vos

achats chez Caterpillar. Quand vous travailliez bien, vous pouviez éventuellement recevoir une paire de chaussettes gratuite de chez Caterpillar. Vous pouviez vous habiller des pieds à la tête en jaune et noir. Et c'est tout juste s'il ne vous était pas demandé de "pisser" en jaune et noir.

Outre la boutade, vous devez savoir qu'aujourd'hui, il nous est demandé de travailler jusqu'en avril. L'informatique de Caterpillar a été délocalisée en Hollande, exprès pour ne pas que nous sabotions le travail. Comment voulez-vous travailler dans des contextes pareils, où, dès le départ, avant même de négocier, un renfort de gardiennage est amené, pour ne pas que cela se passe mal? En 2013, M. Cocciolo et moi-même, pour négocier, nous savions un quart d'heure à l'avance où cela se passait, et nous étions fouillés par des gardes armés. C'est le contexte que nous avons vécu en 2013. Mais en 2013, malgré toutes ces difficultés, nous savions qu'il y avait un espoir, que l'entreprise allait redémarrer. Nous avons donc mis de côté notre orgueil et notre fierté dans l'intérêt des travailleurs. Aujourd'hui, malheureusement, la majorité des travailleurs de plus de 52 ans et demi sont partis en RCC. A l'époque, nous avions la solution de la pré-pension que nous appelons RCC. Actuellement, cela n'est plus le cas. Le drame, ce sont 2 200 travailleurs sans aucun filet potentiel. J'y reviendrai tout à l'heure. M. Cocciolo en a déjà fait part.

De grâce, ne laissez pas échapper ce terrain qui, pour Charleroi, est une des solutions de redéploiement! À côté de l'aéroport, de l'Aéropole, ne laissez pas se développer un chancre économique! Ne laissez pas Charleroi-Nord comme nous laissons actuellement Charleroi-Sud, en parlant de Carsid plus précisément! Je vais essayer de ne pas me laisser submerger par les émotions. Cela n'est pas toujours facile. Mon gsm sonne toutes les 2 minutes. Quand je suis en train de répondre, d'autres m'appellent. La tension est très vive au sein de l'entreprise.

Je vais donc lire ce texte car, quand nous sommes à la tribune, nous avons toujours envie de dire l'essentiel, alors que nous passons parfois à côté de ce que nous devrions dire.

Les travailleurs de Caterpillar ont connu en 2013 un séisme social: 1 665 pertes d'emplois au total, soit 45 % de l'effectif, et ce, sans compter les nombreux sous-traitants. Les situations les plus dures à défendre seront celles des sous-traitants.

Depuis le 2 septembre à 8 h 50 du matin, les travailleurs de Caterpillar vivent non pas un séisme mais l'apocalypse: il n'y a plus rien après la fermeture de leur entreprise, la perte de leur emploi mais aussi celle de leur identité puisqu'ils ne vivaient que par Caterpillar. 2 155 personnes sont directement concernées auxquelles il faut ajouter les co-traitants (auxquels on a fait croire qu'ils faisaient partie de Caterpillar mais il ne sont jamais que la proie pour le chat), les sous-traitants, qu'ils soient producteurs de composants actifs dans la maintenance, la logistique souvent oubliée estimée à plus de 400 personnes concernées par la fermeture de Caterpillar, ou encore plus largement les services, ce qui représente aujourd'hui d'après nos estimations 7 000 emplois c'est-à-dire presque 7 000 familles car au sein de Caterpillar, des couples se sont formés, des couples qui se retrouvent sans rien du tout.

On a parlé de tout, d'indignation, d'écœurement, de brutalité, de séisme, de comportement abject mais il m'apparaît que la langue française manque de mots pour exprimer ce que les gens ont ressenti à l'annonce de la fermeture de Caterpillar. Nous sommes réellement révoltés. Il est quelque fois très difficile de ne pas le montrer, de ne pas sentir ce sang chaud qui nous monte à la tête. Lorsque vous rentriez chez Caterpillar, je vous le disais, c'était une famille. Vous deviez vous y sentir bien et prêt à renoncer aux syndicats et aux politiques, à tout. Vous deviez boire et manger Caterpillar.

Au nom de la CSC et de ses centrales professionnelles concernées, je souhaite ici exprimer avant tout notre soutien aux travailleurs de Caterpillar et à leurs familles ainsi qu'aux sous-traitants. La CSC se tient aux côtés des travailleurs dans leur combat pour sauver leur emploi et pour faire valoir leurs droits. Au-delà de toute émotion qui nous étreint bien évidemment, il nous faut garder dignité et sang-froid. Ne confondons pas, comme l'a dit plus tôt M. Cocciolo, sang-froid et faiblesse! Ce n'est pas parce que nous restons dignes que nous n'avons pas la rage au ventre.

Mesdames et messieurs les parlementaires, nous vous remercions pour votre invitation afin d'analyser l'ensemble des conséquences et, surtout, de tirer les enseignements de cette fermeture. Nous aurions préféré vous voir avant le 2 septembre. N'y a-t-il pas eu assez de fermetures, de restructurations d'entreprises? On l'oublie trop souvent, qu'elles soient multinationales ou non.

Rappelez-vous Renault Vilvorde, Opel Anvers, Duferco, Ford Genk, Bekaert, Arcelormittal Liège, et il n'y a

pas si longtemps que cela, Doosan, où nous avons reçu un fax venant de Corée. En quinze jours de temps, l'entreprise était fermée. Quinze jours! Une multinationale qui met la clé sous le paillason. Soit. Il vaut mieux trop tard que jamais. Je dis bien 'trop' tard que jamais.

Quels enseignements doit-on tirer de tout ça? Ne faisons pas une petite loi périphérique pour améliorer la loi Renault. Faisons en sorte qu'on ne se retrouve plus jamais dans cette situation. Vous êtes bien sympathiques à voir, surtout sur les photos au moment des élections mais je préfère ne pas vous voir et faire en sorte que l'on puisse vivre en paix et faire fructifier notre région de Charleroi qui en a grand besoin.

Au niveau des observations faites lors du conseil d'entreprise du 25 août, pour parler de cynisme, les travailleurs ont reçu des réponses à leurs questions d'ordre économique et financier et rien ne laissait présager l'annonce de la fermeture huit jours plus tard. La direction leur a notamment présenté des prévisions de ventes, marché européen en hausse. En mai dernier, la direction leur avait déjà soumis des indicateurs financiers très rassurants avec notamment, une rentabilité correcte malgré les transferts opérés vers la société sœur de droit suisse pour laquelle elle réalise les prestations.

Que dire du groupe, qui malgré un chiffre d'affaires en baisse, ne cesse d'augmenter les dividendes à destination des actionnaires!

Deuxième observation: allons droit au but et revenons sur l'une des composantes de la compétitivité évoquées: le coût salarial. Est-ce bien l'élément déterminant? Non, la direction le dit elle-même. Ce n'est pas le coût salarial, c'est purement et simplement une surcapacité mondiale. Il fallait une proie pour le chat. Qu'avons-nous fait? Nous avons découpé Caterpillar Gosselies pour essayer de remplir les carnets de commande des autres entités.

La direction nous dit dès le départ: "nous ne gagnerons pas un franc à mettre le travail de Gosselies à Grenoble". Ce n'est pas le but du jeu. C'est remplir les ateliers. Donc, ce n'est même pas une raison financière, c'est juste saturer les outils qui sont ailleurs.

De Charleroi, quand on regarde Caterpillar, ça paraît gigantesque, énorme. Vu des États-Unis, Caterpillar Gosselies, c'est 2 %. Donc, pour eux, quand ils nous parlent, nous sommes ultraminoritaires. Nous, quand on vit à Charleroi, quand on regarde Caterpillar, c'est notre cœur, notre poumon économique. Nous avons deux visions totalement différentes.

La direction l'avoue: la décision résulte d'une surcapacité, ni plus ni moins. Parlons des réductions de cotisations patronales, de *tax shift*, destinés à nous rendre plus compétitifs que nos voisins; à votre avis, est-ce que réellement, nos voisins français sont plus compétitifs et font plus de donations à la multinationale?

Autre observation: Caterpillar Belgique a payé, pour les cinq dernières années, 22 millions d'impôts sur un résultat brut cumulé de 93 millions d'euros. Ce qui revient à un taux d'imposition de 24 %. Quant à Caterpillar Group Service, qui est une filiale de Caterpillar Gosselies, il a payé, au niveau du groupe financier, 6 % d'impôts. Les deux entités ont bénéficié notamment d'intérêts notionnels – ce que vous savez. Croyez-vous sincèrement qu'une fiscalité attractive a permis de pérenniser Gosselies? Nous voyons aujourd'hui que non. Combien de choses devons-nous faire, combien de fois devons-nous nous déshabiller pour faire en sorte que les multinationales restent en Belgique? Que devons-nous encore donner?

Au-delà des considérations financières du groupe, qui annonçait en septembre 2015 chercher à baisser ses coûts opérationnels de 1,5 milliard de dollars par an, une des raisons majeures ayant conduit à la fermeture était de chercher des orientations stratégiques. N'oublions pas que Gosselies, avant 2013, travaillait pour toute l'Afrique et le Moyen-Orient. Un des choix opérés par M. Polutnik a été de travailler désormais exclusivement pour l'Europe. Première erreur. La deuxième erreur a été de se tourner vers du matériel, certes répondant à toutes les normes environnementales, mais à des normes (Tier 4) qui ne sont approuvées que par cinq pays. On ne vendait plus à Gosselies qu'une machine gigantesque dans une zone où il n'y avait plus de travaux publics en perspective, à l'exception de la Turquie qui devait frapper à la porte de l'Europe et qui a trouvé d'autres moyens pour se rendre séduisante pour entrer dans l'Europe. Toujours est-il qu'il y a eu deux erreurs stratégiques: la périphérie du marché européen et la production de la machine la plus grosse, la plus coûteuse, là où les normes environnementales ne sont pas rendues obligatoires.

J'aurais rêvé que les 28 États-membres signent les normes environnementales de manière à nous permettre de vendre cette machine. Si nous avons eu ce courage, nous aurions été les premiers à faire des machines

non polluantes et serions confrontés à la difficulté de doubler Caterpillar sur le site. Ainsi, autre problème: les normes ne vont pas assez vite. Je m'adresse à tous les politiques, dont je ne m'exclus pas: s'il y a des normes, fonçons ensemble car sinon ce sont ceux qui les respectent le moins qui auront le travail de demain.

Je ne vais pas continuer la note jusqu'au bout mais s'il y a des leçons à voir et des choses à faire c'est: ce terrain, ne le laissons pas partir, on ne le laisse pas tomber, ce terrain. Les travailleurs, même s'il y a une chance sur un million, faisons tout pour essayer de garder une ligne de fabrication. Si pas, faisons tout pour attirer un investisseur.

Ensuite, je vous l'ai dit tout à l'heure, cinquante-deux ans et demi, ce n'est plus possible aujourd'hui. Faisons en sorte de trouver un filet social pour les travailleurs qui, malheureusement, si on s'en tient à la loi d'aujourd'hui, ne pourront plus bénéficier d'une prépension, d'une RCC comme on l'appelle pour l'instant.

N'ayons pas peur non plus de donner les moyens aux centres de formation comme Techocampus, comme le Centre de Technologies avancées pour faire en sorte que les travailleurs qui perdent leur emploi aient la faculté de se former à d'autres perspectives pour eux. Nos travailleurs de Caterpillar ont une richesse en main, ont des facultés de rebondir. Mais aujourd'hui, et je n'aime pas ce mot mais nous y sommes contraints, ils doivent d'abord faire leur deuil du départ de leur travail, de leur identité et renaître autrement, j'espère avec votre appui, et faire en sorte qu'il y ait de l'espoir, une vie pour les autres jours à venir au niveau du travail.

J'ai souvent entendu dire parmi vous – et c'est clair que tout le monde y va de sa déclaration – qu'aujourd'hui nous allons créer une union sacrée. Je vous invite à partir en croisade pour l'emploi des Belges, de vos travailleurs et pour toutes les familles de Charleroi.

Je vous remercie de votre écoute.

(Applaudissements)

01.18 Jean-Marc Delizée, président: Merci, monsieur Hoslet, pour votre intervention. J'invite M. Christian Bougard à intervenir à son tour.

01.19 Christian Bougard, : Monsieur le président, mesdames, messieurs, merci de nous accueillir dans cette assemblée pour nous écouter et écouter, au travers de nos propos, la problématique qui est rencontrée aujourd'hui par environ 7 000 travailleurs de la région de Charleroi.

Je ne vais pas répéter tout ce que mes collègues ont déjà dit. Vous savez ce qu'il s'est passé ce 2 septembre. Les termes relatifs à cette décision de l'entreprise Caterpillar (brutalité, cruauté, cynisme, mépris), vous les avez dits vous-mêmes et ils ont été dits par mes collègues aussi. Je vais simplement dire qu'on avait averti – et quand je dis "on", ce sont les représentants des travailleurs – la direction qu'on était un peu inquiet suite à la restructuration de 2013.

Comme mon collègue de la CSC l'a mentionné, recentrer toute la productivité de Caterpillar sur le marché européen inquiétait les travailleurs, d'une part, parce que le site était devenu trop grand au vu de ce qui était produit et, de l'autre, en raison de la crise que nous traversons. En outre, vous savez que l'heure en Belgique, mais aussi ailleurs, n'est pas forcément à de grandes campagnes de travaux publics, qui recourent évidemment à ce genre de produits.

On nous avait dit qu'il s'agissait d'idées, de chimères, de "néguativisme syndical". Aujourd'hui, preuve en est, nous sommes en plein dedans.

La restructuration de 2013 n'était pas la première, mais est importante. Comme mes collègues l'ont dit, il convient de souligner tout ce qui a été entrepris pour maintenir l'activité et l'emploi. La direction avait fixé des objectifs plutôt exigeants à la suite de cette restructuration. Force est de constater qu'ils ont été atteints et même dépassés. Vous en connaissez à présent la récompense...

Nous devons évidemment étudier toutes les pistes susceptibles de maintenir une activité Caterpillar sur le site de Gosselies. Nous savons, bien entendu, que la décision appartient à la corporation et qu'il sera – soyons honnêtes et regardons-nous dans les yeux – très difficile d'y remédier. Toutefois, Gosselies offre des atouts: qualité et polyvalence du personnel, flexibilité, localisation géographique au cœur de l'Europe, nombreuses voies de communication, proximité de l'aéroport. Voilà toute une série de critères dont il faudra

tenir compte.

C'est dans la phase 1 de la loi Renault que nous allons aborder ces questions avec la direction, si nous avons évidemment un interlocuteur digne de ce nom – autrement dit, quelqu'un qui soit capable de prendre des décisions; pas quelqu'un qui se contente d'exécuter les ordres donnés par un autre.

Nous attendons une écoute attentive de l'entreprise à ce propos-là. Évidemment, vous aurez peut-être l'occasion aussi d'insister et de faire pression sur cette direction.

En second lieu, il nous faut penser à la reconversion du site, hors *core business*. Les installations sont modernes, bien équipées, et peuvent facilement accueillir quelques investisseurs industriels, qu'ils appartiennent ou non au secteur du génie civil. Les bâtiments peuvent être exploités par le secteur de la logistique et de la distribution. Ici encore, la localisation du site est un atout indéniable. La plupart de ces métiers qui découlent des activités que je viens de citer peuvent être réalisés avec le personnel actuel de l'entreprise.

Ne soyons pas naïfs. Il faudra vraisemblablement envisager un volet social pour ces 7 000 travailleurs. D'emblée, et on en parle beaucoup évidemment, ce sera le fer de lance des 2 200 travailleurs de Caterpillar; d'emblée, ce que nous demandons, c'est qu'on n'oublie pas les sous-traitants, les co-traitants, tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre travaillent par Caterpillar, et avec Caterpillar.

Évidemment, qui va payer le volet social? Les employeurs de ces entreprises, des PME de moyen niveau, etc. ne vont peut-être pas avoir la possibilité de disposer des ressources. Là, je pense qu'il faudra faire pression sur la direction pour qu'elle assume sa responsabilité sociétale de cette décision.

2013 a été une restructuration importante, on l'a dit. On a parlé - mes deux collègues l'ont mentionné - d'une prépension, d'un RCC comme on dit maintenant, à 52 ans et demi. Il faut savoir que cette prépension à 52 ans et demi en 2013, pour ceux qui avaient l'âge en 2012, était obligatoire. Donc aujourd'hui, si on prend les 2 200 travailleurs de Caterpillar, compte tenu de l'évolution de la législation en matière de RCC - que ceux qui veulent ne pas dépenser trop d'argent de la sécurité sociale se rassurent - il n'y aura pas beaucoup de RCC, puisque ceux qui avaient 52 ans en 2012 et qui ne sont pas partis dans le premier volet de prépension à l'époque, ont tout juste 55 ans; mais il n'y en a pas des masses.

Même si le cadre législatif est aujourd'hui fixé, les politiques que vous êtes peuvent prendre éventuellement des mesures d'exception qui diminuent l'âge du RCC pour ces travailleurs. C'est important. Vous connaissez les mécanismes de la pré-pension qui vont permettre de plus facilement se "recaser" dans un environnement professionnel avec le maintien de l'indemnité payée par Caterpillar. C'est une première demande.

La deuxième porte sur le volet d'accompagnement social qui sera négocié. Nous demandons que le volet social soit aussi applicable aux travailleurs qui sont des co-contractants ou des sous-traitants. Les dispositions légales prévoient par exemple un outplacement à charge du travailleur lorsqu'il y a 26 semaines de préavis. Dans une telle situation, nous considérons qu'il est inacceptable de faire payer par le travailleur son outplacement.

Des cellules de reconversion seront mises en place. C'est important. Après le licenciement prévu à partir d'avril 2017, les travailleurs vont se retrouver dans ces cellules et bénéficier d'une carte de restructuration. Elle offre des réductions de cotisations sociales pour le futur employeur. En cas de fermeture d'entreprise, ces cartes sont valables six mois. Les politiques devraient veiller à prolonger cette durée. Dans un bassin comme celui de Charleroi, il sera très difficile de recaser 7 000 personnes. Or, il faut favoriser la reprise de l'emploi.

Mesdames et messieurs, je vous remercie pour votre attention.

(Applaudissements)

01.20 Jean-Marc Delizée, président: Un grand merci, monsieur Bougard, pour votre intervention. C'est à présent le moment de l'échange de vues. Qui demande la parole dans la discussion? Je vois MM. Chastel, Massin, Nollet, Hedebouw, mevrouw Lijnen.

