

## Chapitre 4

# Vers un syndicalisme de base (1998-2007)

## L'État social actif

### || Principes

L'an 2000 est un tournant majeur en termes de défis socio-économiques. La Belgique renoue avec une croissance économique. Cependant, des difficultés structurelles persistent, avec des poches de pauvreté qui touchent principalement les publics spécifiques de la CSC francophone comme les familles monoparentales souvent assumées par les femmes, les personnes moins qualifiées éloignées du marché du travail, etc. Le vieillissement de la population réduit le ratio entre les « actifs » et les « inactifs » et met un peu plus le financement de la sécurité sociale en tension. Quant au monde du travail, il repose désormais sur une société de l'information et des services, se fragmente et continue à se flexibiliser dans la continuité d'une réorganisation du travail amorcée dans les années 1980 et poussée par les besoins des travailleurs et travailleuses à pouvoir combiner leur vie familiale, le travail et la formation.

Après une période de politiques socio-économiques fondées sur la demande de consommation (« Trente glorieuses ») et les « Trente bouleversantes » (1973-2000) au cours desquelles le financement et l'offre des politiques sociales sont au cœur des préoccupations, le gouvernement Verhofstadt I, associant libéraux, socialistes et écologistes (gouvernement « arc-en-ciel ») opte pour une troisième voie autour du concept d'État social actif, fortement porté par le ministre des Affaires sociales et des Pensions, le socialiste Franck Vandenbroucke. Visant à augmenter le taux d'emploi et l'employabilité (disponibilité et qualification), il entend assurer les couvertures sociales, tout en mobilisant les moyens destinés à responsabiliser les institutions et les individus. Les ayants droit sont stimulés à revenir dans le marché du travail ou à s'y insérer. Cette politique d'activation trouve des ramifications au Royaume-Uni, aux États-Unis,

en Allemagne et en Italie, et se positionne comme une alternative sociale-démocrate au néolibéralisme.

Plusieurs axes s'inscrivent dans la perspective d'augmenter le taux d'activité: diminution des charges sur le travail, réforme fiscale qui favorise l'effort des individus<sup>1</sup>, augmentation de l'employabilité des personnes par la formation et l'éducation, intervention de l'État conditionnée à un comportement actif et volontariste des ayants droit, réformes d'institutions telles que le Forem ou l'Orbem (aujourd'hui Actiris), appelés à développer des politiques actives de mise à l'emploi. Un panel de mesures est censé les concrétiser, qui vont du soutien à la création d'emplois, à la réorganisation du temps de travail, en passant par l'édification d'un statut social correct pour les indépendants et les PME. En d'autres termes, l'État est destiné à devenir un facilitateur de la mise à l'emploi d'individus qui doivent se prendre en charge et s'activer pour (ré)intégrer pleinement la société, que ce soit par le biais du travail ou d'autres formes d'insertion (formation, recherche de logement, etc.). Aux mesures incitatives se couple un contrôle du comportement des allocataires sociaux en matière de recherche d'emploi et dans leur vie privée (composition de ménage, consommation d'électricité, etc.). Les CPAS sont eux-mêmes tenus de conditionner le revenu d'intégration sociale à un projet individualisé d'intégration sociale, avec le risque pour les bénéficiaires de perdre en tout ou en partie leurs allocations par manque de collaboration. Est évoqué le risque de transformation des pouvoirs publics en un État gendarme qui impute la responsabilité du chômage de masse non plus au système socio-économique, mais à l'individu qui doit user des moyens mis à sa disposition pour s'extirper de sa situation de sans-emploi<sup>2</sup>.

