

Le “pourcent” de Glaverbel

Un chantage patronal pour imposer la paix sociale (1961-1966)

Céline Caudron

Au sortir de la grande grève de 1960-1961, les travailleurs des verreries Barnum à Lodelinsart et La Discipline à Gilly, deux divisions de la toute nouvelle société Glaverbel, sont contraints de céder au chantage patronal pour préserver leur emploi. Ils s’engagent à respecter une paix sociale et à constituer, en réduisant de 1% de leur salaire net pendant cinq ans, un « fonds de garantie » qui serait confisqué par l’entreprise en cas de grève sauvage. Ces « accords », restés méconnus et même relativement confidentiels à l’époque, handicaperont l’action syndicale dans ces importantes verreries de la région de Charleroi. L’affaire du « pourcent », comme les travailleurs ont coutume de la qualifier entre eux, connaîtra cependant un épilogue original avec l’instauration, entre 1966 et 1969, d’une sorte de prépension conventionnelle avant la lettre¹.

Contrairement aux négociations pour la dissolution du fonds de garantie en 1966 qui ont mobilisé la sous-commission paritaire du verre à vitre et suscité quelques articles dans la presse militante, la constitution du fonds et l’accord de paix sociale ont essentiellement été négociés en interne et ont laissé peu de traces. Les archives de l’entreprise ont disparu après la fermeture de Glaverbel Gilly en 1975. Quant aux archives syndicales, elles ont été conservées de façon éparse. Disposant de peu de sources écrites pour retracer le fil des événements, c’est par bribes que nous parvient cet épisode.

Nous éclairerons ici l’affaire du pourcent à travers ce que nous savons du déroulement des négociations et du contenu des « accords ». Au préalable, après une brève présentation des verreries Barnum et La Discipline, nous nous pencherons sur les circonstances qui ont rendu possibles les « accords » de 1961.

I. Barnum et La Discipline

Barnum à Lodelinsart² et La Discipline à Gilly³ sont deux usines de verre à vitre. Au milieu du XIXe siècle, le verre à vitre -l’une des branches de l’industrie verrière à côté de la flaconnerie, la glacerie, la bouteillerie et la gobeletterie- a contribué au rayonnement international de la région de Charleroi qui a conservé le monopole de ce sous-secteur jusque dans les années 1870. Au fur et à mesure des innovations technologiques et avec la mécanisation à partir du milieu des années 1920, les métiers du verre se sont transformés et diversifiés. On distingue grossièrement les

¹ A ce propos voir CAUDRON (C.), *La redistribution du « pourcent » de Glaverbel. Un avant-goût de prépension conventionnelle (1966-1969)*, Carhop, Bruxelles, 2007.

² C’est en référence à la capacité du four à bassin le plus important de Belgique y est installé en 1908 que l’usine de Lodelinsart prend l’appellation de « Barnum », s’inspirant du nom du plus grand cirque du monde à l’époque. (POTY (F.), DELAET (J.-L.), *Charleroi pays verrier. Des origines à nos jours*, Charleroi, 1986, p. 110.)

³ La verrerie dite « de la discipline » à Gilly doit son appellation à sa réputation, les ouvriers estimant que, dans cette usine, «on est plus à la discipline qu’à l’armée ». (*Ibidem*, p. 200-201.)

travailleurs du « verre chaud » à la production et ceux du « verre froid » dans les magasins pour la découpe et l'emballage et à la caisserie pour la fabrication des caisses en bois. Alors que les métiers du « verre froid » se sont maintenus, la plupart des métiers du « verre chaud », comme celui des souffleurs de verre dont le savoir-faire était largement reconnu, ont laissé place aux métiers d'« hommes-machines », exercés par des travailleurs non qualifiés et moins bien rémunérés.