01.21 Zuhail Demir (N-VA): Heren voorzitters, heren van de vakbond, er is daarnet door de andere collega's al meegedeeld dat wij het betreuren dat de directie er niet is. Ik wil ook namens de N-VA-fractie dit expliciet vermelden. Ik betreur dat de directie er niet is want het is zij die deze beslissing heeft genomen en de intentie om over te gaan tot sluiting heeft geuit. Ik vind dat zij hier hadden moeten zijn. Ik hoop dat wij met de brief, die wij namens deze commissie zullen versturen, alsnog hun aanwezigheid kunnen bewerkstelligen.

Ik wil ook namens onze fractie meedelen dat dit een slag in het gezicht is van de gezinnen van die duizenden werknemers. Ik wil ook benadrukken dat ik de beslissing niet begrijp als ik er de jaarverslagen op nakijk. Als ik de jaarverslagen objectief en nuchter bekijk dan begrijp ik het niet. De beslissing van Caterpillar is wat mij betreft dan ook een beslissing van onbeschofftheid. Uit de verslagen blijkt heel duidelijk dat er winsten werden gemaakt. Het laatste jaar is die winst misschien iets minder groot, maar het bedrijf blijft winst maken.

Men heeft hier in België gebruik gemaakt van verschillende fiscale aftrekken. Ik denk dan onder meer aan de notionele intrestaftrek. Het Europees Coördinatiecentrum van de Caterpillar Group Services heeft via allerlei fiscale technieken op een winst van 4 miljoen euro slechts 190 000 euro belastingen betaald. Ik meen dan ook dat dit een beslissing is van schaamteloosheid en van een gebrek aan respect voor alle werknemers die alles van zich hebben gegeven. In dit dossier valt de werknemers noch de vakbonden iets te verwijten. Inzake flexibiliteit bent u vrij ver gegaan. Chapeau dat dit kan!

Dat de cultuur van het bedrijf van die aard is dat door op een knopje te duwen in Amerika een bedrijf in Wallonië zomaar kan worden gesloten, dan meen ik dat Caterpillar op een schaamteloze manier gebruik heeft gemaakt van allerlei fiscale gunstmaatregelen. In 2015 heeft men bijvoorbeeld dividenden uitgekeerd op een moment dat die dividenden heel hoog waren.

Met alle elementen waarover wij vandaag beschikken en op basis van de jaarverslagen, meen ik dan ook te mogen zeggen dat deze beslissing een beslissing van onbeschofftheid is.

Wat nu? Dat is de vraag die ons en ook de vakbonden vandaag moet bezighouden. Ik heb van de heren van de vakbonden gehoord dat Caterpillar niet geïnteresseerd is in Europa als afzetmarkt. Daar zit wellicht een groot stuk van waarheid in. Nu moeten wij oplossingen vinden. Van Waalse collega's heb ik gehoord dat wij misschien op zoek moeten naar een overnemer. Dat moet inderdaad één van de grootste zoektochten zijn, nagaan of er iemand interesse heeft voor een overname.

Misschien moeten wij ook kijken naar innovatie en ontwikkeling. Bij Caterpillar spreekt men toch over willen investeren in innovatie en ontwikkeling. Misschien moeten wij ook eens kijken naar de collega's in Limburg en het SALK-plan. Ik weet dat Wallonië een Marshallplan heeft, maar specifiek voor dit dossier is het misschien wel nuttig om te overleggen met de collega's van de vakbonden in Limburg. Immers, het SALK-plan voor Ford Genk werpt wel vruchten af, in die zin dat heel wat Fordarbeiders op dit moment weer aan de slag zijn. De eerste bekommernis is om ervoor te zorgen dat de arbeiders zo snel mogelijk terug een job hebben, eenmaal de beslissing tot sluiting definitief is genomen. Nu is het de intentie daartoe die men heeft.

Ik heb heel wat vragen voor de directie, maar die zal ik niet stellen aan de heren van de vakbond, want dat heeft geen zin. Ik vraag mij wel het volgende af. In september 2015, een jaar geleden, heeft Caterpillar een persbericht verspreid met de mededeling dat men het bedrijf hier en daar wat gezonder wil maken. Vanuit het hoofdkwartier in de US heeft Caterpillar toen een aantal afvloeiingen aangekondigd. Heeft men zich in België toen, op basis van dat verschenen persbericht, afgevraagd waar die afvloeiingen zouden gebeuren? Deze vraag is gericht tot de directie, maar misschien ook tot de vertegenwoordigers van de vakbonden in de ondernemingsraad.

Werden er vragen gesteld over dat persbericht dat werd verstuurd in 2015?

Ik weet niet of u het antwoord op de tweede vraag al kent, maar gaat de aankondiging van de sluiting alleen over Caterpillar Belgium of geldt deze ook voor de andere bedrijven, namelijk het logistiek centrum in Grimbergen en het coördinatiecentrum? Werd er daarover iets gezegd? Of gaat men die behouden en alleen de fabriek sluiten?

Ten derde, men heeft het voorbije jaar een grondige studie gemaakt op de headquarters in de Verenigde Staten. Men zegt dat men op basis van die studie gekozen heeft voor de sluiting van de fabriek in Wallonië. Zijn er criteria uit die studie, die doorslaggevend zijn geweest om specifiek dit bedrijf uit te kiezen, ondanks

het feit dat alle cijfers, dat alles erop wijst dat het hier gaat over een heel gezond bedrijf? Zijn er criteria? Ik vraag mij immers af of wij iets kunnen doen, of de federale regering iets kan doen, omdat ik in het jaarverslag las dat men op ongeveer 66 euro zit aan loonkost per gewerkt uur. Wordt daar in die studie naar verwezen? Over welke criteria heeft men het? Of is het gewoon de blinde knop die men in de Verenigde Staten heeft ingedrukt om tot deze beslissing te komen?

Mijnheer de voorzitter, de andere vragen zijn voor de directie. Zij heeft die beslissing genomen en ik zou het een beetje ambetant vinden om die vragen aan de heren van de vakbond te moeten stellen.

01.22 **Jean-Marc Delizée**, voorzitter: Laten wij hopen, mevrouw Demir.

01.23 **Éric Massin** (PS): Messieurs les présidents, vous avez vu le mail de M. Bandry. C'est un lobbyiste, ce ne sera pas votre interlocuteur lorsqu'il sera question de discuter ou de négocier. Je crois que vous allez encore rester dans le flou pendant un certain nombre de jours, cela me semble clair. Cela montre bien le mépris que l'entreprise a non seulement vis-à-vis de vous mais vis-à-vis de l'intégralité des personnes qui sont ici dans la salle. C'est un lobbyiste, avocat ou licencié en droit, et c'est lui qui est chargé des relations officielles, point à la ligne. Ce n'est pas le genre de personne, messieurs les présidents, qu'il est souhaitable d'avoir ici au Parlement...

01.24 **Jean-Marc Delizée**, président: C'est bien la direction qui a été invitée.

01.25 **Éric Massin** (PS): C'est la direction et j'aimerais bien, lorsque vous adressez le courrier à la demande de la commission, que ce soit bien à la direction, à l'opérationnel ou au financier, ce financier qui est venu en jet privé avec des gardes du corps, M. Thompson. Qu'il vienne! C'est lui que nous voulons rencontrer et non pas un chargé d'affaires qui est là pour faire du lobby auprès des gouvernements européens, de la Commission européenne, voir du Parlement belge.

Cela dit, messieurs les représentants des travailleurs, chers collègues, on a dit tout à l'heure que les travailleurs devaient faire leur deuil pour pouvoir repartir de l'avant et avoir un avenir. Je crois que tout le monde doit faire son deuil de ce qu'il s'est passé vendredi.

Un de mes collègues a dit que c'était un vendredi noir pour la région de Charleroi. Je crois que c'est un assassinat pur et simple auquel nous avons assisté vendredi. Un assassinat avec un mépris et un cynisme gigantesques. Ce n'est pas que l'assassinat d'une région, un assassinat carolo, ce serait trop facile, c'est un assassinat d'une région beaucoup plus large. Il y a des sous-traitants à Namur, il y a des collaborateurs à Bruxelles, il y a Caterpillar en Flandre. Et c'est vers le port d'Anvers que les machines sont transportées par des entreprises belges pour être chargées vers l'Europe, l'Afrique et le Moyen-Orient.

C'est un véritable assassinat auquel nous assistons. On ne réfléchit pas assez au fait que les efforts demandés par toutes ces entreprises en termes fiscaux ou de réduction des cotisations sociales ont été financés par tous les Belges. Tous ceux qui paient des impôts en Belgique y ont contribué. C'est de manière brutale et avec le cynisme le plus absolu que ce grand groupe – grand par la dimension, mais pas par le comportement – a décidé cette fermeture au mépris de la Belgique, de la Région wallonne et de Charleroi.

Nous nous sommes tous réveillés groggy, au centre, au nord et au sud du pays. Sans doute certains plus que d'autres. Comme vous l'avez répété, à Charleroi, tout le monde connaît quelqu'un qui a travaillé à Caterpillar, que ce soit comme col blanc ou bleu, que ce soit dans les entreprises sous-traitantes ou parmi les collaborateurs. Tout le monde connaît ou a connu quelqu'un qui, à un moment ou un autre, a travaillé ou travaille encore pour Caterpillar, qu'il s'agisse d'un membre de sa famille, d'un ami voire d'un voisin. Nous sommes tous concernés.

Au risque de paraître emphatique, je dirai que nous le sentons dans notre chair. Vous nous l'avez expliqué tout à l'heure. C'est ce que tous les travailleurs concernés ressentent aujourd'hui. Je vous remercie de venir le dire avec énormément de dignité. Je sais que la colère gronde en vous. Je vous poserai des questions tout à l'heure à ce sujet, car des choses doivent être dites. Vous retenez votre colère. Vous avez dit que, demain, les travailleurs devraient aller prester et non casser l'outil social. Je crois que nous n'avons rien à craindre, car je connais votre sens des responsabilités, que je tiens à saluer ici. Toujours est-il que des choses doivent être dites, mais vous n'en avez pas suffisamment parlé. Or c'est très important.

Comment est-il possible que 2 200 emplois soient supprimés d'un trait de plume? Vous avez raison de

mentionner les sous traitants: 7 000 emplois qui demain seront menacés ou sont déjà en phase de concrétisation de chômage économique. Nous en avons parlé hier lors du conseil communal de Charleroi. Les entreprises en parlent déjà aujourd'hui et il faudra également leur apporter des réponses.

Nous le savons, c'est un drame social. Vous avez raison de dire que c'est intolérable et inacceptable. Cela se confirme encore dans le comportement auquel nous sommes aujourd'hui confrontés. Vous pouvez voir que si le rôle d'un délégué syndical n'est pas facile, celui d'un parlementaire ne l'est pas nécessairement non plus!

C'est d'autant plus intolérable lorsque l'on se souvient du site de Charleroi en 2013 et de sa restructuration: 1 300 personnes ont perdu leur travail. Certains ont pu bénéficier du RCC. Qu'en sera-t-il demain?

C'est intolérable aussi – et vous n'en avez pas parlé – car des promesses ont été faites par M. Polutnik, carolo de surcroît, aux forces vives carolos (les partenaires sociaux et les politiques de toute la région de Charleroi) et à l'ensemble de la population, puisque des contreparties ont été demandées au monde du travail ainsi qu'à l'État moyennant la pérennisation. À cela s'ajoutent des erreurs de management qui ont été commises. C'est une des raisons pour lesquelles nous voulions les rencontrer.

C'est intolérable par le soutien apporté par les pouvoirs publics, et donc par la population, d'autant plus que, cerise sur le gâteau, l'on sait que le groupe Caterpillar dégageait 500 millions de bénéfices et que l'entreprise de production Caterpillar à Charleroi est bénéficiaire et paie des impôts!

Nous ne sommes pas face à une entreprise en difficulté économique ni en face d'une entreprise en restructuration mais face à une entreprise qui dégage des bénéfices et dont la productivité et les gains de productivité sont en bonne santé financière.

La question qui se posera sera donc celle de l'applicabilité de certaines lois à cet égard. Nous savons que vous avez fourni des efforts. Nous savons que les travailleurs ont fourni des efforts gigantesques, considérables. Ils ont vraiment payé de leur personne. Vous avez parlé de flexibilité, de perte de jours de récupération, perte de salaire, etc. Je respecte profondément la dignité, mais je vous l'ai dit, il y a des moments où il faut parler. Il faut nous éclairer sur ces efforts que vous avez fournis, sur les efforts que tous les travailleurs de Caterpillar ont fournis, car nous avons des leçons à tirer en la matière. Pourtant, tous ces efforts ont été brutalement jetés aux orties.

C'est une décision aveugle, mais elle n'est pas si aveugle que cela: c'est la financiarisation actuelle de la société. Ce sont les dérives du libéralisme économique, de l'économie de marché. C'est l'abandon du rôle de l'État lorsqu'il est question de réguler. Cela n'est pas la première fois que nous en parlons. Vous avez raison de soulever que cela n'est pas seulement un problème carolo, un problème wallon, que c'est un drame dans le chef de chacun des travailleurs. Il n'y a pas si longtemps d'autres situations similaires se sont produites: à Ford Genk, avec 3 500 emplois supprimés, à Opel Anvers. Ce ne sont pas des sites qui se trouvent à Charleroi, en Wallonie. Même si nous avons notre part avec Duferco et ArcelorMittal et même Axa, qui va couvrir l'ensemble du territoire.

Nous ne pouvons pas continuer dans cette direction, pour répondre à votre question. Nous ne pouvons pas faire cette course à l'échalote qui fait que, systématiquement, nous disions oui ou non à certains principes du libéralisme économique. Il faut travailler ensemble, tous partis confondus; c'est l'union sacrée à laquelle vous appelez pour mettre en place des solutions efficaces.

J'ai cru l'entendre dire. J'aimerais bien que vous me le répétiez ou que vous me contredisiez: qu'en est-il par rapport à cette flexibilité? C'est pour cela que nous avons besoin de votre expérience. Il nous est tout le temps dit les phrases suivantes: "Plus de flexibilité, encore plus de flexibilité! Diminuez les salaires, les charges sociales, les cotisations de sécurité sociale, le financement de la sécurité sociale, cela coûte trop cher!" Nous l'avons encore entendu dans la bouche d'un patron d'entreprise. Vos organisations ont été en conseil d'entreprise, connaissent les chiffres de l'entreprise, peuvent nous dire si ces efforts ont été porteurs de succès. La décision de fermer l'entreprise montre bien que cela n'est pas le cas. Mais j'aimerais que vous le disiez aussi, si vous avez à le dire. Évidemment, je ne vous commande pas dans le cadre de vos paroles. Mais d'un autre côté, si ces efforts ont été porteurs, de quels résultats économiques l'ont-ils été?

Vous l'avez vu dans les chiffres transmis par l'entreprise. Dites-le-nous! Cet argent que les travailleurs ont

mis sur la table dans la flexibilité, dans la diminution salariale, dans la diminution de cotisations de sécurité sociale, où est-il allé? Cela a-t-il participé, entre autres, à la création du bénéfice de l'entreprise? Si c'est le cas, nous en retirerons les conséquences. Le directeur financier, M. Thomson, qui est venu en jet privé, l'a dit lui-même: c'était pour garantir les dividendes des actionnaires. Puisqu'il faut bien le prendre quelque part, on prend l'argent dans une poche, celle des travailleurs ou de tous les Belges, pour le donner aux actionnaires américains. Est-ce ce que nous voulons? J'espère que tout le monde s'exprimera en disant que non.

Nous devons agir à deux niveaux: d'une part, pour faire face à la situation actuelle et, d'autre part, pour prévenir des situations futures. Je reconnais là votre rôle d'organisation syndicale lorsque vous dites ne plus vouloir connaître de telles situations, penser à la solidarité intergénérationnelle, la solidarité du monde du travail. Si nous sommes victimes – le travailleur de Caterpillar n'est en aucun cas coupable; comme le travailleur de Genk, il est une victime – demain, il peut y en avoir d'autres. Nous aimerions que pour l'avenir les choses changent. Il faut régler le problème actuel, il faut régler le problème du futur.

Il faut agir au niveau wallon. Vous avez parlé des cellules de reconversion; nous pourrions aussi parler de la conditionnalité des aides à l'emploi. Mais au niveau fédéral, il y a certainement des choses à mettre en place, voire même au niveau européen. Le fédéral peut aussi se préoccuper de ce qui se passe au niveau européen, puisque nos ministres assistent au Conseil des ministres européen, à des réunions de travail, à des réunions informelles, et peuvent venir nous expliquer comment les choses se passent. Je me rappelle avoir interpellé le ministre Peeters sur le sort d'une des usines d'ArcelorMittal encore présente à Charleroi, Aperam, qui était en grand danger à cause des fabrications localisées en Chine.

Le ministre Peeters a agi à l'échelle européenne avec certains de ses homologues pour "remettre en place" des outils de taxation et de compensation, tout simplement parce que la Chine ne respecte ni les normes sociales ni les normes environnementales. En l'espèce, nous ne pouvons pas prétendre que nous avons les mains coupées et que nous sommes incapables d'agir. L'Europe doit changer de cap. Nous le savons. Au-delà de la solidarité qui se manifeste en Belgique, une solidarité européenne est nécessaire, et pas seulement au sein de la Confédération européenne des syndicats. Toutes les forces vives démocratiques du parlement européen doivent demander à la Commission de changer de cap, que ce soit en termes de dumping social ou fiscal. L'Europe doit être unie à cet égard.

Vous avez parlé d'une forme de délocalisation. Certains travailleurs trouvent normal qu'on délocalise de Charleroi à Grenoble. Certes, l'usine est plus petite, mais, sur le plan de la protection sociale, les licenciements collectifs sont bien plus difficiles en France que chez nous. Donc, si le site de Grenoble devait être fermé en vue de tout rapatrier en Belgique, cela coûterait beaucoup plus cher à Caterpillar. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point? Vous voyez que la concurrence fiscale existe entre États membres. C'est pourquoi l'Europe doit changer de cap en ce domaine.

Le premier ministre a parlé d'un plan d'investissement stratégique de plusieurs milliards. À l'échelle européenne, il est question de plusieurs dizaines, voire plusieurs centaines de milliards à investir dans des projets de réindustrialisation.

Cela dit, des modifications doivent aussi être décidées chez nous – et très rapidement. La loi Renault bénéficie aux travailleurs de Caterpillar. Toutefois, comme vous l'avez soulevé vous-mêmes, elle ne profite pas aux sous-traitants. Ces derniers ne sont donc pas protégés au même titre que les travailleurs de Caterpillar. Je ne tiens pas à les opposer les uns aux autres. Je connais la solidarité qui vous lie. Il reste que la situation pécuniaire des sous-traitants doit être réglée au plus vite. Vous avez suggéré quelques pistes.