## Un syndicat favorable à une activation conditionnée

La CSC est loin d'être unanimement hostile aux principes de l'État social actif. Le 19 septembre 2003, les interlocuteurs sociaux se réunissent autour du ministre des Affaires sociales et des Pensions, Franck Vandebroucke, lors d'une Conférence pour l'emploi, dans les bureaux de la Banque nationale. Les discussions sont stimulées par la déclaration gouvernementale de créer 200 000 emplois supplémentaires. Parmi les nombreuses mesures qui sont convenues, la CSC et, dans une moindre mesure, la FGTB souscrivent au principe de l'activation des chômeurs et chômeuses<sup>3</sup>. Pour le syndicat chrétien, cet accord de principe n'implique toutefois pas une adhésion à toutes les modalités de l'État social actif, en particulier celle qui touche au contrôle des chômeurs et des chômeuses, ainsi qu'aux sanctions qui peuvent les toucher. Le ministre Vandebroucke retire d'ailleurs ce point de la Conférence pour l'emploi<sup>4</sup>. Le gouvernement entend toutefois poursuivre cette politique de telle sorte que le contrôle des chômeurs devient le point névralgique des tensions avec les organisations syndicales<sup>5</sup>. Dans la droite ligne de résolutions d'activité votées au congrès de 2002<sup>6</sup> et de principes déjà évoqués dans les années 1990, pour le syndicat chrétien, « tout demandeur d'emploi a droit à un accompagnement personnalisé. C'est uniquement à cette condition que la CSC accepte un contrôle de la disponibilité. Ce contrôle doit toutefois être concret et équitable. La charge de la preuve incombe à l'administration »<sup>7</sup>. Le syndicat chrétien ne manque pas non plus d'identifier la cause centrale du chômage: « Le principal problème en matière de chômage tient non pas à la disponibilité individuelle des chômeurs mais bien au nombre insuffisant d'emplois convenables et de qualité, ce qui résulte au premier chef de la politique économique générale et de l'attitude des employeurs »<sup>8</sup>.

Travaillant en front commun avec la FGTB, la CSC parvient à freiner les ardeurs de contrôle des libéraux et des socialistes flamands, ceux-ci étant qualifiés au Bureau national de « socialistes de salon »<sup>9</sup>: parmi les revendications rencontrées, elle obtient que les plus de 50 ans ne soient pas concernés par les contrôles; la réalité socio-économique des régions et des sous-régions sera prise en considération lors de l'accompagnement individuel; la charge de la preuve d'une recherche (in)active d'emploi ne repose plus uniquement sur les chômeurs, puisque les données en possession de l'ONEM, de l'Orbem et du Forem seront également considérées; l'assistance syndicale est également permise à chacune des phases d'évaluation des chômeurs et des chômeuses<sup>10</sup>.

Il n'empêche, le processus de contrôle des chômeurs et des chômeuses, avec toutes ses dérives, est bel et bien lancé et amorce un mouvement de fond pour les années suivantes. En avril 2005, le responsable national des groupes spécifiques, Philippe Paermentier, fait un triste bilan de la politique d'activation des chômeurs et des chômeuses: un coût de 130 millions d'euros pour les contrôler, en lieu et place de la création d'emplois; 30% des chômeurs et des chômeuses sont considérés désormais comme suspects; les emplois sont fragilisés, parce qu'acceptés à n'importe quelle condition; un service de placement et de formation embouteillé et qui n'est donc plus en mesure d'exercer correctement ses missions; via l'ONEM, le plan d'activation dérive vers un contrôle global de la situation des chômeurs et chômeuses. Parallèlement, le marché du travail ne leur est pas plus accessible, dès lors que les employeurs ne sont pas davantage réactifs aux demandes d'emploi et que les services publics sont dans une phase de réorganisation et de diminution du volume d'emplois (réforme Copernic)<sup>11</sup>.

**POUR UN AVENIR BRANCHÉ**  
**Cellule Emploi de FORMELEC**  
 Centre de formation professionnelle - Secteur des électriciens

Un numéro gratuit: 0800/23 037  
 Une adresse e-mail: [tc-ce@vormekek-formelec.be](mailto:tc-ce@vormekek-formelec.be)  
 Un site Web: <http://www.vormekek-formelec.be>

Formelec asbl - Organisme paritaire national géré par les partenaires sociaux- SCP 149.01

**Affiche relative à la cellule emploi de Formelec asbl, s.d.**  
 (CARHOP, coll. affiches, n° 2280)



## La reconversion des travailleurs et des travailleuses : une impulsion syndicale ?

Les politiques d'information et de reclassement des travailleurs et travailleuses qui perdent leur emploi suite à un licenciement collectif remontent aux réglementations des années 1960-1970, soit avant les réformes institutionnelles. Il faut attendre la fin des années 1980 pour que les compétences en matière d'emploi et de formation soient dévolues en grande partie aux Régions et aux Communautés, avec une mise en application qui s'étendra encore sur une décennie et de nouveaux transferts de compétences entre Régions et Communautés. C'est ainsi que le Forem, l'Orbem ou l'ADG en Communauté germanophone deviennent des acteurs centraux de la formation et du reclassement professionnel. En 1992, la convention collective n° 51 relative à l'outplacement établit un cadre général à l'outplacement ; elle est suivie en 2001 d'un droit au reclassement professionnel pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Par la suite, l'employeur a l'obligation de déployer





des dispositifs de reclassement professionnel des travailleurs et travailleuses licenciés collectivement, à savoir des cellules de mise à l'emploi en 2004 et des cellules pour l'emploi en 2006<sup>12</sup>.