Outre la mécanisation et ses implications professionnelles, la modernisation de l'industrie verrière se traduit aussi dans l'entre-deux guerres par une rationalisation et une concentration du secteur. Ainsi, en 1930, Barnum et La Discipline sont intégrées à une nouvelle société, l'Union des verreries mécaniques belges – Univerbel (UVMB). A l'époque, l'UVMB rassemble 14 sociétés verrières et 18 usines. Vingt ans plus tard, dans les années 1950, l'UVMB ne compte plus que trois usines -La Discipline, Barnum et Zeebruges- et une caisserie centrale, la caisserie de La Paix, installée à Lodelinsart⁴. Le 28 février 1961, l'UVMB fusionne avec Glaver, donnant naissance à la société Glaverbel. A ses débuts, Glaverbel concentre huit usines et deux laboratoires et emploie 11.500 travailleurs, dont 2.200 à La Discipline et Barnum⁵.

II. 1961. Un rapport de force défavorable aux verriers carolos

Jusqu'aux environs de la 1^e guerre mondiale, les verriers ont su maintenir un rapport de force très favorable à travers leurs puissants syndicats, s'assurant des privilèges qui ont valu aux souffleurs la qualification d'« aristocratie ouvrière ». Mais avec, entre autres, la modernisation de l'industrie verrière et la division des syndicats verriers, la combativité des verriers s'est égratignée. Lorsque, au sortir de la grève de 1960-1961, l'arrêt du four de Gilly contraint les verriers au chômage forcé, ces derniers n'ont pas d'autre choix que de se plier aux exigences de la direction qui profite des circonstances.

II. 1. Les syndicats verriers dans la région de Charleroi

A l'époque des grèves de 1960-1961, les réflexes corporatistes des verriers carolos hérités de leur tradition syndicale sont encore tenaces⁶. Deux anciens syndicats

⁴ *Ibidem*, p. 226.

⁵ *Ibidem*, p. 292. Cinq divisions de Glaverbel fabriquent du verre à vitre : Mol (2.200 ouvriers), Houdeng (700 ouvriers), La discipline à Gilly (1.100 ouvriers), Barnum et la caisserie de la paix à Lodelinsart (1.100 ouvriers) et Zeebruges (1.800 ouvriers). Glaverbel possède aussi une glacerie à Moustier, une usine de verres coulés et imprimés à Roux et deux laboratoires : le centre d'étude des matières réfractaires (CERM) à Roux et le laboratoire de recherche à Gilly. (*Ibidem*, p. 296.)

⁶ Les organisations syndicales verrières se sont structurées par métiers. Elles culminent au nombre de huit en 1925. Il s'agit à l'époque de l'Union Verrière (UV) pour les travailleurs du « verre chaud » (siège à Lodelinsart) ; du syndicat des « hommes machines » (siège à Charleroi) ; du syndicat des magasiniers (SMVB) pour les travailleurs du magasin (siège à Jumet) ; du syndicat des caissiers pour le bois (siège à Jumet) ; du syndicat des gaziers et hommes de cour pour les fours et les forges (siège à Jumet) ; du syndicat des ouvriers glacières (siège à Courcelles) ; de l'union centrale des verriers pour les gobeleteries, bouteilleries, flaconneries et cristalleries (siège à Namur) ; et du syndicat des ouvriers glacières et miroitiers organisé par la fédération des ouvriers de fabrique, fédération d'où naîtra

verriers maintiennent jalousement leur monopole dans le « verre chaud » et dans les magasins de Barnum et La Discipline⁷ : l'Union Verrière (UV), présidée par Oscar Lejour⁸, et le Syndicat des Magasiniers Verriers Belges (SMVB), présidé par Liévin Dufrasne⁹.