Je crois qu'il faut demain volontairement se dire qu'on applique le même volet social que pour Caterpillar, en ce compris d'éventuelles exceptions en matière de RCC. Aujourd'hui, quelles mesures prend-on? L'urgence, elle est là.

Par ailleurs, j'aimerais avoir votre avis. Qu'entendez-vous par 'sous-traitants'? Quel pourcentage du chiffre d'affaires cela représente-t-il d'après vous? 10, 50, 75, 95 %? J'ai ma propre idée mais tant que vous êtes là, ce serait bien que vous ayez l'occasion de vous exprimer en la matière.

Mais voilà, il y a la situation du jour à régler. Il y a des gens qui subissent aujourd'hui du chômage économique, qui à terme, vont se faire licencier. Quelles mesures pourraient être prises? En son temps, lorsqu'on a subi la crise de 2008, des mesures avaient été prises par le gouvernement fédéral pour essayer

de jouer l'amortisseur en matière de chômage économique, de compensation salariale, etc. Est-ce à ce genre de mesure vis-à-vis des sous-traitants que vous pensez lorsque vous dites qu'il faut avoir des pistes à leur égard.

Au niveau du RCC, on peut peut-être anticiper. Vous parliez du volet social de la loi Renault. On pourrait anticiper par rapport aux sous-traitants. Ceux qui seraient par exemple dans les conditions exceptionnelles – 52 ans – pourraient en bénéficier tout de suite sans devoir attendre l'acceptation du volet social concernant Caterpillar dans le cadre de la loi Renault.

Au-delà de cela, pour l'avenir aussi, c'est un licenciement boursier. C'est la financiarisation de la société. Je pense qu'à un moment, il faut prendre la décision pure et simple d'interdire ces licenciements boursiers. Il faut faire payer. Les choses me semblent claires! Et faire tout rembourser: les aides... Il faut parfois être imaginatif. On parle beaucoup des aides à l'emploi; elles peuvent être conditionnées. Ici, on parle essentiellement de diminution des cotisations de sécurité sociale et de réduction des charges fiscales, ou de déductibilité, notamment les intérêts notionnels. Je crois qu'à un moment donné, il faudra clairement mettre les dossiers sur la table et pas uniquement dans le cadre d'une réforme de l'ISoc, parler de la conditionnalité de tout ce régime fiscal. Moi j'en suis partisan. J'en suis demandeur. À un moment donné, lorsqu'on est confronté à des licenciements abusifs dans le chef de l'employeur, il faut pouvoir être en mesure d'obtenir restitution de l'argent.

Et s'il n'y a pas de compte bancaire, il faut pouvoir saisir l'outil de production en lui-même.

J'ai entendu une interrogation de votre part qui me semble importante, c'est le droit à l'information. Dans le cadre de la loi Renault, il y a un droit à l'information. Ici, le choc a été brutal. Pourquoi, parce que la veille, personne n'était au courant. On peut se demander si la direction carolo était au courant. Il semblerait que non. Mais s'imaginer qu'eux-mêmes n'était pas au courant, que vous ne soyez pas au courant, que tous les acteurs, en ce compris les politiques ne soient pas au courant, cela pose clairement la question de l'information.

Normalement, les informations vous devez les avoir dans le conseil d'entreprise. Manifestement, ce n'est pas suffisant. Manifestement, vous n'avez pas d'information sur la consolidation, sur les éléments consolidés d'un groupe comme une multinationale et donc nous devrions sans doute prévoir, dans le cadre du droit à l'information, que l'information soit beaucoup plus large dans le chef des organisations syndicales et des travailleurs.

J'en viens à d'autres questions concernant votre intervention, monsieur Cocciolo. Il n'y a aucune honte à parler, il n'y a aucune honte à dire la vérité. Il n'y a aucune honte à dire qu'un travailleur a dû faire un sacrifice. Vous avez dit que vous aviez honte d'expliquer les efforts qu'ont dû faire les travailleurs. Dites-le! Au-delà de ces efforts qui ont été faits par les travailleurs en ce qui concerne la flexibilité, les diminutions salariales ou de cotisations de sécurité sociale. Cela nous permettra de constater que tous ces efforts demandés ne servent finalement à rien. Je crois qu'il faut expliquer ce qu'il en est au niveau du climat social. Cela a souvent été une des explications de Caterpillar ou d'autres entreprises: "Regardez, le climat social est mauvais, les travailleurs n'y sont pas participants, les travailleurs ne sont pas prêts à faire des efforts". On vous menace: si vous n'imposez pas les modifications, les efforts à devoir faire, on va fermer l'entreprise.

Je souhaiterais que vous nous expliquiez le climat social de Caterpillar. On a l'habitude de dire – excusez-moi, monsieur Hedebouw – que c'était un noyau de PTBistes auxquels il était impossible de faire comprendre quoi que ce soit. Expliquez-nous ce climat social!

Les efforts réalisés par les travailleurs ont été mentionnés. De plus, vous avez déjà, pour partie, fait part de votre position et des mesures concernant les sous-traitants.

Je désirerais obtenir des explications concernant les objectifs qu'on vous avait fixés et qui ont non seulement été atteints mais aussi dépassés.

Enfin, concernant les travailleurs et les sous-traitants, vous faites état d'une exception au RCC. Comme cela participe du climat social et des efforts mis en place, que voulez-vous obtenir? On descend l'âge fixé à 52 ans, on va un peu plus loin?

Messieurs, je vous remercie pour votre attention. Nous vous avons écouté attentivement. J'espère que nous

aurons encore l'occasion de beaucoup travailler ensemble. Ici, ce n'est qu'un premier pas. L'intégralité des forces du parlement est mobilisée. Même si on entend de temps en temps des voix discordantes sur les solutions à mettre en place, les exemples à prendre ailleurs, etc., vous nous mettez au pied du mur. Au-delà des discours des uns et des autres, comme la collègue qui s'est exprimée avant moi, je crois que ce que vous attendez, c'est la concrétisation. J'attendrai la même chose de sa part et de tous les autres qui s'engageront ici, aujourd'hui, devant vous.

01.26 Olivier Chastel (MR): Messieurs les présidents, messieurs les représentants des travailleurs, chers collègues, nous l'avons déjà tous dit, mais je voudrais d'abord dire combien je trouve scandaleuse l'attitude de la direction qui a choisi de ne pas se présenter aujourd'hui pour nous livrer des explications. C'est faire preuve de mépris, de cynisme vis-à-vis des travailleurs, de leurs représentants et de ce parlement.

Monsieur le président, je voudrais vous témoigner, en guise d'introduction, de l'émotion de toute une région. Il est sans doute normal que plus vous êtes proche de l'épicentre d'un événement, plus l'émotion vous submerge. Éric Massin évoquait le conseil communal de Charleroi qui s'est tenu hier et qui a été animé par des sentiments mêlés: tristesse, colère, mais aussi détermination. Oui, c'est vrai: nous sommes sous le choc, parce que l'annonce a été d'une violence extrême. Sur la forme, nous avons vu débouler des États-Unis un financier qui a délivré un tel message. Sur le fond, les raisons invoquées par ce dernier paraissent bien dérisoires au regard des conséquences économiques et sociales qui pèsent sur toute une région.

Le vendredi 2 septembre restera immanquablement gravé dans nos mémoires. J'ai parlé d'un vendredi noir pour Charleroi et sa région, tant les conséquences sont dramatiques.

Je voudrais, à ce titre, dire combien les travailleurs de Caterpillar et ceux de ses sous-traitants méritent tout notre soutien, mais aussi tout notre respect. Je tiens à signaler aux organisations syndicales à quel point je trouve leur attitude responsable, constructive et positive, malgré les circonstances et les drames qui leur sont relayés en permanence.

À mon tour, je souhaite vous indiquer qu'ensemble, tous les niveaux de pouvoir confondus, nous nous tenons à vos côtés dans un combat qui démarre contre la direction de cette entreprise. Étape après étape et en fonction de l'évolution de la procédure, nous devons faire preuve d'intelligence, de sérieux, de fermeté et de détermination.

Si vous me le permettez, je vous suggère une piste de réflexion, qui doit être creusée avant même le lancement de la procédure. Les organisations syndicales, qui me semblent être les mieux placées en la matière, ont-elles sollicité des juristes spécialisés en droit des sociétés pour savoir ce que permet la loi du 31 janvier 2009 sur la continuité des entreprises?

L'article 14, alinéa 2, permet de saisir le tribunal et, en l'occurrence, celui de Charleroi pour les entités ayant leur siège dans son arrondissement judiciaire. Il y a quatre à cinq entités, les principales en matière d'emploi, pouvant saisir le tribunal de Charleroi.

Toutes celles et tous ceux qui sont concernés et au premier chef, vous et l'ensemble des sous-traitants, peuvent saisir le tribunal de commerce de Charleroi pour, à tout le moins, tenter de déposséder les Américains de la totale maîtrise des décisions qui devraient se prendre au sein des conseils d'administration des entités localisées à Gosselies notamment, le tribunal de commerce étant compétent pour désigner un mandataire en leur sein. C'est la première suggestion que je désirais vous faire. Les témoignages d'un certain nombre de juristes que j'ai consultés hier me disent que c'est réalisable.

Il est vrai que nous prenons devant vous l'engagement de sauver tout ce qui peut l'être. La taille de 98 hectares du site, idéalement situé, est évoquée. Ce n'est pas pour rien que Caterpillar, à l'époque, s'y était installé. Les infrastructures sont modernes et fonctionnelles tel que vous venez de nous l'expliquer. Lorsque l'on parle de sauver tout ce qui peut l'être, on parle également de l'activité industrielle de ce site. On ne va pas faire en sorte de transformer ce site pour qu'il accueille autre chose que l'activité industrielle à laquelle il est destiné.

On peut tout imaginer et tout mettre en œuvre afin d'opérer la reconversion de cette activité industrielle, de ce site, de ces infrastructures: un investisseur, un repreneur ou attirer un concurrent de Caterpillar... Nous avons, il me semble, les moyens d'attirer chez nous ce genre de société.

Nous prenons également devant vous l'engagement de tout faire pour assurer un avenir professionnel aux travailleurs concernés, ceux de Caterpillar mais aussi ceux des nombreux sous-traitants. Nous venons d'en parler car la décision de Caterpillar de détruire 2 200 emplois directs, est aussi une décision visant plusieurs milliers d'emplois indirects. Vous évoquiez le chiffre de 7 000 familles. Ce recensement est-il définitif et complet? C'est évidemment un drame pour Charleroi, sa région, la Région wallonne et pour le pays.

Pour eux, majorité comme opposition d'ailleurs, au niveau du gouvernement tant wallon que fédéral, nous devons tout faire afin que l'ensemble de leurs droits soit respecté.

C'est vrai que, sans la présence de la direction aujourd'hui, beaucoup de questions resteront sans réponse. Tout doit être entrepris, monsieur le président, pour que nous puissions obtenir des réponses à ces questions. Caterpillar a avancé un certain nombre d'explications peu convaincantes pour tenter de justifier ce qui s'apparente à un séisme dans la région de Charleroi. À cet égard, vous nous avez éclairés, même si nous pouvons compléter le propos. Des dispositions, difficiles pour le personnel, avaient été mises en place en 2013, avec un certain nombre de promesses quant à la pérennité du site de Gosselies. Mille six cents emplois sur les 3 700 avaient été supprimés. Les efforts des travailleurs ont été nombreux. C'était un plan contraignant, mais c'était surtout un plan assorti de promesses.

Que semble nous dire Caterpillar aujourd'hui? Le site serait soudainement devenu trop grand et engendrerait des coûts inutiles. Lors de la restructuration de 2013, ce site était déjà trop grand. Je suis surpris d'avoir reçu récemment un certain nombre de témoignages concernant des candidats investisseurs intéressés par le site de Caterpillar depuis 2013. Il s'agit de sociétés qui, sachant que ce site n'était pas utilisé à 100 %, proposaient, dans des cadres assez complémentaires à l'activité de Caterpillar, d'utiliser les bâtiments, et cherchaient à travailler avec Caterpillar, à s'installer dans leurs bâtiments. À ces propositions d'investisseurs, le responsable du site, M. Polutnik, avait une réponse invariable: "Nous ne sommes pas intéressés par votre démarche." C'est particulièrement dommageable quand nous connaissons la situation actuelle.

Ce site serait en surproduction. Mais comment pourrait-il en être autrement puisque le choix réalisé à l'époque, vous l'avez expliqué, est le choix d'une hyperspécialisation du site de Gosselies, se focalisant sur le marché européen? Or, nous savons que le marché européen n'est pas celui qui est le plus en expansion aujourd'hui. À l'époque, Caterpillar n'avait-il tout simplement pas scellé le destin du site de Gosselies? Quand M. Thomson, vendredi dernier, nous dit que le groupe est capable de produire ailleurs, à Grenoble en particulier, ce qui se produit à Gosselies, à moindre coût, j'aurais vraiment voulu l'entendre sur ce qu'il entend "à moindre coût".

J'ai le sentiment, sans doute comme vous, que Caterpillar a mené les travailleurs de Gosselies en bateau. Leur a-t-on fait croire qu'on avait vraiment des chances de pérenniser le site après cette négociation, mais surtout après d'autres négociations ailleurs et dans leur dos? Je voudrais vous entendre sur cette vision parce que j'ai le sentiment que c'est toute la vision stratégique du groupe qui conduit à la situation que nous connaissons aujourd'hui.

Je voudrais vous redire qu'à ce stade, un certain nombre de choses doivent être initiées rapidement, certaines avant le démarrage de la procédure Renault, d'autres dans le tout début de la procédure Renault. Avant d'imaginer toute forme de reconversion pour les travailleurs, il faut tout avoir en tête mais j'ai le sentiment que tout doit se faire étape après étape. Les forces politiques de la région de Charleroi, au travers de leurs représentants dans les différents gouvernements, sont à vos côtés. C'est le sens de l'action que nous voulons mener à vos côtés. Je vous remercie pour votre présence aujourd'hui.

01.27 Nahima Lanjri (CD&V): Beste collega's, beste vertegenwoordigers van de vakbonden, toen wij hoorden dat Caterpillar zijn vestiging in ons land zou sluiten, kwam dat voor iedereen als een donderslag bij heldere hemel. Wij wisten wel dat het bedrijf de voorbije jaren moeilijkheden heeft gekend, maar dat komt in ons land nog voor.

Inderdaad, drie jaar geleden, in 2013, zagen wij dat één derde van de jobs verdween: 1 331 mensen verloren toen hun job. Toen is er echter een ondernemingsplan gekomen en er werd beslist om voort te doen, om voort te werken. Op dat moment is evenwel op geen enkele manier duidelijk gemaakt dat dit een stap zou zijn in de richting van een volledige sluiting.

Wij waren dan ook verrast, net als u, toen wij het nieuws vernamen. Wij betreuren de beslissing van de

directie. Zij zorgt voor een zware klap en heel wat jobverlies in de regio. Zowel de directe tewerkstelling van 2 000 tot 2 200 mensen als de indirecte tewerkstelling is bedreigd. De cijfers variëren. Vandaag is er gezegd dat het om 7 000 jobs gaat. Er zijn ook andere cijfers genoemd. In elk geval mogen wij aannemen dat het aantal getroffen gezinnen vele malen groter is dan de 2 200 rechtstreeks getroffen mensen, wat op zich al enorm veel is.

Wij betreuren ook dat de directie, die uitgenodigd is, hier vandaag niet aanwezig is. Wij hadden haar minstens enkele vragen kunnen stellen. Ik ben niet van mening dat de werkgevers onmenselijk zijn die per se mensen willen pesten, maar zij hadden hier minstens aanwezig kunnen zijn om op de vragen die ook bij ons leven te antwoorden.

Wij kunnen die vragen vandaag niet stellen. Ik ben wel blij dat wij zullen kunnen onderzoeken of de directie hier niet sowieso had moeten zijn.

In eerste instantie gaat ons medeleven uit naar de getroffen werknemers, zowel de direct getroffen in het bedrijf als die bij onderaannemers. Wij moeten alles in het werk stellen om te kijken hoe wij hen kunnen voorhelpen. Die mensen hebben immers jarenlang het beste van zichzelf gegeven, ook toen hen een paar jaar geleden gevraagd werd, om te vermijden dat er nog meer jobs verloren zouden gaan, loon in te leveren en flexibeler te zijn. Zij hebben dat gedaan, dus hen treft absoluut geen schuld.

Wij betreuren nu ook dat de overheid geïnvesteerd heeft in dat bedrijf. Er was een loonlastenverlaging en er waren fiscale tegemoetkomingen, zoals de notionele intrestaftrek. Zowel de federale overheid als wellicht ook de Waalse overheid bood steun aan het bedrijf om ervoor te zorgen dat de vestiging in ons land zou blijven.

Na het vernemen van het nieuws waren wij bijgevolg met stomheid geslagen.

Het is dan ook logisch dat wij effectief onderzoeken — ik hoop dat de voorzitters van de commissie dat ook willen doen — in welke mate het mogelijk is de verleende staatssteun, zeker de federale staatssteun, terug te vorderen. Dat zal niet gemakkelijk zijn. Wij moeten dat niettemin proberen. In het verleden hebben wij dat ook gedeeltelijk gedaan. Wij hebben toen de gronden van Opel immers aan de haven kunnen overdragen. Er moet dus worden bekeken of de staatssteun kan worden teruggevorderd en eventueel door de gronden, die in voorkomend geval aan de overheid zouden kunnen worden afgestaan, kan worden gecompenseerd.

Een aantal vragen die wij voor de vakbond hadden voorbereid, zijn al beantwoord. Ik heb echter nog een paar vragen over kwesties waarop ik nog geen duidelijk zicht heb.

Gisteren, maandag 5 september 2016, is een eerste personeelsvergadering van start gegaan. De wet-Renault is daarbij in voege getreden. Er is een informatie- en overlegronde gestart. Hoe is die vergadering verlopen?

De vakbonden hebben niet alleen de mogelijkheid om vragen te stellen, maar ook om voorstellen te formuleren. Hebt u bepaalde concrete voorstellen op tafel gelegd? Wat waren de eerste reacties daarop? Wat zijn uw verwachtingen bij de manier waarop op die voorstellen zal worden gereageerd? Wat is uw mening over het verdere verloop?

Normaal gezien moet de werkgever het collectief ontslag per aangetekende brief melden aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst alsook bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Is dat gebeurd? Weet u of die melding al is gebeurd of moet ze nog gebeuren?

Is ook met het Waals Parlement een overlegmoment gepland, zoals wij dat hier vandaag hebben?

Tot slot, eurocommissaris Marianne Thyssen heeft verklaard — en dat is positief — dat zij zal onderzoeken of er mogelijks steun van het Europees Globaliseringsfonds kan zijn. Daartoe zou het Waals Parlement een aanvraag moeten indienen. Weet u of het Waals Parlement een aanvraag zal indienen, indien het zover komt, om steun van het Europees Globaliseringsfonds?

Daarom vraag ik ook of er al overleg met het Waals Parlement is geweest. Is er al een hoorzitting georganiseerd?

Als men effectief geen andere mogelijkheid ziet en noodgedwongen moet overgaan tot ontslagen en zelfs de sluiting, dan kan er mogelijk steun komen vanuit het Europees Globaliseringsfonds.

Tot slot, er is ook een positief voorstel gelanceerd door het VBO. Het VBO heeft gevraagd om een taskforce op te richten waarin vertegenwoordigers zetelen van de overheidsdiensten, de arbeidsbemiddelingdiensten, de beroepssectoren en ook vertegenwoordigers van de getroffen werknemers, om zo snel mogelijk werk te maken van de re-integratie van de werknemers. Volgens mij is dat een goede zaak.

Uiteraard wil ik niet alle hoop opgeven. Mocht u andere oplossingen zien om de tewerkstelling toch nog volledig of gedeeltelijk te redden, dan zullen wij daar vanuit het Parlement graag aan meewerken. Als er echter geen andere oplossingen meer mogelijk zijn, dan denk ik dat wij effectief moeten denken aan de toekomst. Plots dreigen er namelijk veel gezinnen zonder een inkomen te vallen. De oprichting van een taskforce lijkt mij dan ook goed. Ik wil vragen of u bereid bent om daaraan mee te werken.

01.28 Nele Lijnen (Open Vld): Heren voorzitters, collega's, eerst en vooral wil ik mij aansluiten bij de woorden van ongelooft van mijn collega's. De aankondiging van de sluiting van de Caterpillarvestiging in Gosselies is voor de werknemers en hun gezinnen een zware klap, een kaakslag in hun gezicht. Ik voel mee met hun pijn, hun ongelooft en hun machteloosheid. Ik kan dat heel goed aanvoelen, want in Limburg hebben wij een vergelijkbare kaakslag achter de rug waarbij meer dan 6 000 mensen hun job verloren, namelijk de rechtstreekse werknemers van Ford en de werknemers van de toeleveranciers en de onrechtstreekse toeleveringsbedrijven. Heel veel mensen in Limburg hebben dat gevoeld, zoals u weet.

Na die kaakslag hebben wij in Limburg de rug gerecht en wij hebben het SALK-plan uitgerold. Het SALK-plan ontstond uit een samenwerking van de Vlaamse overheid, de provinciale overheid en de verschillende gemeenten in Limburg en ook met de sociale partners. Daardoor is SALK vandaag een heel belangrijk strategisch plan voor Limburg. Er werd meer dan 300 miljoen in de Limburgse economie gepompt. Dat deden wij op korte termijn om meer tewerkstelling te creëren, maar wij namen ook structurele maatregelen op economisch vlak om het economisch weefsel van Limburg op lange termijn te versterken.

Collega's en geachte sprekers, sta mij toe om daar even dieper op in te gaan. Volgens mij is het namelijk een belangrijke boodschap voor u. Immers, u kunt aan de slag gaan met die voorbeelden, zoals voorgedaan door uw kameraden uit Limburg.

Wij hebben massaal ingezet op innovatie in de maakindustrie, in de logistieke mobiliteit, in de vrijetijdseconomie, in de creatieve economie, op het vlak van ICT en digitale media, maar ook in de landbouw, tuinbouw en fruitteelt. Ook op innovatie in de bouw en in de zorg werd heel erg ingezet. En wij hebben dat gedaan omdat het belangrijk en cruciaal is voor de transformatie van de economische ontwikkeling in Limburg.

Ook de LRM investeerde in starterplatformen, zoals het innovatiecentrum. Vandaag zijn Corda Campus te Hasselt en alle incubatoren te Genk het kloppende hart van de nieuwe economie in Limburg. Met risicokapitaal heeft de LRM ook rechtstreeks geïnvesteerd in de Limburgse bestaande bedrijven.

Andere belangrijke actiepunten van het SALK zijn de sanering en ontwikkeling van de Fordterreinen. Er werden middelen ingezet om nieuwe activiteiten en investeringen aan te trekken. Het innovatiecentrum van Limburg werd versterkt. Op het vlak van onderwijs, want ook dat is essentieel, is een van de belangrijke strijdpunten om de scholingsgraad te verhogen en de taalachterstand weg te werken. Er werd ingezet op nieuwe opleidingen en innovatie. Innovatie is het codewoord geweest van dit plan.

Ik lees vandaag in *De Standaard*, en dat is toch wel een belangrijke boodschap, dat de initiatiefnemers, professor Herman Daems van het SALK en Urbain Vandeurzen, de manager van het SALK, u een aantal pistes aanreiken. Zij halen een aantal punten aan.

Ten eerste, "Houd het hoofd koel."

Ten tweede, "Onderhandel over een goede sluitingsconditie". Ik denk dat heel wat collega's daarop vandaag ingegaan zijn. Dat is belangrijk op korte termijn, om zekerheid te geven aan een aantal werknemers.

Ten derde, "Zoek geen grote overnemers," - een aantal collega's heeft het tegenovergestelde gevraagd, maar ik denk dat het hier belangrijk is om te leren uit wat wij in Limburg ervaren hebben - "maar bouw op

ideeën.”

Ten vierde, “Steun het veelvoud aan initiatieven en zet in op innovatie en internationalisatie.”

Ten vijfde, ook essentieel, “Maak wat bestaat werkbaarder en weerbaarder.”

SALK had als doel in vijf jaar tijd 10 000 nieuwe jobs te creëren en wij zitten in Limburg toch reeds aardig op schema. Het aantal werklozen is gedaald met 8,4 % in de periode april 2015 tot april 2016.

Collega's, ik zeg dat niet om vandaag de aandacht te trekken op Limburg, maar om u vandaag die boodschap mee te geven. Want, heren van de vakbond, u hebt vandaag een belangrijke sleutel voor de toekomst in handen en u hebt daarvoor veerkracht nodig en een open geest. Een open geest waarmee wij ook in Limburg aan de slag zijn gegaan en een open geest waarmee u aan de slag moet in Henegouwen, met een Marshallplan in het kwadraat.

Ik heb dan ook een aantal vragen voor u.

Bent u bereid om met de Waalse regering, de provincie Henegouwen en de werkgeversorganisaties een platform op te starten om een nieuw strategisch actieplan voor Henegouwen uit te bouwen?

In verband met de uitgestoken hand waarover ik vandaag in de krant las van de heren Daems en Vandeurzen, bent u bereid om met hen aan tafel te gaan zitten en samen te leren van wat er u werd voorgedaan in Limburg?

Ik wens u heel veel moed en ik hoop dat u deze moed ook doorgeeft aan alle werknemers die het vandaag heel erg moeilijk hebben. Maar er bestaat vandaag nog een toekomst in ons land voor een nieuwe economie, wij hebben daarvoor nood aan lastenverlagingen en flexibiliteit, zodat iedereen opnieuw aan de slag kan.

01.29 Meryame Kitir (sp.a): Heren voorzitters, ik dank de collega's van de vakbond voor hun uiteenzetting.

Heren van de vakbond, ik kan mij zeer goed voorstellen dat u het enorm druk hebt op dit moment. Zoals één van de sprekers zei, de telefoon zal ongetwijfeld niet stilstaan. Ik kan goed begrijpen dat u vandaag waarschijnlijk elders nodig bent, maar toch hebt u de tijd genomen om met ons te debatteren over een zeer moeilijk onderwerp.

Samen met heel veel Limburgers heb ik echt wel een pijnlijk déjà-vu-gevoel gehad. Op sommige momenten heb ik zelfs een kippenvelmoment gehad; het feit dat het zo herkenbaar is, maakt het net zo pijnlijk dat wij vandaag opnieuw over hetzelfde moeten debatteren. Namens mijn partij en mezelf wens ik u heel veel sterkte en moed toe, want nu begint het werk voor u pas. U hebt tijd tot april en dat is niet zo lang. Er wacht u een heuse opdracht. Ik denk dat er op de eerste plaats ruimte moet worden gelaten voor emoties. Belangrijk is dat iemand de emoties kan samenbrengen. Mensen zullen kwaad zijn, zij zullen verdrietig zijn, zij zullen het niet meer zien zitten. Dan is het belangrijk dat er leiderschap wordt getoond, want in die moeilijke situatie zal er toch moeten worden onderhandeld over de beste voorwaarden voor de werknemers, maar ook over een goede toekomst voor degenen voor wie u het nu moet opnemen.

Ik wens u heel veel moed, maar ik vind het ook heel belangrijk dat de samenhang er altijd zal zijn. Wij zitten vandaag hier met vakbond en politiek verenigd. De onderaannemers zijn hier vandaag helaas niet uitgenodigd, maar die kunnen wij misschien in een volgende fase wel horen. Het is belangrijk dat wij tijdens de hele rit zij aan zij blijven staan, want het echte werk begint nog maar pas.

Ik hoop van harte, collega's, dat het sociaal overleg constructief zal kunnen verlopen. Ik heb gehoord dat u in de eerste achtenveertig uur nog niemand hebt gehoord of hebt kunnen spreken. Ik weet ook dat de directeur ter plaatse niet de echte gesprekspartner is. Het is belangrijk dat u een gesprekspartner krijgt met wie u echt kunt onderhandelen en afspraken kunt maken, van wie u betrouwbare informatie kunt krijgen om verder op te bouwen. Ik hoop van harte dat het sociaal overleg, waar het uiteindelijk allemaal zal moeten gebeuren, alle kansen krijgt en constructief zal verlopen.

Er is een intentie tot sluiting aangekondigd. Ik wil vragen om alle opties open te houden, hoe weinig slaagkansen sommige opties ook nog hebben. Wij moeten altijd vertrekken vanuit het feit dat alle opties

open blijven, zelfs het eventueel openhouden van een fabriek, hoe ongeloofwaardig dat voor velen ook zal klinken. Wij moeten altijd starten met alles open te houden. In 2013 hebt u al een grote herstructurering gekend, waarbij helaas heel wat van jullie collega's moesten afvloeien.

Er zijn doelstellingen tegenover gesteld. Opnieuw gaat het hier over een bedrijf dat winst maakt en veel vraagt van zijn werknemers, maar toch op een laffe manier het besluit neemt om de fabriek te sluiten. Ik meen dat wij echt niet mogen onderschatten wat dit met de werknemers doet. Men kan heel makkelijk zeggen dat ze allemaal een opleiding zullen mogen volgen. Het zijn mensen die het beste van zichzelf hebben gegeven en nu op een laffe manier ontslagen worden. Zij hebben niet de erkenning gekregen voor wat zij al die jaren voor het bedrijf hebben gedaan.

Ik heb maar drie vragen. Ik hoorde in uw uiteenzetting dat u verschillende waarschuwingen hebt gegeven na 2013. Gebeurde dit in het bedrijf of op Europees niveau? Is daarover gesproken in de Europese ondernemingsraad? Zijn daar voorstellen gedaan? Op welke manier werden die waarschuwingen verzilverd zodat er lessen uit konden worden getrokken?

Collega Demir stelde een vraag over de loonkosten. Wij spreken hier over een multinational. In een ander voorbeeld dat werd gegeven, speelden loonkosten ook geen enkele rol. Ik vraag mij wel af of het feit dat een werkgever in België zijn werknemer kan ontslaan mits het betalen van een ontslagpremie, maar verder geen enkele verplichting heeft, al dan niet een rol heeft gespeeld in de sluiting van dit bedrijf?

Er is een bijzondere ondernemingsraad geweest. De wet-Renault werd opgestart. De intentieverklaring is geuit. De wet bepaalt ook dat men bij de intentie om over te gaan tot sluiting een gemotiveerde reden moet geven voor die sluiting. Is die procedure volgens u goed doorlopen?

01.30 Jean-Marc Nollet (Ecolo-Groen): Monsieur le président, je remercie les représentants des travailleurs qui se sont exprimés. Je les remercie aussi pour leur franchise, même si elle ne me surprend pas. Vous avez pu nous remettre à notre place et face à nos responsabilités dans ce combat qu'on doit mener maintenant.

Je voudrais reprendre un de vos propos qui justifie l'intensité et la profondeur de votre réaction: quand les responsables de l'entreprise écrivent aux travailleurs et qu'ils reconnaissent que les travailleurs ont permis à l'entreprise d'atteindre les objectifs qui ont été assignés. Dans quel monde vit-on si une entreprise qui reconnaît que ses travailleurs ont atteint les objectifs qui leur étaient assignés, décide de fermer le site concerné par cette évaluation très positive? Je dis cela parce que j'entends beaucoup d'indignation chez mes collègues. Je veux le dire à Olivier Chastel, j'ai apprécié son intervention fondée, argumentée et réfléchie. Mais il s'agira, et il le sait, de maintenir le cap dans la durée, par un combat qui va s'annoncer dans la durée.

En ce qui me concerne, je pense qu'il faut nommer les choses. Il ne s'agit, ni plus ni moins, que de 6 000 ou 7 000 licenciements boursiers! Si on regarde les chiffres et si on ne reste pas simplement sur des propos, les vingt-deux dernières années, les dividendes ont été sans cesse croissants, même au pire de la crise économique. Entre 2008 et maintenant, les dividendes ont été doublés. Si on regarde depuis la restriction de 2013, j'ai comparé l'évolution de l'emploi sur le site (-45 %) et l'évolution des dividendes (+30 %).

Le premier ministre a dit ce week-end: "Oui, on touche aux limites du système". Non! On les a largement dépassées. -45 % sur le paramètre emploi, +30 % en matière de distribution de dividendes.

On peut comprendre, le marché est en contraction, des difficultés existent. Mais alors, pourquoi distribuer autant de dividendes? On va même voir, en 2009, que les dividendes par action sont supérieurs aux bénéfices par action. Bien sûr, un tel modèle économique est intenable. Il faudra aller au-delà. J'ai apprécié que vous disiez que cela doit nous faire réfléchir au-delà du cas dont il est question ici. C'est le modèle économique qui est interrogé, le modèle financier qui est derrière qui doit l'être. Nous serons en tant que parlementaires, aussi sur ce dossier-là, face à nos responsabilités. Nous devons le faire sur la durée, je le redis.

Mais il y a déjà quelque chose que nous pouvons faire à court terme. Je m'adresse ici principalement aux collègues de la majorité. Dans le combat qui débute aujourd'hui, on voit combien la loi Renault, malgré ses imperfections – mes collègues proposeront des modifications, dont un renforcement du dispositif légal –, est importante pour permettre (entre autres au gouvernement wallon) d'agir dans cette phase d'information, puis dans celle de négociation.

Chers collègues de la majorité, dans l'accord de gouvernement, un passage m'inquiète puisque vous voulez remettre en question, revoir à la baisse et vider de sa substance la loi Renault. À la page 12, je lis votre volonté d'adapter le cadre réglementaire prévu par la loi Renault pour raccourcir davantage les procédures et mettre en place des modalités permettant de conclure la première phase de force. Vous devez retirer cette dimension. Heureusement, ce n'est pas encore adopté au niveau du parlement. Imaginez-vous un seul instant, chers collègues, que ce dispositif soit d'ores et déjà en application! Non seulement les responsables de Caterpillar ne seraient pas venus à la première et la deuxième convocation, mais ils s'en ficheraient totalement!

À tout le moins, pourriez-vous, dans le même unanimisme qui se dégage aujourd'hui - et j'ai aussi entendu les partis flamands de la majorité - rassurer sur ce volet-là: il ne sera pas mis en application?

Je terminerai, monsieur le président, par une question pour les représentants des travailleurs. Je serai bref car l'essentiel de mon intervention sera adressé aux ministres jeudi. J'espère que nous aurons un véritable dialogue dans le cadre de ce "débat d'actualité" comme vous avez dit. Cela suppose qu'il y ait interaction.

J'ai donc une question à vous poser. J'ai entendu tout à l'heure l'un de vous évoquer un conseil d'entreprise, pas le dernier, celui juste avant, du mois d'août, si j'ai bien noté. J'aimerais en savoir plus sur ce qui a été dit exactement lors de ce conseil d'entreprise, qui, d'après ce que j'ai entendu, semblait plutôt positif. J'aimerais que vous puissiez être un peu plus précis, éventuellement par courrier adressé ultérieurement à la commission. Dans les travaux parlementaires, cela pourrait constituer une base pour justifier l'application de l'article 14 auquel Olivier Chastel a fait référence, et qui peut effectivement être utile dans un dispositif plus large. J'aimerais donc que vous puissiez nous outiller sur ce volet-là, tout en sachant bien que votre responsabilité est plus large, et vous y avez fait référence tout à l'heure.

Donc dans votre temps de réplique, j'aimerais que vous puissiez nous préciser ce qui a été dit, la date de ce conseil d'entreprise-là et nous garantir que rien de négatif ou qui permettait de deviner ce qui allait se jouer quelques jours plus tard, ne vous a été dit. Je vous remercie d'avance pour les précisions que vous amèneriez sur ce volet-là, c'est utile pour la suite du combat que nous devons mener.

01.31 Catherine Fonck (cdH): Messieurs, je tiens à vous remercier, ainsi que l'ensemble des travailleurs que vous représentez. Je crois que chacun ici et plus encore même au contact des travailleurs directement, nous voulons évidemment à la fois vous soutenir et être en solidarité complète avec ceux et celles qui sont touchés de plein fouet par ce drame social. C'est toute la région de Charleroi mais pas seulement; ça touche aussi les régions limitrophes; la province du Hainaut singulièrement est fortement secouée par ce qu'on peut clairement appeler un séisme social.

Nous devons évidemment d'abord et avant tout travailler ensemble par rapport à la situation actuelle et l'avenir des travailleurs, et plus globalement, par rapport aux enjeux de la stratégie de l'emploi de demain et d'après-demain.