Depuis 1949, la FGTB reconnaît ces deux organisations qui constituent une section à part entière de la Centrale Générale : la section de Jumet-Lodelinsart. L'UV et le SMVB peuvent ainsi présenter des candidats aux élections sociales et bénéficier des accords négociés par la FGTB, tout en conservant leur autonomie avec leur propre structure, leur propre président et leurs privilèges locaux. La direction de l'UVMB puis celle de Glaverbel leur accorde en effet le contrôle de l'embauche ainsi que l'organisation du partage du travail et du salaire en période de chômage. À côté de la section de Jumet-Lodelinsart, la Centrale Générale reconnaît aussi la section de Charleroi, à laquelle sont directement affiliés les travailleurs FGTB des verreries voisines, rejoints dès 1959 par les caissiers de Lodelinsart¹⁰. Jusqu'à leur fusion en 1970, ces deux sections entretiennent des relations tendues, ce qui ne facilite pas le développement d'une action syndicale cohérente et solidaire¹¹.

Avec le monopole de l'UV et le SMVB reconnu par la FGTB, la CSC rencontre de nombreuses difficultés pour s'implanter chez les ouvriers des verreries carolorégiennes. Comme l'UV et le SMVB exercent un contrôle sur l'embauche et le partage du travail, le maintien de l'emploi des affiliés CSC dans les verreries carolos est constamment sous pression. La CSC compte tout de même des affiliés à Barnum

la centrale du bâtiment et des industries diverses qui deviendra par la suite la Centrale Générale de la FGTB. (*Ibidem*, p.253.)

⁷ Ces syndicats jouissent du même monopole à la verrerie Gobbe-Hocquemiller de Lodelinsart. C'est une ancienne verrerie familiale transformée en verrerie mécanique en 1935. (*Ibidem*, p. 235.). En 1963, elle sera rachetée par Glaverbel qui, dans sa dynamique de rationalisation, la fermera un an plus tard.

⁸ L'union Verrière est le premier syndicat verrier, fondé en 1882 par les souffleurs de verre et rassemblant les travailleurs du « verre chaud » : souffleurs, cueilleurs, étendeurs, ... Le soufflage du verre en canons nécessitait une spécialisation et une force physique qui a contribué à la gloire des souffleurs de verre. Avec la mécanisation des années 1920, ces métiers traditionnels ont disparu au profit de métiers non qualifiés, assurés par les « hommes machines ». L'Union Verrière a ainsi perdu progressivement son prestige et sa puissance. Oscar Lejour, ancien souffleur, préside l'Union Verrière de 1925 à 1965. (*Ibidem*, p. 256.)

⁹ Le Syndicat des Magasiniers Verriers Belges est fondé en 1897 par le regroupement des travailleurs du « verre froid », soit les coupeurs, emballeurs, repasseurs et caissiers. Il se constitue en parallèle et en rivalité avec l'Union Verrière qu'il dépasse en importance lorsque les métiers traditionnels du « verre chaud » disparaissent avec la mécanisation. Le SMVB est présidé de 1958 à 1970 par Liévin Dufrasne. (*Ibidem*, p. 257.)

¹⁰ Carhop, Fonds Glaverbel, Circulaire de Robert Desemeris aux caissiers, 5 décembre 1964. De 1961 à 1970, Robert Desemeris est secrétaire de la section de Charleroi de la Centrale Générale. (Centrale Générale, *Rapport d'activité*, décembre 1969, p. 3-4.)

¹¹ En 1961, la section de Jumet-Lodelinsart, qui ne rassemble pratiquement que des verriers, compte 1.848 affiliés tandis que celle de Charleroi, qui rassemble aussi les travailleurs des autres secteurs ressortant de la Centrale Générale, en compte 2.463. (Carhop, Fonds Glaverbel, Centrale Générale de Charleroi, *Mouvement des effectifs, exercice 1961*.) Les frictions entre les deux sections tournent principalement autour de la question des frontières syndicales et du paiement des cotisations. Un article sera prochainement publié par le Carhop sur l'originalité du syndicalisme verrier à l'UVMB puis à Glaverbel entre 1949 et 1970.

et à La Discipline parmi le personnel d'entretien et de cour et surtout parmi les employés¹².

II. 2. Les verriers de Charleroi et la grève de 1960-1961

Pendant l'hiver 1960-1961, la Belgique est secouée par cinq semaines de grèves. En verrerie, la grève est dangereuse parce que le verre qui chauffe continue à monter dans le bassin et risque de provoquer un incendie entraînant des mois de chômage pour réparations. Les verriers hésitent donc à partir en grève¹³. Mais, le 22 décembre, le jour où la FGTV de Charleroi déclare la grève régionale, les piquets envahissent les bureaux de l'UVMB au quai de Brabant à Charleroi et font débrayer les différentes divisions¹⁴. Liévin Dufrasne lance alors le mot d'ordre : « faire la grève et limiter les prestations à ce qui est strictement nécessaire à la conservation de l'outil »¹⁵. Ainsi, les travailleurs en grève organisent des tournantes pour assurer une production minimale. Le verre est étiré, cassé et empilé mais, ni coupé ni expédié, il s'accumule dans les magasins sans être évacué¹⁶.

Rapidement, la direction de l'UVMB tente d'arrêter la grève en menaçant d'éteindre les fours¹⁷. Sans réaction de la part des grévistes, elle décide de les réprimer et envoie, dès le 7 janvier, plusieurs lettres de licenciement sans préavis¹⁸. Finalement, le 14 janvier, le four de Gilly est arrêté et le SMVB décide de porter tout l'effort de production minimale sur les verreries de Lodelinsart¹⁹. La raison exacte de l'extinction du four donne lieu à débats entre direction et syndicats. Alors que la direction soutient que l'arrêt du four est directement dû à la grève, le personnel étant

¹² CSC, Centrale chrétienne des ouvriers de la Pierre du ciment de la céramique et du verre, *Rapport 1953-1955*, octobre 1956, p.194. Aux élections de 1958, en totalisant les mandats employés et ouvriers, la CSC récolte 10 sièges contre 15 pour la FGTV au Conseil d'Entreprise des divisions de l'UVMB de Charleroi. (IDEM, *Rapport 1956-1959*, septembre 1959, p.224.). A l'époque, Noël Dufranne, le permanent pour le secteur verrier de Charleroi de la Centrale Chrétienne des Ouvriers de la Pierre, du Ciment de la Céramique et du Verre, siège à Mons. Il faudra attendre 1966 pour obtenir un permanent CSC pour le verre à Charleroi, Jean-Marie Lepage.

¹³ Certains verriers de Gilly sont cependant actifs avant le 22 décembre ; ils sont signalés parmi les manifestants du 14 décembre à Charleroi et les participants du meeting qui a suivi à la maison du peuple de Gilly. (*Journal de Charleroi*, 15 décembre 1960.)

¹⁴ *Ibidem*, 23 décembre 1960. Contrairement aux magasiniers de Gilly, ceux de Lodelinsart ont attendu le mot d'ordre de leur permanent pour débrayer. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Rapport de la réunion syndicale du 20 janvier 1961*.)

¹⁵ Carhop, Fonds Glaverbel, Lettre de la direction de l'UVMB à L. Dufrasne, 17 janvier 1961.

¹⁶ *La Nouvelle Gazette*, 29 décembre 1960.

¹⁷ Le 27 décembre, la direction prévient les syndicats que l'usine de Lodelinsart ne dispose plus que de trois jours et demi d'approvisionnement en carbonate de soude pour maintenir le four en marche. L'usine de Gilly ne dispose plus que d'un jour. Mais, même si des fournitures parvenaient en temps utile, les capacités limite de stockage du verre dans les magasins seraient de toute façon atteintes quatre jours plus tard, ce qui obligerait la direction à arrêter la production. (Carhop, Fonds Glaverbel, Lettre de la direction de l'UVMB à Liévin Dufrasne, 27 décembre 1960.)