Je voudrais insister sur un point. Vous avez rappelé combien les travailleurs avaient tout fait pour maintenir l'activité, en particulier en fournissant des efforts en termes de flexibilité. Vous avez indiqué clairement que les objectifs de la direction avaient été atteints et même dépassés. Je tiens à le répéter en réponse à ceux qui ont eu envie de pointer la responsabilité syndicale en affirmant que c'était à cause des travailleurs et de leurs représentants que Caterpillar avait débouché sur cette situation catastrophique. Je m'inscris en faux contre de telles allégations. Un tel message politique est évidemment trop facile.

Il importe également de rappeler les efforts des pouvoirs publics. Les chiffres sont connus, que ce soit à propos des intérêts notionnels ou d'autres aides. Je suis frappée par leur inconditionnalité quant aux garanties pour l'emploi. C'est évidemment l'un des points cruciaux sur lesquels nous devons nous pencher. À titre personnel, j'ignorais qu'il était possible de payer l'impôt en Suisse. Vous venez de me l'apprendre. J'aimerais obtenir des informations complémentaires à cet égard.

Vous avez bien expliqué qu'il fallait chercher certaines responsabilités dans de mauvais choix stratégiques, tant sur le plan du marché que sur celui des machines à produire. À propos de cette délocalisation, on parle de la Chine. Il est aussi question de Grenoble, où – que je sache – le coût du travail n'est évidemment pas comparable à celui qui est en vigueur chez nous - à moins qu'un tapis rouge n'ait été déroulé par le gouvernement français. Je n'en sais rien. Au demeurant, j'ignore si vous avez eu des contacts avec les

représentants des travailleurs du site de Grenoble. En tout cas, c'est une illustration de cette course à l'échalote interne à l'Europe, qui fragilise totalement l'emploi ainsi que le projet européen.

L'action la plus immédiate et la plus urgente n'est pas du ressort de la Chambre mais de celui des représentants des travailleurs et de celui des gouvernements. Les différents gouvernements (fédéral ou régional) doivent se fédérer à vos côtés pour sauver tout ce qui peut l'être. Quelle que soit l'activité que l'on puisse maintenir à Gosselies, il faut se battre à la fois pour les travailleurs de Caterpillar comme pour ceux des sous-traitants.

La piste d'un repreneur doit également être examinée. Je ne peux qu'insister sur ce que vous avez dit à propos du site, pôle majeur pour le développement de Charleroi. Il y a là effectivement des possibilités pour y maintenir une activité, du moins sur une partie du terrain. Les activités à y développer représentent un enjeu majeur pour le développement de Charleroi, de sa région et de la province du Hainaut. Il ne peut être question de lâcher ce terrain, bien au contraire.

Du côté des parlementaires, une série de points dans vos propos peuvent être mis en évidence, points sur lesquels je voudrais rebondir afin d'interpeller les parlementaires de la majorité et dont certains aspects me posent question.

Au-delà du fait qu'il faut se battre pour sauver ce qui peut l'être, il est aussi question de l'avenir personnel de chaque travailleur, y compris le volet de la reconversion qui concerne la Région wallonne. Cependant, le fédéral a des leviers sur lesquels s'appuyer, à savoir la question de la pré-pension appelée aujourd'hui chômage avec complément d'entreprise. La règle aujourd'hui prévoit jusque fin décembre qu'elle puisse démarrer à 55 ans. Vous avez rappelé les décisions et restructurations de Caterpillar de 2013. Il semble que le travailleur de Caterpillar le plus âgé aujourd'hui a cet âge. Lors de Ford Genk en 2012, la limite d'âge ayant été suivie a été de 50 ans au moment de l'annonce et de 52 ans lors de la fermeture.

La question que je vous pose, mais je la pose aussi aux parlementaires de la majorité et aux ministres du gouvernement fédéral, est de savoir si on ne doit pas prévoir un régime similaire à ce qui a pu être octroyé à Ford Genk en termes de RCC, à savoir les âges que je viens de rappeler. La réalité de Caterpillar, c'est cette réalité du travailleur le plus âgé qui a 55 ans. On sait pourquoi on a fait évoluer le modèle de la RCC. Mais il y a aussi des effets pervers. Depuis l'annonce de Caterpillar, quand j'entends AXA, quand j'entends CP Bourg ou IBM, je me pose clairement la question de savoir s'il n'y a pas un effet pervers de cette modification de l'âge de la RCC. Tout le monde sait ici que la fin 2016 est un moment charnière. Chaque entreprise a fait travailler ses avocats d'affaires pour savoir ce que cela lui coûterait en fonction du moment auquel elle prendrait cette décision. C'est une question sur laquelle le gouvernement fédéral doit se pencher.

Quand je vois les quatre entreprises que je viens de citer, et peut-être d'autres, je crains qu'il y ait une espèce de course entre des entreprises qui ont fait leurs comptes et qui se disent que c'est maintenant qu'elles doivent prendre cette décision là ou peut-être des emplois auraient pu être maintenus. Mais ces entreprises se disent qu'alors cela leur coûtera beaucoup plus cher si jamais elles étaient amenées à devoir licencier. C'est une vraie question. Je la tourne vers vous en tant que représentants des travailleurs mais également vers le gouvernement fédéral parce que s'il y a un effet pervers qui pourrait amener à une hémorragie au niveau des entreprises avant 2017, il faut pouvoir se poser la question et savoir s'il ne faut pas prendre des décisions importantes et fondamentales pour sauver des emplois et pour éviter que des entreprises ne le fassent de crainte de perdre de l'argent si elles décidaient de licencier.

Nous avons aussi des possibilités de réductions de cotisations sociales pour des entreprises.

Donc, oui, la question d'allonger la durée pendant laquelle cette réduction des cotisations sociales peut être octroyée est une question que je reposerai jeudi au gouvernement. Je vois cette belle unanimité au niveau des parlementaires de la majorité et de l'opposition mais je me tourne vers vous, parlementaires de la majorité: nous pouvons, par rapport à cela, faire avancer ce type de décision parce que certaines entreprises, petites et plus importantes, se sont manifestées dans la région de Charleroi et la province du Hainaut pour dire qu'elles ont des travailleurs qui ont une formation pointue, extrêmement pointue; c'est une grande valeur, sans doute la plus grande aujourd'hui sur le marché du travail pour les travailleurs qui doivent se reconverter et effectivement, par rapport à cela, c'est au gouvernement à activer les leviers pour que ces entreprises aient des facilités, y compris en ce qui concerne les réductions de cotisations sociales pour pouvoir engager ces différents travailleurs demain et garantir leur avenir.

Ensuite, je voudrais aborder toute une série de questions qui me semblent assez importantes. Il y a un enjeu qui n'est pas immédiat ni urgent mais qui est celui de l'avenir de l'emploi et du marché du travail en Belgique. Bien sûr, les partenaires sociaux sont invités - et heureusement d'ailleurs, il ne manquerait plus que cela! - à discuter sur tout ce qui concerne la flexibilité du travail. Les partenaires sociaux, au fédéral et ailleurs, sont inclus dans toute une série de consultations. S'il y a bien un sujet fondamental en matière d'emploi sur lequel les partenaires sociaux ne sont pas invités à discuter, c'est celui de la fiscalité. Je voudrais donc avoir votre avis sur cette question.

N'est-il pas temps aujourd'hui, pour un sujet qui touche toute la société, les citoyens, les travailleurs, l'avenir du marché de l'emploi, que l'on puisse, à tous les niveaux de pouvoir, associer les partenaires sociaux, profiter de leur expertise, pour débattre des sujets de fiscalité?

Le gouvernement fédéral est en train de discuter de l'ISoc, des intérêts notionnels. Nous avons fait des propositions, déposé des textes en la matière pour revoir les intérêts notionnels et pour retravailler par rapport aux PME qui ont des emplois non délocalisables, à l'inverse de nombreuses multinationales.

Je lance un appel au gouvernement afin qu'il associe les partenaires au débat sur la fiscalité, en particulier celle des entreprises ainsi que les aides directes ou indirectes à leur apporter – sauf si vous me répondez, en tant que représentants des travailleurs, que ce n'est pas intéressant. Il me semble que vous devez participer à des débats aussi essentiels sur le plan sociétal, car vous pouvez y apporter votre expertise en termes d'emploi.

Ensuite, un accord a été conclu lors de la restructuration de 2013. Les discussions ont-elles également alors porté sur l'avenir de la société et sur des garanties en termes d'emploi? Des conventions collectives ont été signées. Je les ai examinées, mais n'ai trouvé aucune trace de telles considérations. Ne jugez-vous pas important que, lors de telles restructurations négociées, soient posées des conditions en termes de garantie d'emploi? C'est une question ouverte. Votre avis m'intéresse énormément.

J'en viens à la loi Renault. Elle a évolué en vue d'informer prioritairement les travailleurs des intentions de l'entreprise. Or cette procédure ne vient-elle pas trop tard? Certains diront que l'intervention des pouvoirs publics visant à mettre la pression sur les entreprises ne marche pas. Je note néanmoins que, dans le cas d'Audi, nous avons pu sauver un grand nombre d'emplois. La loi Renault doit pouvoir évoluer sur différents aspects. Messieurs les présidents, je considère que ce chantier devrait être ouvert avec les partenaires sociaux, plus particulièrement en commission des Affaires sociales. Ce n'est certes pas urgentissime, mais nous devons en discuter sans trop tarder.

Les sous-traitants ne bénéficient pas du même encadrement que celui offert aux travailleurs par les syndicats. J'ose espérer que les cellules de reconversion s'intéresseront aussi de près à la réalité des travailleurs des sous-traitants. Mais de votre côté, avez-vous des contacts avec ceux qui travaillent dans ces entreprises? Une cellule particulière et complémentaire doit-elle être mise en place par les pouvoirs publics? Un conciliateur social devrait-il être rapidement désigné?

Pour des raisons de confidentialité, je vous laisse apprécier ce que vous pouvez dire ou non. Je ne vais pas rappeler les chiffres que nous connaissons. Personnellement, j'ai consulté les rapports de Caterpillar et les données de la Banque nationale. Je voudrais savoir si la direction vous a déjà remis le rapport économique. La première phase de la loi Renault le prévoit. Je sais que vous n'avez pas d'autre interlocuteur que la direction belge, mais elle-même est licenciée. S'il n'est pas encore arrivé, savez-vous quand ce rapport économique le sera? Disposez-vous des éléments nouveaux à nous communiquer en plus de ce dont nous avons déjà pris connaissance sur base des rapports de Caterpillar et de la Banque nationale?

Monsieur le président, voilà mes questions aux représentants des travailleurs que je voudrais encore remercier pour leur investissement ici et au quotidien, aux côtés des travailleurs. Ce sera dur dans les jours et semaines qui viennent. Ces questions peuvent également être considérées en prévision du débat que nous aurons en plénière, jeudi.

01.32 Raoul Hedebouw (PTB-GO!): Monsieur le président, merci. Chers amis, chers camarades, je voudrais vous remercier d'être venus ici aujourd'hui. Votre légitimité est forte dans les témoignages que vous avez apportés. Vous êtes confrontés quotidiennement à cette violence de la discussion avec la direction. Quand j'entends que vous avez été fouillés, en 2013, avant de pouvoir entrer dans une salle, en tant que parlementaire, je ne peux pas me l'imaginer. On a parfois l'impression qu'on est dans un monde de

Bisounours dans le parlement, mais quand vous négociez là-bas, être fouillé avant d'entrer quelque part, ce n'est pas de la rigolade!

Quant j'entends la violence utilisée lors des négociations, nous ne sommes pas dans le monde des Bisounours! Je me sens interpellé en tant qu'homme politique. Que fait-on pour réintroduire la démocratie et les droits de l'homme dans de telles entreprises? Comment pouvons-nous, nous, le pouvoir public, aider à protéger les travailleurs devant de tels drames sociaux? C'est le débat d'aujourd'hui.

Je ne vais pas être très long dans la question de cette dénonciation, beaucoup de mes collègues l'ont fait. J'entends régulièrement que nous parlons de capitalisme financier. Dans le cadre de Caterpillar, il s'agit bien de capitalisme industriel, le capitalisme en tant que tel, celui qui recherche de manière effrénée le profit, comme tous les groupes le font au niveau mondial. C'est cette question qui est posée dans le débat sur cette unité demandée. Une union sacrée pour quoi? Que fait-on? Sommes-nous déjà dans l'après, dans le débat de savoir comment nous réalisons une reconversion, comment trouver des prépensions, comment donner des primes? Ou sommes-nous dans le débat de savoir si nous pouvons encore réaliser quelque chose sur le site de Caterpillar aujourd'hui?

Het is niet de eerste keer dat die vraag gesteld wordt. Exact hetzelfde is ons gevraagd naar aanleiding van Ford Genk en Opel Antwerpen.

La même question nous a été posée avec ArcelorMittal à Liège: qu'allons-nous faire? Allons-nous assister de manière fataliste à ces massacres d'emplois en ayant au moins eu l'honneur de dresser un petit p.-v. d'un débat parlementaire qui montrera que nous avons jugé cela injuste ou bien allons-nous aborder aujourd'hui la manière d'établir concrètement un rapport de forces avec Caterpillar? C'est le dossier politique actuel qui nous est soumis. Or, nous le voyons bien, Caterpillar n'entend qu'une seule langue: celle du pognon! Si nous ne faisons pas mal à Caterpillar, ses dirigeants ne viendront même pas nous écouter. Les autres groupes étaient au moins venus au parlement en adoptant une attitude du type "cause toujours, tu m'intéresses". Tout le monde avait pu s'exprimer, mais la fermeture avait, de toute façon, déjà été décidée. Dans le cas présent, Caterpillar ne vient même pas au parlement au motif que cela prend trop de temps: "Nous n'avons pas de temps à perdre avec les députés. De toute façon, ils ne peuvent rien contre nous". Voilà l'idéologie de base de Caterpillar.

J'entends mes camarades qui disent qu'il faut maintenir des lignes et qu'il faut explorer toutes les pistes pour maintenir l'outil sur le site. C'est le débat que nous devons mener.

Quels sont les rapports de force? Nous avons l'utilité publique et le bon sens de notre côté. Nous ne pouvons pas accepter qu'une région soit massacrée socialement simplement parce qu'une multinationale le décide. Chers collègues, nous devons discuter du moyen de pression à exercer en tant que politiques sur Caterpillar. Je ne parle pas des fermetures de demain. Ce débat peut nous intéresser dans un mois ou deux. Comme lors de chaque fermeture, nous réfléchissons aux lois à élaborer pour en éviter d'autres et pour empêcher les cadeaux fiscaux. La question qui nous est posée à présent est de savoir ce que nous, pouvoir politique, allons pouvoir faire pour maintenir l'outil sur le site de Caterpillar.

Dat is de vraag die ons gesteld wordt. Er wordt gezegd dat in Limburg alles rooskleurig is na het SALK-plan, maar het is een feit dat één derde van de werknemers van Ford Genk nog altijd geen job heeft gevonden.

Waar gaat het om, als men spreekt over reconversie? Wij hebben industrie nodig in Europa, daar gaat het om.

Nous avons besoin d'industries en Europe. Or, et c'est bien cela l'échec des politiques européennes aujourd'hui, c'est que pour pouvoir créer et vendre des bulldozers, il faut avoir de la construction. Pour pouvoir avoir de la construction, il faut avoir une politique européenne qui permette de faire des investissements. Or on fait juste le contraire! On interdit aux États aujourd'hui d'investir dans des travaux publics. C'est vraiment le serpent qui se mord la queue. On fait de l'austérité, donc il y a un ralentissement économique, donc on perd du boulot, donc du pouvoir d'achat, donc des capacités d'intervention pour les autorités publiques. C'est le débat actuel.

Nous avons commencé les débats ce week-end et nous estimons au PTB que nous devons étudier toutes les possibilités pour mettre Caterpillar sous pression. Il est clair que la seule chose qui fera mal à Caterpillar, c'est l'outil. C'est l'outil dont il a encore besoin pour démembrer, c'est l'outil qui est un trésor de guerre. Les

travailleurs l'ont d'ailleurs bien compris. J'ai cru comprendre que la production est maintenue au niveau du site et qu'aucune machine n'est sortie de l'entreprise. De facto, les travailleurs sont déjà en train de réaliser une forme de saisie sur l'outil. Nous devons les aider au niveau légal. J'estime que nous devons prendre nos responsabilités dans ce dossier. En ce sens, je plaide pour que nous étudions toutes les possibilités pour avoir une saisie, une réquisition des outils pour aider à la négociation future. Il nous faut aider aujourd'hui ces travailleurs dans leur négociation. Nous devons prendre nos responsabilités.

Mon deuxième point concerne le pourquoi de la décision de Caterpillar. Cela doit nous faire réfléchir. Caterpillar ne délocalise pas en Chine. Caterpillar délocalise à Grenoble. Les raisons sont claires. Aujourd'hui, il est plus facile de licencier en Belgique qu'en France. C'est cela la raison. On peut licencier en Belgique aujourd'hui comme deux doigts, c'est facile, il ne faut quasiment pas se justifier. En France, il y a des procédures, des lois qui protègent les travailleurs. Des tribunaux peuvent intervenir dans les procédures quand le licenciement est abusif. Chez nous, c'est le libéralisme complet, c'est un simple contrat, comme pour une marchandise. Vous êtes un travailleur, vous êtes une marchandise. Il faut arrêter avec ce cadre tout à fait laxiste. Nous devons entamer une réflexion pour rendre ces licenciements beaucoup plus difficiles. Mon troisième point concerne les perspectives. En Belgique, nous avons eu des cas d'entreprises qui étaient annoncées fermées et pour lesquelles aujourd'hui il y a encore de l'activité sur le site. C'est possible, il y a eu des combats qui ont permis de le mener. Le monde politique doit prendre ses responsabilités. Il y a le cas d'Audi. Audi était annoncé en fermeture mais avec le combat des travailleurs, avec l'investissement des autorités publiques, on est arrivé à maintenir le travail sur le site.

Les Forges de Clabecq. J'entends que c'est bien un exemple qui montre qu'économiquement, la situation est difficile. On avait annoncé leur fermeture totale. Aujourd'hui, 600 personnes sont encore actives sur le site. Pourquoi? Parce qu'un rapport de forces a été établi. On doit s'inspirer de ce combat pour maintenir l'outil sur le site avant de passer tout de suite au chapitre de la reconversion. Parce que, aujourd'hui, ces emplois sont indispensables pour notre société.

Quant à cette rumeur concernant les noyaux de PTBistes, je n'en avais jamais entendu parler. Je crois que mes collègues syndicalistes sont largement assez grands pour mener leur propre politique. Je constate qu'à Caterpillar, ce sont des PTBistes, ils l'étaient aussi chez Ford, chez Doosan, chez InBev, etc. On remet toutes les restructurations du monde sur le dos du PTB. Il faut arrêter avec cela, arrêter de pointer du doigt ceux qui résistent et s'intéresser aux vrais responsables de ce massacre social qui sont les décideurs de Caterpillar!