¹⁸ Des ouvriers Zeebruges, Lodelinsart et Gilly reçoivent une lettre recommandée leur signifiant que leur contrat est rompu suite à leur absence pendant les grèves et qu'ils doivent se considérer comme ne faisant plus partie du personnel de la firme. (Amsab, Centrale Générale, SIC verre à vitre, Lettre de Louis Plumier au président de la commission paritaire du verre-à-vitre, 15 février 1961.)

¹⁹ Le travail est réparti entre Barnum et la verrerie Gobbe-Hocquemiller (Carhop, Fonds Glaverbel, Lettre de la direction de l'UVMB à L. Dufrasne, 17 janvier 1961.)

trop peu nombreux pour évacuer le verre des magasins²⁰, Liévin Dufrasne l'explique plutôt par une mauvaise fabrication du four. Le permanent syndical estime que le manque de personnel disponible n'est qu'un prétexte pour la direction puisque, en cas de besoin, le syndicat pouvait prendre l'initiative d'envoyer des magasiniers dégager les loges du magasin²¹. Les témoignages d'anciens travailleurs appuient l'interprétation de Liévin Dufrasne en soutenant qu'un accident serait survenu au four en janvier 1961. Une petite éventration dans les parois du bassin, due à une mauvaise fabrication, aurait nécessité l'intervention des pompiers pour refroidir le verre et entraîné la mise en veilleuse du four pour réparation²².

En grève totale dès le 16 janvier²³, les verriers de La Discipline reprennent le travail dans les magasins le 19 janvier. Mais le four de Gilly est à l'arrêt et, comme celui de Lodelinsart doit lui aussi être éteint pour l'entretien prévu tous les quatre ans, un chômage partiel d'une importance inattendue menace les verriers de Barnum et la Discipline pour plusieurs mois²⁴.

C'est dans ce contexte que la nouvelle direction de Glaverbel reprend les divisions de l'UVMB en février 1961. Les travailleurs qui avaient été licenciés sans préavis pendant la grève, déjà contraints à un chômage partiel qui ira en s'amplifiant, sont appelés au bureau social du quai de Brabant à Charleroi pour signer un nouveau contrat de travail sans reconnaissance de leur ancienneté, donc avec une perte de salaire pour la plupart d'entre eux. André Henry, coupeur à La Discipline depuis 1954, qui sera délégué principal FGTB pour Glaverbel Gilly de 1971 à 1983, se souvient : « Quand on est allé signer les nouveaux contrats de travail, des camarades pleuraient. On devait passer entre deux rangées de gendarmes, fusil à la bretelle, qui nous narguaient : "vous avez fait grève et maintenant vous trinquez". Il y a eu des provocations et presque de la bagarre »²⁵.

A cette époque, Glaverbel envisage de rallumer le four de Gilly le mois suivant²⁶. Mais, profitant d'un rapport de force défavorable aux travailleurs dont le moral est largement défait par les derniers événements, Glaverbel pose des conditions. Afin, prétend-elle, de ne pas courir le risque d'un rallumage coûteux dont le résultat pourrait être compromis par de nouvelles grèves, la direction impose deux conditions : que les syndicats s'engagent à respecter une paix sociale d'un an après

²⁰ Le 12 janvier, un Conseil d'Entreprise extraordinaire de la division de Gilly prenait acte que la capacité de stockage dans le magasin était atteinte et considérait qu'il n'y avait pas d'autre solution que d'arrêter la fabrication de verre. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Réunion extraordinaire du Conseil d'Entreprise du 12 janvier 1961*.) Malgré ces avertissements, la direction souligne que seuls 86 ouvriers se présentent au travail le 14 janvier, « nombre absolument insuffisant pour maintenir le four en marche » (Carhop, Fonds Glaverbel, *Réunion syndicale du 20 janvier 1961*.)

²¹ *Ibidem*.

²² Interview d'André Henry, octobre 2006.

²³ *Journal de Charleroi*, 17 janvier 1961. Dans un courrier du 17 janvier 1961, la direction de l'UVMB se plaint au SMBV que le piquet de grève posté à Gilly le matin même ait empêché les travailleurs d'accéder à l'usine pour expédier les commandes, sans même les avoir réorientés vers Gobbe ou Lodelinsart. (Carhop, Fonds Glaverbel, Lettre de la direction de l'UVMB à L. Dufrasne, 17 janvier 1961.)

²⁴ Le chômage des verriers de Charleroi reste partiel. Du verre arrive d'autres usines pour la découpe et, comme à leur habitude, les verriers de la région se partagent le travail en chômant chacun une semaine sur deux ou trois. (Interview d'André Henry, octobre 2006)

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Centrale Générale, *Rapport du Congrès*, 1963, p. 48.

le rallumage du four et qu'une convention garantisse financièrement l'entreprise contre l'arrêt du four résultant d'une grève²⁷. L'emploi de centaines de verriers est en jeu. Les syndicats n'ont pas vraiment le choix.

III. L'instauration du fonds de garantie et de la paix sociale

Oscar Lejour, le Président de l'Union Verrière, propose d'abord de conclure une convention basée sur la confiance réciproque et le respect de la parole donnée. Mais, dans ce cas, aucune garantie financière n'est accordée et Glaverbel soutient que c'est précisément ce manque de garantie qui a permis aux derniers événements de se déclencher²⁸. La direction estime dès lors qu'il faut « qu'une convention librement consentie de part et d'autre donne désormais des garanties certaines pour que des grèves semblables ne se reproduisent plus »²⁹.

Dans sa proposition de convention, Glaverbel envisage de ramener pendant 30 mois les salaires des ouvriers de Gilly et Lodelinsart à 97% du taux actuel, s'engageant à verser les 3% dans un fonds qui serait géré en commun³⁰. La délégation syndicale quant à elle propose que le personnel de chaque division intervienne pour 1% dans la constitution de ce fonds et que l'entreprise verse la contre-valeur des charges sociales, soit 0,5% pour chaque 1% laissé par les travailleurs. Après délibération, la direction accepte cette proposition, à condition toutefois que le cautionnement soit constitué sur un délai prolongé³¹.

Au-delà d'une solution régionale, la direction souhaite que la Centrale Générale s'engage au niveau national dans une telle convention et reconnaisse aux industries à feu continu un « statut privilégié » pour que celles-ci « puissent subsister en

²⁷ Carhop, Fonds Glaverbel, *Réunion syndicale du 20 janvier 1961*.

²⁸ Carhop, Fonds Glaverbel, *Procès-verbal de la réunion syndicale du 7 avril 1961*. La direction avait déjà déclaré ne plus pouvoir tenir compte des engagements verbaux des syndicats. Selon elle, en 1952, les présidents du SMVB et de l'UV avaient affirmé que plus jamais une « grève politique » ne se reproduirait. Glaverbel estime qu'il faut que « les questions professionnelles restent sur le terrain strictement professionnel. La grève est une arme dont les travailleurs peuvent se servir lorsqu'ils ont épuisé tous les autres moyens mais elle ne peut en aucun cas servir à des fins politiques ». (Carhop, Fonds Glaverbel, *Rapport de la réunion syndicale du 20 janvier 1961*.)