Je vais reprendre une petite phrase de Nicolas Polutnik qui n'est pas un de nos amis mais qui est très clair sur ses objectifs. Lors de la restructuration de 2013, il a dit: "Ces suppressions d'emplois sont douloureuses, mais elles sont nécessaires si l'on veut que le site survive. Ces mesures sont le seul moyen de pérenniser l'usine au-delà de 2015.". Je voudrais demander aux représentants des travailleurs ce qui a été promis exactement par la direction en 2013, en matière de pérennisation de l'entreprise, lors de la première restructuration qui a mis 1 400 personnes à la porte. Quels ont été les engagements donnés?

Par ailleurs, êtes-vous déjà concernés par l'ensemble de la restructuration, y compris celle des sous-traitants et des co-traitants? J'ai entendu le chiffre de 7 000. Êtes-vous encore en phase d'étude pour cartographier l'ensemble ou ce chiffre est-il déjà définitif?

Ma troisième question concerne la façon dont les travailleurs accusent le coup. Vous avez dit que vos gsm n'arrêtaient pas de chauffer. Que se dit-il dans l'entreprise? Quel est l'état d'esprit? Comment raisonnent les gens? Comment voient-ils le futur dans les trois semaines à venir?

Quatrièmement, la direction justifie la fermeture par des raisons économiques. Quels sont ses arguments? Quel est votre avis?

Cinquièmement, au niveau de la fiscalité – puisque le débat a été important évidemment – je ne vais pas revenir sur les chiffres. Le PTB a toujours dénoncé la politique des centres de coordination transformés en centres financiers avec de l'ordre de 4 à 5 % d'impôts.

Souvent les multinationales – et il n'y a pas beaucoup de visibilité en la matière – fixent elles-mêmes le prix de vente et le prix d'achat des pièces en amont et en aval. J'ai entendu cela dans les rangs de l'entreprise. Si j'ai bien compris, Caterpillar assemblant la matière en Belgique ne peut donc pas juger du prix auquel les pièces lui sont vendues et c'est un autre organe de Caterpillar, en Suisse notamment, qui vend la pièce.

C'est-à-dire que votre marge est tout à fait déterminée à l'avance. Cette technique est habituelle au sein des multinationales. Pour faire fluctuer les bénéfices, elles augmentent un peu le prix des pièces en amont et elles font tout le bénéfice en aval au niveau d'une autre entreprise. Caterpillar dirige ainsi complètement la formation des prix à l'intérieur de son entreprise.

Avez-vous l'impression que ce mécanisme a été mis en place au niveau de Caterpillar Belgique? Si oui, apportez-nous des éléments car en matière de fiscalité, si cela est vrai, la situation est encore pire que quelques intérêts notionnels. On serait réellement dans l'organisation d'une fiscalité à deux vitesses au niveau multinational et c'est bien cela qu'il faut dénoncer. Je vous remercie pour vos réponses. Encore beaucoup de courage pour le combat à venir.

01.33 Aldo Carcaci (PP): À mon tour, je voudrais m'associer à mes collègues pour remercier les représentants des organisations syndicales venus nous exposer la situation de Caterpillar.

Monsieur le président, je considère le refus de la direction de Caterpillar de venir se présenter devant nous comme un affront à l'institution démocratique que nous sommes. C'est un affront non seulement pour nous, petites personnes, mais surtout un affront pour tous les citoyens de ce pays. Je pense qu'il s'agit vraiment d'un manque de respect, presque d'éducation de ne pas venir. D'autant plus que si c'est la loi Renault que la direction fait valoir pour ne pas se présenter, ça ne tient pas la route puisqu'ils ont informé de leur intention et dès lors, la procédure s'assouplit et il n'y a plus ce risque de fuite dans la presse. La procédure aurait été respectée puisque les organisations syndicales étaient informées. Donc, vraiment, leur absence n'a aucune raison d'être et ne se justifie absolument pas.

Monsieur le président, si les demandes des organisations syndicales ont été entendues sur le plan de la législation belge, un réel problème se pose du côté de l'Union européenne, laquelle démontre, une fois de plus, sa faiblesse en termes de réglementation socio-économique. Une négociation a lieu, en ce moment, entre les États-Unis et l'Europe. Quand je vois comment elle se déroule, je me dis que nous ne pesons pas lourd.

Monsieur le président, force est de constater que notre système a ses limites, aussi bien à l'échelle fédérale qu'en Wallonie. Je pense aux intérêts notionnels et aux subsides en tous genres. Ce n'est manifestement pas la bonne solution; cela ne marche pas. Il faut trouver autre chose.

Le consensus parlementaire nous incite à nous mettre au travail. Quand une catastrophe se produit, on s'exclame toujours: plus jamais cela! Cette formule est récurrente. Comme l'a dit le collègue qui m'a précédé, il faut éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

01.34 Özlem Özen (PS): Messieurs les représentants des travailleurs, comme tous mes collègues, je tiens à vous remercier sincèrement pour votre présence et vos analyses.

À nouveau, je me dis: dans quel pays surréaliste vivons-nous! C'est aberrant. On vous demande de nous rendre des comptes et de vous expliquer sur la situation de Caterpillar, alors que la direction refuse de venir. Dans ces conditions, il est difficile de mener un débat exhaustif. Nous n'avons pas eu connaissance des chiffres ni des raisons de cette décision. Nous pourrions donc en discuter longtemps. En tout cas, nous espérons que ce comportement lamentable et ce manque de courage prendront fin, de sorte que la direction viendra répondre à nos questions, aux vôtres et surtout à celles des travailleurs.

Monsieur Hoslet, vous avez rappelé le séisme social de 2013. Je m'en souviens très bien parce que, à l'époque, je m'occupais déjà de ce dossier. Nous étions déjà entre indignation et colère. Nous savions très bien que Caterpillar faisait des bénéfices et nous apprenions quand même, comme vous l'avez dit, le licenciement de 1 665 personnes, 43 % des effectifs et une éventuelle fermeture du site. Des familles tout entières ont été plongées dans l'angoisse, dans la tourmente, des familles auxquelles s'ajoutent toutes les personnes qui dépendent de Caterpillar, les traitants, les co-traitants, les commerçants du coin, le petit bistrot, tous ceux qui en ont subi les dommages collatéraux.

Monsieur Coccio, vous l'avez rappelé, vous vous êtes battus comme des lions pour éviter le pire, jusqu'à même accepter l'inacceptable en tant que représentants syndicalistes. Comme vous, pour éviter le pire, les travailleurs et leurs familles ont aussi fait des sacrifices. Ils ont payé le prix et ils ont tout accepté. Ils ont accepté cette fameuse flexibilité, la perte de jours de récupération, de travailler les week-ends en sacrifiant leur vie de famille, une perte de salaire, et j'en passe.

La direction a tout reçu, puisque tous les objectifs ont été atteints. "Tout va bien, madame la marquise." Mais, aujourd'hui, elle décide de fermer le site, d'envoyer un représentant américain avec un interprète qui ne comprend même pas l'accent américain pour expliquer que "les chiffres ne sont pas trop bons mais, voilà, on ferme". Vendredi, j'ai accompagné certaines personnes. Vous parlez de dignité, mais cela va même au-delà de cela. C'est comme quand il nous est appris le décès d'un être qui nous est cher. Il faut d'abord emmagasiner l'information. Les travailleurs ne se sont d'abord pas rendu compte de ce qui se passait, tellement l'information a été brutale et soudaine. Comme pour nous, il faut leur laisser le temps de digérer cette mauvaise nouvelle et de se mettre en route pour mener le débat et l'action qui va suivre. Je suis surprise, choquée, effarée. Mais le manque d'empathie pour ces milliers de travailleurs et de personnes qui ont tout donné, cela ne m'étonne même plus!

C'est une gifle, c'est la main invisible du libéralisme à outrance dont on voit ici la face visible. Personne ne peut condamner les travailleurs et faire croire qu'ils n'ont pas assez donné. Il faut chercher du côté des logiques financières qui laissent l'humain à l'arrière-plan, ce qui est intolérable.

Nous sommes, ici, plusieurs à être originaires de la région de Charleroi. Nous avons tous un voisin ou un membre de la famille qui travaille chez Caterpillar. Comment nous, politiques, pouvons-nous partager leur révolte et leur désespoir? Aujourd'hui que va-t-il se passer? La majorité comme l'opposition l'a compris: la situation est intolérable. Je me pose des questions auxquelles vous répondez en partie mais je souhaite qu'un débat soit mené et recevoir des réponses de la part de la direction de Caterpillar.

Nous devons réfléchir pour savoir comment faire concrètement pour mettre des outils en place afin que cette situation ne se reproduise plus. Vous avez fait allusion aux croisades. Croyez-moi, les socialistes partiront en croisade!

Ce n'est pas uniquement un problème carolo. Tout le monde a parlé aujourd'hui d'union sacrée, d'unité et d'unanimité. Toutefois, j'en ai entendu d'autres qui tiennent un discours surprenant dans la mesure où, il y a quelques mois, ils m'avaient donné l'impression qu'il fallait supprimer les syndicats parce qu'ils avaient trop de pouvoir alors qu'aujourd'hui on se fait encore plus syndicaliste que les syndicats. Tant mieux s'il y a un revirement de situation: nous devons avoir une majorité politique pour adopter des mesures ambitieuses afin que ce type de drame ne puisse plus se reproduire.

Je ne reprendrai pas toutes les questions posées aujourd'hui, je les fais miennes. Le groupe PS a déjà mis sur la table toute une série de propositions et nous en formulerons davantage. Il est temps de réunir autour de la table tous ceux qui veulent travailler afin d'avancer rapidement et trouver des solutions juridiques ou autres afin de maintenir l'outil et faire en sorte que cela ne se reproduise plus.

01.35 Vincent Van Quickenborne, voorzitter: De laatste spreker is, *last but not least*, de heer Calvo. Mijnheer Calvo, mag ik u verzoeken heel kort te spreken?

01.36 Kristof Calvo (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, ik zal heel kort het woord nemen, omdat al heel veel is gezegd en omdat het verhaal van de aanwezige vakbonden vandaag belangrijker is dan het onze.

Heren, ik zou u vooral willen vragen de woorden van steun en de forse woorden van afwijzing door de directie aan uw werknemers door te geven. Ik zou zelfs willen vragen ze door te geven met de nadrukkelijke boodschap dat die woorden van steun er zowel in het Frans als in het Nederlands waren.

Parce que quand on lit les journaux aujourd'hui, on a parfois l'impression qu'il s'agit d'une question communautaire.

Ik betreur heel sterk het gebrek aan aandacht in de Nederlandstalige media voor de kwestie, hoewel 40 % van de getroffen medewerkers in de onderaannemingen Vlaming is. Ik betreur dat vooral ook omdat ontslagen geen taal kennen.

Il ne s'agit pas d'une question communautaire. Aujourd'hui, nous sommes tous des Carolos.

Het is, zeker in een tijd waarin al te snel verdeeldheid wordt gezaaid, belangrijk om dat te benadrukken.

Je lis aujourd'hui que pour la Flandre, Charleroi n'a pas d'avenir. Je ne suis pas d'accord. Ils ont tort. Ni les

francophones ni les néerlandophones ne lâcheront Charleroi.

Collega's, ik hoop dat de nationale eenheid en de kordate houding langer standhouden dan normaal. Ik hoop dat enkele van de statements die hier vandaag gemaakt worden, ook nog overeind blijven als wij hier in het Parlement de hervorming van de vennootschapsbelasting bespreken, bijvoorbeeld. Zo hoop ik ook dat vandaag gemaakte overwegingen in het begrotingsdebat van het najaar nog aanwezig zullen zijn. Ik hoop dus dat de statements van vandaag meer zijn dan krokodillentranen.

Geachte sprekers, met mijn vragen wil ik voor twee zaken een beroep doen op uw engagement en terreinkennis.

Ten eerste, er is al gesproken over mogelijke intenties om de wet-Renault aan te passen. Wat is, op basis van uw ervaring, al dan niet een interessante aanpassing? Er werd verwezen naar een voornemen daaromtrent in het regeerakkoord. Hoe staat u daartegenover? Een suggestie die onze Ecolo-Groengroep de moeite waard vindt om te onderzoeken, is om ook onderaannemingen mee te integreren in de wet-Renault, en dus mee te integreren in het proces. Vindt u die suggestie al dan niet interessant?

Ten tweede, na de wet-Renault moet er een wet-Caterpillar komen. Ik doel op alle mogelijke gegevens die u hebt over toegekende subsidies, kortingen, steun en opleidingsprogramma's en ik wil u vragen om die cijfers ter beschikking te stellen van het Parlement. Collega Gilkinet en ik hebben in 2012 een wetsvoorstel ingediend om bij beursontslagen bij winstgevende bedrijven, zoals die zich vandaag voordoen, de steun terug te vorderen.

Collega's, als het meer dan krokodillentranen zijn, dan meen ik dat dergelijke wetgevende stappen absoluut gezet moeten worden. De eerste fase is, voor de case-Caterpillar, het netjes in kaart brengen van de steun, want die steun is gigantisch, zoals voor veel multinationale ondernemingen in ons land. U kunt ervan op aan dat wij voor dergelijke wetgevende initiatieven bijzonder hardnekkig zullen zijn.

Wij hopen dat de werknemers van Caterpillar ook na vandaag nog een stem krijgen in het Parlement.

Ik beperk mij tot die twee vragen en ik kijk uit naar de antwoorden.

01.37 Jean-Marc Delizée, président: Chers collègues, tous les orateurs inscrits ont pris la parole. Je remercie l'ensemble des intervenants. Je pense que nous avons eu des interventions de qualité avec un contenu. Chacun a pris le temps de s'exprimer. Cela démontre à nos invités que personne ne prend l'affaire à la légère et qu'on a vraiment envie d'aller au fond des choses sur un certain nombre de questions.

Je reviens maintenant vers nos trois invités et leur demander un exercice difficile, celui de réagir aux commentaires qui ont été faits et à un certain nombre de questions. Tout ne pourra sans doute pas être abordé et le débat n'est pas terminé, mais ce sera utile pour les travaux à venir.

01.38 Antonio Cocciolo: Monsieur le président, il va être compliqué de répondre à tout. Vous avez préparé le terrain, je vous en remercie. Je vous demande un peu d'indulgence parce que l'annonce de la fermeture de Gosselies ne remonte qu'à quelques jours. Je vois qu'il y a déjà des stratégies, des mises au point, des exemples qui sont présentés: "il faut avoir du courage, il faut accepter les très petites, les petites et les moyennes entreprises, etc.". Nous sommes pragmatiques. On se trouve dans une situation de fermeture d'entreprise. Tout ce qui vient sera analysé, discuté avec les autorités politiques, les organisations patronales et nous-mêmes. On n'est pas dans une situation où on doit faire la fine bouche. Dans la démarche d'aujourd'hui, l'aspect technique, l'aspect dérogation, l'aspect prépension qui pourrait être descendue, le chômage économique, les formations, les cellules de reconversion, etc. Pour tout ceci, M. Hoslet et moi sommes des spécialistes, sans faire montre de prétention. Cela fait déjà une dizaine d'années qu'on subit des fermetures d'entreprises. Tout cela, on connaît. C'est vrai que tous ces arguments et ces outils deviennent de plus en plus compliqués. Des mesures gouvernementales ont été prises qui viennent compliquer ces situations et ce genre de négociations. On y reviendra. On va faire les différentes démarches.

En ce qui concerne l'état des lieux et l'état des travailleurs, ils sont dignes. Ils sont aussi exceptionnels et je pense que chacun l'a remarqué. Mais on a l'impression qu'ils sont exceptionnels depuis deux jours.

Cela fait des dizaines d'années que les travailleurs sont exceptionnels. Cela fait des années qu'ils aiment

leurs outils, qu'ils aiment leur entreprise et qu'ils aiment leur métier. C'est comme ça, les travailleurs n'ont rien d'autre, ni compte en banque en Suisse ni action ni quoi que ce soit. On n'a que le travail, que le boulot pour pouvoir nourrir nos familles et continuer à survivre. Si ce cataclysme a ouvert les yeux à certains sur la dignité des travailleurs, de la classe ouvrière, c'est peut-être ouvrir les yeux sur la population et sa capacité à être digne. Non pas parce qu'ils doivent gérer mais parce que c'est comme ça chez les travailleurs. L'éducation des travailleurs, c'est celle-là. On travaille, on fait bien son boulot et on protège l'outil de travail parce qu'on n'a rien d'autre.

Par contre, d'autres questions ont fusé sur l'attitude de la direction: voleurs, bandits, voyous. Même le premier ministre a utilisé des mots très forts par rapport au comportement. Le premier ministre, après la catastrophe de Caterpillar, s'est rendu compte que les patrons ne sont pas des enfants de cœur et que les multinationales sont capables d'aller très loin dans l'insulte d'une population comme celle de la Belgique, qu'elles insultent la commission parlementaire et qu'elles insultent l'ensemble des responsables politiques de ce pays. Le cataclysme de Caterpillar a permis d'ouvrir les yeux à ceux qui pensent que c'est une situation qui peut peut-être modifier les comportements de certains dans les prochains mois, dans les prochaines années.

Les questions sur pourquoi Caterpillar a choisi Gosselies et je ne suis pas d'accord avec M. Hoselt, et c'est très rare. Ici, on dit que c'est une mauvaise stratégie de la multinationale Caterpillar par rapport à des choix industriels. Mais qui a perdu ici? Ce n'est pas une défaite de Caterpillar, ce n'est pas une erreur. Les actionnaires touchent chaque année des dividendes qui sont à chaque fois de plus en plus élevés. Eux, ils ont une stratégie financière et quels que soient les systèmes économiques au niveau mondial, au niveau local ou au niveau régional, ils appliquent des stratégies pour garantir des dividendes à leurs actionnaires. Ce n'est pas une catastrophe de la stratégie de Caterpillar, ils réussissent à chaque fois à enrichir ceux qui sont aussi riches et encore encore un peu plus riches.

J'ai peu l'occasion de vous voir aussi groupés, donc je profite un peu et je vais peut-être être excessif.