²⁹ Glaverbel cite l'exemple de la Suède « pays socialiste », où « les conventions faites entre les organisations patronales et syndicales sont garanties par des cautionnements importants ». (*Ibidem.*)

³⁰ La direction de Glaverbel ne peut pas copier purement et simplement le modèle suédois duquel elle s'inspire parce que les conditions réglementaires belges sont différentes. Au départ, Glaverbel envisageait des garanties financières sous deux formes : soit une sorte de prime payée à une compagnie d'assurance, soit un cautionnement constitué par des versements des travailleurs, restant la propriété collective de ceux-ci, et dont l'importance serait imitée à l'importance du risque à couvrir. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Procès-verbal de la réunion syndicale du 7 avril 1961*.) En Suède, le syndicat a une personnalité juridique ; il est civilement responsable de ses actes et les contrats collectifs passés devant le tribunal du travail peuvent contenir des clauses prévoyant le paiement d'indemnités par les syndicats en cas de non respect des conventions. Mais, en Belgique, les syndicats n'ont pas de personnalité civile et la législation du travail ne prévoit pas de telles conventions. La possibilité de création d'un fonds de garantie constitué par un prélèvement sur les salaires est, elle aussi, impraticable. La loi sur les contrats de travail autorise l'employeur à effectuer des prélèvements individuels sur les salaires des ouvriers à titre de garantie du respect de leurs obligations. Mais il s'agit d'une garantie individuelle, ce qui signifie que, en cas d'abandon collectif du travail, il faudrait tenter un procès à chacun des ouvriers individuellement. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Procès-verbal de la réunion syndicale du 5 mai 1961*.)

³¹ *Ibidem.*

Wallonie » et, « a fortiori, que de nouvelles s'y établissent ». Bien que le président national du secteur verrier pour la FGTB, Louis Plumier, lui ait recommandé « une extrême prudence à propos des restrictions éventuelles au droit de grève », Liévin Dufrasne s'engage à en référer à sa centrale et à tenter de lui faire admettre le projet³². Le sujet est abordé en Comité Exécutif national de la Centrale Générale qui refuse de souscrire à cet accord qui « limiterait l'action syndicale et engageraient tout le mouvement »³³.

Le 16 mai 1961, une déclaration d'intention est finalement conclue uniquement pour le personnel ouvrier des divisions de Gilly et de Lodelinsart entre Glaverbel d'une part et l'UV et le SMVB d'autre part.

Cette déclaration vise à prémunir l'entreprise « contre les conséquences dommageables graves » qu'entraînerait une grève déclenchée en dehors des procédures légales ou conventionnelles, qu'elle force ou non l'arrêt du four, même si cet abandon résulte d'un cas de force majeure. Le personnel des divisions de Gilly et Lodelinsart s'engage à ne pas participer à des « grèves irrégulières », quels que soient leurs origines et leurs motifs. Et les parties s'engagent à constituer un fonds de garantie dans un délai maximum de 60 mois dont les modalités seront à établir avant le 1^{er} novembre, à défaut de quoi la direction de Glaverbel se réserve d'appliquer le système de son choix³⁴.

Le même jour, les deux parties signent un accord de paix sociale qui implique que, pendant un an à partir du 1^{er} juin 1961, les conditions relatives aux salaires et aux avantages sociaux ne seront pas modifiées et que le personnel « s'engage à ne pas présenter de revendications dans quelque domaine que ce soit, et à ne pas appuyer par son action des revendications ou conflits étrangers à l'usine »³⁵.

Constatant l'accord complet avec l'UV et le SMVB, tant sur la déclaration d'intention que sur la paix sociale, Glaverbel accepte de rallumer en priorité le four de Gilly. Les salaires du personnel de Gilly et de Lodelinsart seront réduits de 1% à partir du 1^{er} juin 1961³⁶. Et Glaverbel s'engage à constituer un fonds alimenté à concurrence de 0,5% des rémunérations à réduire pendant toute la durée où la réduction des salaires sera effective

Les accords du 16 mai 1961 restent vagues sur de nombreux points. Par exemple, les « conséquences dommageables graves » d'une grève desquelles le fonds de garantie devrait prémunir l'entreprise ne sont explicitées nulle part. Les accords ne précisent pas non plus ce qu'il adviendra du fonds de garantie après 60 mois. Aucune clause ne prévoit d'éventuel remboursement aux travailleurs, ...