Faites en sorte de bloquer de telles décisions! Si vous voulez garder une industrie en Europe et maintenir des emplois en Belgique, vous devez revoir la copie de vos politiques d'austérité. Je parle de Caterpillar, parce que c'est directement lié à de grands chantiers publics. Si vous durcissez les plans d'austérité et les restrictions budgétaires, jamais de telles entreprises ne pourront vendre de machines en Europe. C'est une réalité, qui est aussi notre défaite. Il va donc falloir réagir. D'autre part, chaque fois qu'on cherchera les causes, il faudra remonter très loin dans les responsabilités.

Olivier Chastel disait: "Nous sommes prêts à prendre des mesures". Nous jouons sur tous les terrains: juridique, politique, syndical, patronal. Nous voulons que toutes les forces vives de ce pays puissent réagir à cette situation. On nous a demandé si nous avons contacté, dans les quarante-huit heures, les autorités wallonnes et fédérales. Nous avons vu tout le monde. Chacun est en train de mettre en place des mécanismes et a mis à notre disposition les meilleurs avocats pour pouvoir gérer cette situation. Mais vous avez bien compris notre message, qui va au-delà de ces aspects.

Une question a été posée sur la fiscalité: pourquoi l'impôt est-il payé en Suisse? Je ne vais pas vous répondre d'une manière technique, parce que je ne suis pas un spécialiste. Derrière moi est assis notre conseiller, qui pourra vous répondre un jour. En tout cas, ce sont des bandits! Voici trois ans, une commission parlementaire américaine a produit une étude et suivi à la culotte Caterpillar quant à ses pratiques fiscales à Genève. Le groupe est donc filé par la justice américaine. Ce ne sont donc pas seulement des bandits en Belgique, mais partout où il est possible de faire du pognon. Nous voulons mettre tout cela en avant. Nous ne vivons pas dans une société de Bisounours, comme vous le savez, mais ne trompez pas la population. Croire que l'on va donner des aides pour inciter les entreprises à venir, en fermant les yeux, avant de se lancer dans de grandes déclarations - attitude qui choque aussi les travailleurs -, c'est fini!

Je ne sais pas jusqu'où nous irons, mais nous allons mettre le paquet pour aller le plus loin possible.

Si ce n'est pas nous, ce sont peut-être d'autres syndicalistes avec d'autres entreprises qui vont fermer dans quelques mois ou années. Nous avons intérêt à avoir cet objectif tous ensemble. Je le disais tout à l'heure, nous sommes les représentants des travailleurs, vous êtes aussi les représentants politiques de la population de ce pays. Le rôle d'un parlement et d'un gouvernement c'est de protéger l'ensemble de la population d'un pays et pas seulement les multinationales, certains employeurs ou certaines élites. J'y tiens

et je ferai en sorte que les choses soient aussi claires que possible. De notre côté, on va continuer le combat. À Charleroi, on n'oubliera ni la Wallonie, ni Bruxelles, ni la Flandre. On sait que s'il n'y a pas ces connexions entre les niveaux de pouvoir, les stratégies de repli sur soi, c'est aussi l'intolérance, le racisme et tout le reste. On a cette conception-là de la société. Mais dans la société, il faut des emplois de qualité, qu'ils soient privés ou publics. Je vais terminer là-dessus. Des contradictions existent dans le discours qui veut de plus en plus donner la maîtrise de l'économie aux privés qui imposent parfois des stratégies d'austérité qui aboutissent à des fermetures d'entreprises et de la misère dans les régions.

Voilà ce que je voulais dire. Je n'ai sûrement pas répondu à toutes les questions. Le Limbourg, on ira voir, mais c'est aussi une situation particulière. La Wallonie et Charleroi, c'est une situation particulière. Il n'y a pas de méthode toute faite qui s'applique à chaque catastrophe. Nous prendrons des contacts, ne vous inquiétez pas!

01.39 Jean-Marie Hoslet: Monsieur le président, que de questions. Comme dirait mon collègue, tant que vous êtes là, on peut se lâcher un peu! Habituellement, on a plutôt l'impression que c'est "cause toujours".

Que la direction ne soit pas là, ce n'est pas étonnant. C'est toujours comme ça qu'elle a fonctionné, elle a dit: "La loi, c'est la loi". Le débat est déjà bien posé, comment faire pour changer les lois et obliger les patrons à venir s'expliquer vis-à-vis des citoyens?

J'aime le mot partenaires sociaux. "Partenaire" dit tout. On partage un but, un objectif ensemble, ouvrier, employé mais aussi employeur. Chez Caterpillar, nous ne sommes pas des interlocuteurs sociaux, on pourrait très bien s'ignorer et être chacun de son côté, nous sommes considérés comme une obligation sociale. Entre partenaires sociaux et obligations sociales, il y a une marge. De grâce, ne tombons pas dans un travers qui consisterait à dire que c'est un débat Nord-Sud, gauche-droite. C'est tout simplement un débat humain. Quel est le genre de société que nous voulons demain? Charleroi était bien présent à Bruxelles pour Volkswagen, Charleroi était bien présent pour Opel à Anvers, Charleroi était bien présent à Genk pour Volkswagen. Et chacun a essayé de trouver des solutions ensemble.

Je vais tenter d'être exhaustif dans l'ensemble des questionnements que vous avez évoqués. 10 000 emplois, c'est l'annonce qu'on nous a donnée après 2013. Dans le monde, Caterpillar devait diminuer l'effectif de 10 000 emplois. Nous pensions sincèrement avoir payé notre tribut puisque nous venions de perdre 1 600 emplois. La manière dont la direction nous présentait les choses, c'était de nous dire: "Vous savez, au niveau logistique, on est quand même nettement meilleurs à Gosselies qu'à Grenoble", "Vous savez, il n'y a pas que le coût de la main d'œuvre qui compte, il y a les pièces séparées, le produit fini qu'on doit véhiculer", "S'il devait éventuellement y avoir quelque chose, supputons qu'il puisse être possible que ce soit Grenoble qui vienne à Gosselies". Donc, quand on nous annonce qu'il va y avoir des conseils d'entreprise européens un peu partout, on s'attend à tout. Syndicalement, on ne s'attendait à rien du tout, statu quo, on s'attendait éventuellement à une réduction de voilure puisqu'on chôme à 20 % depuis. On s'était dit réduction de voilure, on va peut-être avoir un second plan de restructuration de plus ou moins 20 %. Parfois le malheur des uns fait le bonheur des autres, on s'attendait à avoir un surcroît de travail en apprenant qu'éventuellement Grenoble allait restructurer.

Nous nous attendions à tout, sauf à cette annonce de fermeture. Pourquoi? Parce qu'on nous a demandé en 2013 d'être - le thème central chez eux étant la vélocité - aussi rapides que possible entre la commande et la livraison. Pour ce faire, chez Caterpillar comme à d'autres endroits, on travaille vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept. Il y a des horaires spéciaux vendredi-samedi-dimanche, samedi-dimanche-lundi. Donc, sur le plan de la flexibilité et de la vélocité, nous avons tout ce qu'il faut; nous ne pouvons plus rien donner d'autre.

S'agissant de la technologie, la branche "recherche et développement", qui venait des États-Unis - et c'est peut-être une tare de ne pas en avoir une sur le site de Gosselies -, nous a donné un produit inédit: le Tier 4. Grâce aux travailleurs de Caterpillar, nous avons pu le mettre au point. Nous avons relevé tous les défis techniques. Je suis désolé, mais si nous avons la meilleure vélocité et les meilleurs produits, comment se fait-il qu'on parvienne à fermer cette entreprise qui engrange des bénéfices? Malheureusement, il y a une surcapacité à l'échelle mondiale.

Pour le climat social, je ne vous apprendrai rien. Quand un pays va mal, on répond au mécontentement du citoyen en faisant sortir les cols bleus. Ce ne sont pas forcément les cols blancs et les cadres qui vont manifester et combattre pour changer le monde. Je ne pense pas que notre histoire et celle de la France

aient été bâties sur ce schéma. Ce sont les plus démunis qui se révoltent. Il est vrai que l'on a souvent fait appel aux travailleurs de Caterpillar pour exprimer le mécontentement général des travailleurs. Il ne s'agissait pas de faire grève pour Caterpillar. C'est, au demeurant, une entreprise où l'on ne fait presque jamais grève. Comme les travailleurs de la société étaient mobilisables vingt-quatre sur vingt-quatre, ils étaient souvent les premiers à manifester leur solidarité. Le Setca, la CNE et nos amis cadres nous considéraient comme la chair à canon chaque fois que le climat social était mauvais.

Ensuite, la loi Renault a constitué un point positif pour nous, mais reconnaissons qu'elle sert surtout à gagner du temps.

Même si on prouve que le patron a tort et qu'il en est conscient, un patron m'a déjà dit "oui, Jean-Marie, on a peut-être commis une erreur". Néanmoins la décision est prise et on continue. Ce qui veut dire que la loi Renault est perfectible puisque de toute manière, si la décision est prise, elle peut être appliquée.

En ce qui concerne la phase 1, dans la délimitation du temps, de manière unilatérale, le patron peut dire à tout moment qu'il estime avoir répondu à toutes les questions posées. Pour les syndicats, ce n'est pas la phase 1 qui est la plus problématique, mais la phase 2 qui elle, est délimitée dans le temps. Si on n'a pas trouvé de solution dans la négociation qui est souvent très âpre, les licenciements débutent après le premier mois. On doit alors demander une prolongation si les négociations ne sont pas terminées après cette phase 2 préliminaire, puisqu'il y a deux possibilités dans la phase 2.

Au niveau de la rentabilité de CAT, la majorité de ses concurrents, c'est CAT! Caterpillar est son propre concurrent. Tous les cinq ans, les directeurs de sites vont aux États-Unis, on leur présente un produit et on demande qui est capable de le produire à moins cher. Tous les directeurs de sites se disputent alors pour être le premier et le moins 'disant'. Caterpillar s'auto-alimente donc et s'auto-détruit en créant cette surenchère ou cette "moins-disance" d'un site à l'autre. C'est clair que là M. Polutnik a peut-être commis une grosse erreur en choisissant l'Europe et le Tier 4. Il a peut-être estimé qu'être le premier sur la balle était la meilleure des choses.

En ce qui concerne la solution RCC, de grâce, ne confondons pas prépension d'antan et RCC actuel. Une prépension dans le temps, c'était un statut. Tout le monde rêvait de ce statut en se disant "ma carrière est finie, je peux me reposer". Un repos parfois bien mérité. Le RCC, même quand vous êtes RCC, vous êtes tenu de chercher activement du travail. Le RCC est à voir comme un filet. "Tu es parti de chez Caterpillar, tu ne sais pas te remettre sur le marché de l'emploi mais tant pis, tu tentes, comme intérimaire, ou comme CDD ailleurs. Mais si tu te casses la figure, tu as quand même ton statut RCC." Et c'est ça qu'on doit avoir, non pas un droit à ne rien faire, à ne pas travailler. Ce n'est pas ça qu'on demande, mais bien un filet permanent pour les gens victimes d'une restructuration telle que celle de Caterpillar. Donc quand on demande l'abaissement, on le veut bien sûr le plus bas possible. Ce n'est pas pour ne rien faire, c'est juste pour avoir un filet et psychologiquement, pour un travailleur, c'est une reconnaissance de ses facultés potentielles.

En ce qui concerne l'Europe, la réindustrialisation, nous avons ici un exemple qui m'est très cher. Nous avons galvaudé notre sidérurgie! Nous avons laissé partir notre ratio carbone, parce que nous n'avons pas réagi assez vite ensemble au niveau européen. Nous avons eu le bon réflexe pour l'inox, nous avons créé des grilles d'analyse pour faire en sorte que si la concurrence était déloyale, on pouvait instaurer des taxes d'importation.

Nous observons ici un bon exemple européen, dans lequel nous nous protégeons de la Chine qui galvaude l'être humain.

Le terrain doit être la prunelle de nos yeux. Il faut vraiment le garder et faire en sorte qu'il soit conditionné. Reprenons l'exemple donné précédemment. Vous avez reçu des aides. La manière de récupérer ces aides est de mettre peut-être ce terrain à disposition d'une intercommunale qui existe déjà à Charleroi.

Au niveau des contrats, c'est "le moins 10 ans" qui l'emporte au début, mais cela a des effets pervers. Des personnes viennent vite en Belgique car c'est facile de licencier. Mais quand il faut licencier, c'est plus facile de licencier. Prenez l'exemple en Allemagne où les syndicats sont dans les conseils d'administration. En Hollande, si vous voulez licencier, vous devez d'abord passer au tribunal. En France, il y a le conseil des prud'hommes. Nous sommes le pays où il est le plus facile de licencier. Le potentiomètre régulateur est choisi aisément: c'est la Belgique pour sa rapidité et facilité de licenciement.

Nous avons pensé à tout, oui, mais je suis assez d'accord avec M. Cocciolo: c'est très nouveau, c'est un choc. Nous essayons de nous remettre debout, de regarder les possibilités au niveau législatif, au niveau du tribunal. Mais la loi Renault, je vous le rappelle, c'est une "intention" de fermer, cela n'est pas formel. Rien n'est fait. Et le pire, c'est ce que nous vivons actuellement, c'est une semaine sans questions, sans réponses. Nous n'avons jamais vécu ce genre de situation. Habituellement, la nouvelle est annoncée et le lendemain nous élaborons déjà un calendrier, des questions-réponses entre les personnes. Ici, ils nous laissent une semaine dans l'incertitude. N'importe qui a envie d'être solidaire et invente des manifestations, des *sittings*, et autres. Nous devons courir, informer à nouveau et désinformer si certains se servent du malheur des autres pour leur image ou autre. Nous devons reprendre les commandes de ce mécontentement des travailleurs.

Cette situation sans nouvelles pendant une semaine crée beaucoup de problèmes dans l'entreprise et la nervosité est due notamment à cela. Nous n'avons pas d'interlocuteur. La direction ne nous a toujours pas dit avec qui nous allions discuter. Le seul message reçu de la direction nous a stipulé que "si nous sommes gentils, si nous respectons ce que nous devons faire, si nous ne cassons rien, si nous livrons bien les clients, ils paieront les préavis". C'est le seul mot reçu de la direction, ce qui est ignoble.

Je ne souhaiterais pas travailler à Grenoble. Nous leur avons donné un morceau de Caterpillar Gosselies. Mais, *in fine*, Grenoble, dans deux ou trois ans, sera trouvé trop cher et il sera fermé demain. Comme cela s'est passé pour nous en 2013: "Travaillez bien, on garantit l'emploi jusqu'en 2015." C'est ce qu'ils ont fait: 2015. Mais le 1^{er} janvier 2016, nous ne sommes plus en 2015. Donc, nous n'avons jamais de garantie absolue devant nous.

L'idéal – je n'insisterai jamais assez – consiste à donner une chance aux autres.

Antonio et moi passons notre temps à démystifier tous les on-dit. Les C4 n'arriveront qu'à la fin de la phase 1. Il faudrait être idiot pour entrer dans cette phase, alors que nous n'avons pas encore trouvé d'interlocuteur. De plus, si nous nous précipitons dans les questions et réponses, nous allons mettre très rapidement nos amis dehors. Ou alors, nous commençons directement par la phase 2, mais il faut nous indiquer les portes de sortie digne pour nos travailleurs. Or ce n'est pas le cas pour le moment.

S'agissant des fonds européens, nous avons des experts. Les cellules de reconversion wallonnes fonctionnent bien. Je touche du bois. Cela a fait ses preuves. Nous avons pu ainsi remettre des gens debout.

Je vous remercie d'avoir cité l'exemple du Limbourg. Je pense que Charleroi a pris conscience de son redéveloppement depuis quelques années. Nous avons perdu les charbonnages, puis la sidérurgie. Nous avons mis en place des *task forces* et un comité stratégique. Nous nous sommes serrés les coudes en retirant nos casquettes partisans. Je crois au redéveloppement de Charleroi, mais ce sera long. Je suis sûr que les Carolos y parviendront.

Nous avons déjà interpellé nos amis de Grenoble. Au niveau international, nous avons fait ce que nous devons faire en termes de communication.

Jean-Marc a demandé les minutes du conseil d'entreprise du 25 août. Les travailleurs y avaient reçu des réponses à leurs questions d'ordre économique et financier. Rien ne laissait présager l'annonce de la fermeture du site, qui a eu lieu huit jours plus tard.

À Doosan, installé à Frameries, on a reçu en juin une lettre - j'en ai la copie pour votre information - remerciant les travailleurs d'avoir relevé tous les défis sur le site. Nous étions les plus beaux, les plus grands, les plus forts. "Reposez-vous bien pendant les vacances!" En septembre, ils ont bien reçu une lettre, mais c'était leur C4. Donc, cette manière d'agir n'est pas propre à Caterpillar. Relever le défi du Tier 4 n'empêche pas de recevoir un C4 par la suite.

Raoul, tu parlais des prix d'achat et de vente de la matière première. Chez Caterpillar, il y a longtemps qu'on appelle cela "le sandwich de la mort". C'est très simple: vous prenez le bas du sandwich, dont vous maîtrisez le prix de revient, et le dessus. Vous, vous vous trouvez au milieu.

Il est clair que si vous augmentez les prix d'achat des matières premières et des sous-ensembles et que

vous diminuez vous-mêmes le prix de vente... Les deux parties du pain se décident à Genève où l'on sait très bien dire, on va vous faire une marge bénéficiaire ou pas. La manière de ne pas faire de marge bénéficiaire en Belgique était très simple: tu augmentes les prix des matières premières et sous-ensembles, tu t'achètes à toi-même, à perte, des machines. Au milieu, il n'y a plus de beurre, ni viande, ni rien! Le sandwich de la mort existe depuis une éternité chez Caterpillar.

Des solutions, il y en aura, mais il y en aura 2 200. Il n'y aura pas une solution identique pour tout le monde. Potentiellement, nous allons essayer de remettre les gens debout ensemble, peut-être avec les mêmes techniques, mais peut-être que certains voudront devenir électriciens, d'autres maçons. On a des outils qui font en sorte de donner à chaque travailleur la chance. J'ai souvenir d'un garçon de chez Carsid dont le hobby était de piloter des drones. Il est entré aux chemins de fer et avec ses drones, il inspecte l'infrastructure et a fait de son hobby une passion. Mais il a fallu des mois et des mois de deuil, des mois de reconversion et de formation. Il est clair qu'on est déjà sur la balle avec le Forem. On aura besoin d'aide au niveau de ce type de formations et des outils comme TechnoCampus.

Oui, nous avons eu des garanties en 2013. Mais eux aussi. Une paix sociale de cinq ans a été signée. C'était historique chez Caterpillar. C'est une des seules entreprises où une paix sociale a été signée à cheval sur deux négociations: accord interprofessionnel national et sectoriel. On est allé au-delà de la paix sociale nationale. Ils avaient aussi cela en main.

En Allemagne, en Hollande, en France, il y a des exemples près de chez nous pour faire en sorte de rendre beaucoup plus chers les préavis en Belgique.

Ce qui me tient aussi vraiment à cœur, c'est le désinvestissement que nous avons fait dans les conciliateurs sociaux. Je me place dans les gens que je montre éventuellement du doigt car je me sens citoyen comme tout le monde. Quand j'ai commencé ma carrière, il y a plus de vingt ans, comme permanent syndical, au moindre problème nous interpellions nos collègues d'Agoria, mais aussi un conciliateur social qui venait faire de la prévention. On ne se retrouvait pas en aval, mais en amont. On parlait d'homme à homme et on essayait de trouver des solutions. On pouvait prévenir des dangers. Aujourd'hui, malheureusement, quand on doit faire appel à un conciliateur social, il faut attendre six mois parce que l'agenda du malheureux est rempli. On a désinvesti un métier merveilleux dont la finalité est de faire en sorte que tout le monde vive en paix.

Nous aimerions avoir un interlocuteur, nous n'en avons pas pour l'instant. C'est le point de l'absence de la direction et c'est clair qu'aujourd'hui, M. Hanssens nous a dit qu'il n'y avait rien en poche pour négocier, qu'il respectera la loi, rien que la loi. Je tiens quand même à faire un parallèle avec 2013. Lorsqu'Antonio et moi étions en face d'une restructuration en 2013, nous étions deux fois plus nombreux, avec une entreprise qui allait reprendre. Le poids de la négociation est quand même plus simple quand vous êtes deux fois plus nombreux et que vous savez que l'entreprise doit redémarrer. Ici, nous sommes deux fois moins nombreux et on sait que l'entreprise ne redémarrera pas. Donc, nous sommes nettement moins forts dans la riposte syndicale puisque, apparemment, d'après les dires de la direction, il n'y a aucune issue favorable afin de retrouver du travail sur le site de Caterpillar.

La violence. C'est clair qu'on n'est pas dans un monde de Bisounours. Quand vous faites front à ce genre de phénomène, il y en a qui s'assoient, quelquefois les plus durs, les plus gros, les plus forts, et qui pleurent, et c'est quelquefois les plus petits, qui ne disent jamais rien, qui passent à l'action. C'est un miracle tous les jours qu'il ne se passe rien chez Caterpillar. Coluche disait toujours: "dans un groupe de personnes, il y a 10 % de cons". Chez Caterpillar, si je tiens la logique, il y a environ 200 cons qui pourraient, demain, commettre des exactions et toucher à des directions qui sont incompétentes à mes yeux pour gérer ce genre de phénomène. On ne laisse pas les gens une semaine sans réponse à leur questionnement et on ne laisse pas les gens seuls, livrés à eux-mêmes.

Vérifiez bien, quand une machine est terminée chez Caterpillar, en théorie elle est vendue, donc elle n'appartient plus à Caterpillar. Je serais curieux de voir si un huissier vient chez Caterpillar, quels sont ses droits ou pas? Je m'explique. Le seul trésor de guerre que nous avons chez Caterpillar, c'est les machines terminées. Si les machines sont terminées mais non vendues, elles appartiennent à Caterpillar. Si elles sont vendues, elles n'appartiennent plus à Caterpillar. Nous avons eu la blague à Couvin chez Efel, où nous nous étions dit que nous allions garder tout le stock comme trésor de guerre pendant la négociation mais des huissiers sont venus avec la preuve que le stock ne leur appartenait plus. On a donc dû laisser partir le stock. Je serais curieux de voir la réaction à ce niveau-là, de bien vérifier, si demain – malheureusement je

ne l'espère pas – le conflit devait s'enliser et que les machines ne sortent pas de Caterpillar, avec une batterie d'huissiers et de juristes, quelle sera la réaction de monsieur tout le monde.

C'est clair qu'il y a beaucoup de choses à faire au niveau de l'Europe aussi puisque le plan Juncker prévoit 20 % d'industrialisation. J'entends cela souvent mais on ne voit pas grand chose venir. Là aussi, une des solutions vis-à-vis des multinationales, cela passera notamment par l'Europe.

Vous me demandez si le chiffre de 7 000 est exact. C'est compliqué à calculer car un nombre important de sous-traitants dépendent à 100 % de Caterpillar et ils sont pris en compte. Mais d'autres n'ont que 10 ou 20 % de leur chiffre d'affaires qui proviennent de Caterpillar. Ils sont rares car Caterpillar demandait une telle rapidité d'exécution et une telle vélocité que peu de places étaient laissées à d'autres clients. Nous estimons que le chiffre de 7 000 est correct.

En ce qui concerne les raisons, le sujet est difficile à travailler étant donné qu'il n'y en a aucune à part la surcapacité. Nous ne sommes ni trop chers, ni trop lents, pas moins instruits que d'autres, nous avons tous les feux verts, nous générons des bénéfices et, malgré tout, nous fermons! Il est impossible d'avoir un débat à ce sujet-là avec M. Polutnik.

Prenons en exemple la Sonaca. Magnifique entreprise qui pour tenir la tête hors de l'eau est partie sous-traiter en Roumanie. J'aime bien cet exemple-là car demain on en reparlera peut-être ici parce que malheureusement l'entreprise pourrait fermer. M. Delvaux, directeur de la Sonaca en Roumanie, ne se cache pas de comparer les prix de revient d'un côté ou de l'autre et ce, à juste titre. Si l'on veut rester en vie, il faut veiller à son devenir. Aujourd'hui, cela fonctionne. Mais combien de temps allons-nous pouvoir tenir? Or, dans ce cas, nous sommes en amont et non en aval. C'est un petit exemple et j'aimerais recevoir des réponses à ce questionnement. Sonaca est un bel exemple de haute technicité dotée de travailleurs plus que performants. Je suis curieux de voir quelles seront les suites qui lui seront données.

En ce qui concerne les licenciements, c'est un peu comme le monstre du Loch Ness: quand il apparaît, on en parle et quand il disparaît dans l'eau, on n'en parle plus. À chaque grosse restructuration, les médias en parlent ce qui nous oblige à nous rencontrer et à discuter ensemble mais quand allons-nous pêcher ce monstre? Si nous ne faisons rien, il est clair qu'il réapparaîtra à nouveau.

En ce qui concerne la loi Renault, elle doit clairement être adaptée. Pourquoi ne pas mettre en place une sorte de bulletin de bonne conduite? On doit aider les entreprises, faire en sorte que les entreprises viennent, se rendre sexy pour les multinationales. Mais, selon moi, lorsqu'une multinationale décide unilatéralement de s'en aller, elle mérite de se voir décerner un bulletin. Si les droits et devoirs sont correctement remplis, un bulletin positif lui sera décerné. Mais si, *in fine*, comme c'est le cas aujourd'hui, l'État belge, les travailleurs et le social sont vampirisés, alors il faudra passer à l'addition.

L'analyse doit être faite.

Je termine par une déclaration faite par un travailleur en conseil d'entreprise en 2013. C'est un ouvrier qui s'exprime: "En limitant l'implantation de Gosselies au marché européen, le plan de la direction aura pour conséquence une fermeture totale actée dans deux ans." C'est notifié dans un procès-verbal du conseil d'administration. Nous étions bien là dans l'information. Je rappelle qu'un conseil d'entreprise, en Belgique, c'est un lieu d'information; ce n'est pas un lieu de décision. Il faudra peut-être bouger là aussi. Ne regardons pas uniquement l'Europe. Dans les lois belges, un conseil d'entreprise est un lieu d'information et non de décision.

01.40 Jean-Marc Delizée, président: Merci, monsieur Hoslet, pour vos réponses circonstanciées mais dans un contexte difficile. J'invite M. Bougard à donner ses réactions.

01.41 Christian Bougard: Monsieur le président, beaucoup de choses ont été dites et je vais essayer de ne pas répéter ce qu'ont dit, fort à propos, mes collègues.

Un travailleur me disait il y a quelques heures: "On était tellement bons en matière de flexibilité et en matière d'effort, etc., que sur certaines machines le prix de revient était inférieur à celui de la production chinoise." Quand on parle de délocalisation sur Grenoble, de coût du travail, etc., nous ne sommes pas du tout dans ce cas de figure.

J'ai entendu beaucoup de réflexion de part et d'autre sur la politique. Malheureusement, nous, les syndicalistes, des situations comme celle-là, à moindre échelle bien sûr, nous en connaissons depuis des années. Mon premier piquet, c'était chez Mercury à Petit-Rechain. Nous en avons connu d'autres comme le centre de recherche chez Colgate, qui employait des chercheurs, des gens qui avaient des revenus et des réductions de précompte extraordinaires, qui a fermé. C'est un mécanisme que nous connaissons et à propos duquel nous alertons les politiques. Mais quand l'ampleur est moindre, la sacro-sainte union que vous manifestez ici ne se réalise pas.

Je ne suis pas juriste. Si l'on désigne un mandataire afin qu'il vérifie ceci ou cela, qui va prendre le coût en charge? Je pose la question, mais je ne connais pas la réponse.

Mme Fonck a eu le mérite de poser quelques questions un peu plus précises. C'est donc un peu plus facile pour moi de lui répondre. Vous avez parlé d'une vague actuelle de licenciements en indiquant que c'était peut-être une réaction à l'augmentation de l'âge du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) en 2017. Vous avez évoqué un problème de coût. Je ne pense pas que ce soit le cas. Le RCC coûte cher à l'entreprise. C'est une opportunité: on va licencier plus facilement maintenant qu'en 2017.

Vous avez demandé si un conciliateur social devait être désigné. Je réagis tout haut, car nous ne nous sommes pas concertés. Pourquoi pas? Mais son intérêt dans la situation actuelle serait justement, puisque rien ne le prévoit, de mobiliser sa force et son pouvoir pour réunir dans un endroit informel les partenaires sociaux des entreprises concernées par la décision de Caterpillar. Ce serait peut-être intéressant, de sorte que les sous-traitants à divers degrés, qui connaîtront une situation presque aussi catastrophique que Caterpillar ou bien du chômage économique, soient associés à la réflexion ainsi qu'aux informations qui peuvent circuler de part et d'autre.

On m'a interrogé sur les engagements que peuvent prendre les employeurs lors de la conclusion d'un pacte social consécutif à une restructuration. En tant que syndicalistes, nous aimerions bien les voir au terme des conventions. Malheureusement, c'est comme partout.

Si vous ne mettez pas une sanction en cas de non-respect, cela ne vaut pas grand-chose. Si on a réussi, pas forcément chez Caterpillar, mais dans d'autres entreprises, à obtenir des garanties d'emploi, je ne me souviens pas qu'on ait réussi à avoir des sanctions à l'égard de l'employeur qui ne respecterait pas son engagement par rapport à l'emploi.

Associer les partenaires sociaux à la fiscalité, pourquoi pas? On aimerait déjà bien être associés aux discussions qui ont vraiment trait à notre *core business*, le travail, avant d'être associés à d'autres éléments.

Pour terminer, j'en viens au remboursement des aides octroyées. On peut imaginer cela. Personne n'a posé la question de savoir ce que la décision de Caterpillar allait nous coûter dans l'avenir. On parle de RCC, il y a beaucoup de jeunes qui vont être licenciés... On espère tous que s'ils sont licenciés, ils retrouveront un travail rapidement. Vous savez comme moi que certains vont rester sur le carreau. Qu'est ce que cette décision va coûter à l'État belge? Quid de la responsabilité de l'entreprise par rapport à un acte qui nuit aux finances de l'État qui va devoir intervenir pour indemniser les travailleurs en matière de chômage ou de RCC sur la partie à charge de la sécurité sociale?

Enfin, en matière de RCC, est-ce qu'on pourrait diminuer et prendre des mesures? J'ai envie de répondre comme mes collègues, le plus bas, c'est le mieux!

Si nous pouvions repartir sur les mêmes bases qu'en 2013, cela ne serait déjà pas mal. Je me souviens du cas de la faillite de la Sabena. Mme Onkelinx était à l'époque ministre de l'Emploi. Cela a été très vite pour dire: "Nous ne chipotons pas et la prépension est à 50 ans." C'était le 7 novembre 2000 ou 2001. Le politique peut donc intervenir et prendre très rapidement des mesures pour rassurer les travailleurs le cas échéant.

En ce qui concerne la révision de la loi Renault, il est bien clair que cette loi trouve son origine dans la volonté de mettre un tampon entre le moment où l'employeur prend une décision ou présente sa décision comme étant une intention et le moment où le travailleur va obtenir son C4. Lors des licenciements chez Renault, il a été décidé qu'il était inadmissible que, du jour au lendemain, des gens reçoivent leur préavis ou leur C4 sans avoir été prévenu, etc.

À ma connaissance, il existe une entreprise où, à un moment donné, la direction a dit que cela allait, qu'elle rangeait sa copie, qu'elle allait recommencer comme si de rien n'était, c'est chez InBev. Il y en a sûrement eu d'autres, où il y a eu des aménagements. La durée de tampon doit rester. Les organisations syndicales gèrent le tampon avec la sensibilité des travailleurs sur place. Parfois, des travailleurs veulent passer à la phase 2; souvent les employeurs ne veulent pas discuter de la phase 2 quand nous sommes dans la phase 1.

Je suis désolé de ne pas avoir pu répondre à toutes les questions et je vous remercie de l'intérêt que vous avez pu porter à la cause.

01.42 Jean-Marc Delizée, président: Messieurs, nous arrivons au terme de cet échange. Je voudrais, avec mon collègue Vincent Van Quickenborne et en notre nom à tous, vous remercier du temps que vous nous avez consacré mais aussi des témoignages, des interventions, des réponses que vous avez apportés. Je voudrais souligner la qualité des débats, la qualité de l'écoute et de l'attention de chacun, après presque quatre heures de débats, d'expériences. Cela ne se passe pas toujours de cette manière après un tel temps. Chacun a été très attentif à tous les éléments exposés.

Si je dois retenir un fil conducteur, je dirais qu'il y a un message qui découle de tous les groupes qui se sont exprimés. C'est un message de soutien et de solidarité à l'égard des travailleurs de l'entreprise. Si vous le souhaitez, je vous invite à le répercuter. En tout cas, je crois que ça se dégage clairement.

On a parlé d'union sacrée du politique, des différents niveaux de pouvoir. Je crois qu'il y a une volonté sincère de se mettre autour de la table, tous niveaux confondus et toutes tendances confondues pour négocier, pour chercher un rapport de forces, pour essayer de trouver des pistes de reconversion du site tout au moins. Des collègues ont indiqué que dans le cas d'Audi, ça a marché; dans le cas de Genk, ça n'a pas marché en tout cas en ce qui concerne le maintien de l'emploi. Il faut en tout cas unir tous les efforts et toutes les volontés pour y parvenir.

À côté de cet unanimité, je crois qu'il y a des choix politiques. Certains collègues ont évoqué des dossiers, on devra les remettre sur la table et en reparler prochainement. On a parlé de la loi Renault, du droit à l'information, de prépension, etc. Nous serons appelés à en reparler. Ceci n'était qu'une première étape.

Comme je l'ai dit d'emblée, je suis convaincu que les échanges d'aujourd'hui alimenteront le débat que nous aurons jeudi prochain avec le gouvernement, qui ne sera qu'une seconde étape. Nous sommes arrivés au bout de cette réunion. Nous avons entendu l'exigence des membres de la Chambre d'une présence de la direction pour un futur échange. Nous prendrons une initiative en la matière. Nous verrons quel en sera le résultat mais nous avons en tout cas entendu l'exigence de cette présence. On n'a évidemment pas aujourd'hui toutes les réponses à toutes les questions, vu l'absence de la direction.

Chers collègues, la prochaine étape est donc un débat d'actualité sur ce sujet jeudi après-midi. Merci encore à toutes et à tous. Bon travail! Je pensais avoir le mot de la fin... M. Massin?

01.43 Éric Massin (PS): Je vous entends bien mais je voudrais aussi qu'on clarifie les choses pour le débat de jeudi. Un débat d'actualité, ça veut dire trois minutes par groupe. Le gouvernement répond. On a une réplique. M. Nollet a raison, certaines questions ont été posées. Seront-elles jointes au débat ou non? Par ailleurs, de nombreuses questions ont été mises sur la table ici aujourd'hui. Je veux bien les répéter la semaine prochaine mais j'aimerais savoir quel est le plan d'action du gouvernement. Les questions sont précises. Il ne faut pas trois semaines pour réfléchir, pour apporter une réponse claire à la question de savoir si pour l'âge de la prépension, on descend à 52 ans ou non.

J'aimerais donc connaître le mode d'organisation auquel vous avez réfléchi avec votre collègue M. Van Quickenborne sur le débat que nous aurons jeudi prochain.

01.44 Jean-Marc Delizée, président: Effectivement, des questions sont déposées. D'autres groupes peuvent encore en déposer. L'idée est d'avoir des réponses à ces questions jeudi après-midi. On ne parle donc pas d'un délai de quinze jours.

L'idée était d'élargir ces questions à un débat d'actualité des deux commissions réunies comme maintenant. Je ne pense pas qu'on ait limité à trois minutes le temps de parole des collègues. Si on examine le Règlement au sens strict, le débat d'actualité est limité dans le temps mais notre intention, en tant que

démocrates, est de laisser aux collègues le temps de s'exprimer. On n'a pas encore discuté des modalités d'organisation pour jeudi mais on a bien pris acte que des questions étaient posées. La volonté, c'est que les collègues puissent poser leurs questions et aient des réponses du gouvernement jeudi après-midi.

01.45 Jean-Marc Nollet (Ecolo-Groen): Monsieur le président, juste pour l'organisation et pour que vous puissiez vous concerter ensuite avec M. Van Quickenborne, j'aimerais juste que soient respectés ceux qui ont déposé leur question dans les temps en pensant que c'était aujourd'hui; en effet, initialement, c'était aujourd'hui que le ministre répondait. Que vous complétiez ensuite ces questions pour qu'il y ait un équilibre, aucun souci, mais il faudrait qu'à tout le moins, on respecte les questions de ceux qui ont respecté le Règlement.

01.46 Jean-Marc Delizée, président: Il n'est nullement question d'évincer ceux qui ont posé leurs questions. Elles feront partie du débat. Maintenant je verrai avec mon collègue comment on organise les choses pour jeudi.

Un grand merci à toutes et à tous. Bon travail à chacun et encore merci à nos trois invités.

*La réunion publique de commission est levée à 14.26 heures.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 14.26 uur.*