Certains de ces points se voient précisés les années suivantes, notamment à travers les dispositions du Comité Paritaire de Gestion (CPG) du fonds de garantie constitué

³² Carhop, Fonds Glaverbel, *Procès-verbal de la réunion syndicale du 7 avril 1961*.

³³ Amsab, Centrale Générale, Rapport du Comité Exécutif National, 12 mai 1961 et 29 juin 1961.

³⁴ Carhop, Fonds Glaverbel, *Déclaration d'intentions*, 16 mai 1961.

³⁵ Carhop, Fonds Glaverbel, *Accord de paix sociale*, 16 mai 1961.

³⁶ Carhop, Fonds Glaverbel, *Déclaration d'intentions*, 16 mai 1961.

le 9 octobre 1962³⁷. Censé se réunir au minimum une fois par an après la clôture des comptes annuels avec quatre représentants de Glaverbel et six représentants des syndicats³⁸, le CPG poursuit trois missions principales. Avec l'aide des services financiers de Glaverbel, ce comité est chargé de gérer les sommes affectées à la constitution du fonds. Il doit également fixer les modalités d'octroi de compensation que la société accorde aux ouvriers sortants. Enfin, une fois que le capital du fonds aura atteint 12.000.000 BEF (soit environ 300.000 euros), le CPG devra mettre les intérêts générés à disposition des Conseils d'Entreprise des divisions concernées afin que ces Conseils d'Entreprises consacrent cette somme à des œuvres sociales³⁹. A travers le CPG, il est établi que le fonds de garantie reste la propriété de Glaverbel, « pour des raisons fiscales » selon la direction. Malgré l'opposition des représentants des travailleurs sur ce point, la direction précise également que l'existence du fonds doit avoir un caractère permanent et qu'il ne serait pas logique de le détruire au moment où il serait constitué⁴⁰.

Ainsi, bien qu'alimenté par une partie du salaire des ouvriers, le fonds de garantie leur reste inaccessible. Si rien n'établissait que le capital accumulé sera un jour entièrement restitué aux travailleurs, il est en revanche certain que ces derniers le perdraient en cas de grève. Pendant cinq ans, le chantage patronal force donc les verriers de Gilly et de Lodelinsart à accepter une réduction de salaire et à rester dociles, au risque de perdre définitivement le capital accumulé dans le fonds de garantie.

André Henry se souvient que cette affaire « était pénible pour les travailleurs. Elle est restée marquée dans les têtes. Mais on n'en a jamais parlé »⁴¹... jusqu'à ce que, en 1966, à l'approche de l'échéance évoquée dans la déclaration d'intention de 1961, les travailleurs réclament leur dû...

³⁷ Le CPG avalise certaines décisions issues des discussions préliminaires à son installation. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Rapport de la réunion du 9/10/62 du CPG.*)

³⁸ Les représentants syndicaux se répartissent de cette façon : trois pour le SMVB, un pour l'UV, un pour la Centrale Générale et un pour la CSC. (Carhop, Fonds Glaverbel, *Rapport de la réunion du 9/10/62 du CPG.*) Nous n'avons malheureusement pas pu retrouver d'autres rapports de réunion du CPG qui nous auraient certainement éclairé sur la constitution et la gestion du fonds de garantie.

³⁹ Carhop, Fonds Glaverbel, *Projet de règlement d'ordre intérieur du comité paritaire de gestion (CPG) du fonds de garantie Gilly-Lodelinsart*, 1962.

⁴⁰ Au cours de la première réunion du CPG, Oscar Lejour déclare que « à l'origine, la constitution du fonds, dans l'esprit du personnel, serait limitée à 60 mois et devait servir à garantir la remise à feu d'un four ; au terme de ces 5 ans, le fonds aurait été dissous et redistribué au personnel ». (Carhop, Fonds Glaverbel, *Rapport de la réunion du 9/10/62 du CPG.*)

⁴¹ Interview d'André Henry, octobre 2006.