Les syndicats ont un rôle essentiel dans la politique de reclassement des travailleurs et travailleuses licenciés. Particulièrement, la CSC Mons-La Louvière, en tant que fédération interprofessionnelle, donne une impulsion importante à ce processus et au cadre législatif auquel celui-ci aboutit. Marc Becker témoigne : « Il y avait une entreprise qui s'appelait Carcoke, c'était la dernière cokerie de Belgique à Tertre, qui est aussi un zoning chimique. Carcoke avait décidé de fermer et c'était une fermeture planifiée. [...] Quand je suis arrivé comme secrétaire fédéral en mai 1997, l'entreprise fermait [...] au 30 juin. Ils clôturaient les négociations pour la fermeture. Il restait encore 200 travailleurs au moins, à la fin, dont plus de la moitié ne savait ni lire ni écrire. Ils étaient des gens qui avaient tous plus de 50 ans et qui n'avaient jamais travaillé ailleurs...

Donc, à l'époque, les permanents syndicaux négociaient la fermeture avec la FGTB [...]. Gazelco à la FGTB était le syndicat de l'énergie gaz-électricité [...] et était un secteur fort. Il pouvait créer des rapports de force [...]. Et Gazelco, avec notre centrale de la chimie, voyait bien que ces gars, [...] si on ne faisait pas quelque chose et qu'on les lâchait comme ça, iraient simplement au Forem et n'allaient jamais retrouver du boulot. Donc, ils avaient négocié avec Carcoke la possibilité pour qu'il y ait un accompagnement spécifique des gens à l'issue de la fermeture. À l'époque, on s'est basé sur la cellule de reconversion qui avait eu lieu [...] au début des années 1980, je crois, dans la sidérurgie à Athus. C'était une des premières cellules qui avait été mise en place au Sud-Luxembourg. [...]. Alors, on avait imaginé un partenariat entre le Forem et les deux organisations syndicales dans l'entreprise. On s'était dit : si on sort les gars de l'usine, ils vont être perdus et donc il faut qu'ils continuent à venir à l'usine comme s'ils continuaient à venir tous les jours et les ouvriers continuaient à venir tous les jours comme s'ils allaient travailler. On a vraiment fait un accompagnement des gens, collectif et individuel avec le Forem. Les permanents syndicaux] ont piloté pendant deux ans l'accompagnement des travailleurs et, en fait, ces travailleurs-là ont été quasi tous reclassés. C'était un succès foudroyant, mais avec un partenariat fort entre le Forem et les deux organisations...

Et puis là on s'est dit que finalement ça marchait. Ne faudrait-il pas un dispositif pérennisé ? [...] on s'est dit : pourquoi ne pas imaginer que la Région wallonne fasse un décret. Tout ce petit monde [la CSC, avec l'appui du service d'étude, la FGTB, le Forem, le cabinet du ministre de l'Emploi] a essayé d'écrire un projet [...]. Depuis lors il y a ce décret « Cellule de reconversion » [Décret relatif au plan d'accompagnement des reconversions du 29 janvier 2004] qui est d'application en Wallonie et qui a montré tout son succès »<sup>13</sup>.

# Le Pacte de solidarité entre les générations : l'échec d'une vision à long terme

## Une sécurité sociale sous tension

Si le contexte socio-économique favorable ne profite pas aux chômeurs et chômeuses, il ne l'est pas plus au financement et au fonctionnement de la sécurité sociale qui sont menacés. La capacité de la sécurité sociale à répondre aux «accidents» et aux évolutions de la vie individuelle et collective reste sous tension, même si le contexte économique connaît une embellie. En 2003, sur base d'une première hypothèse, la FGTB annonce un déficit de deux milliards d'euros en 2004, soit près de 5% des dépenses globales de la sécurité sociale. Les raisons sont multiples. Avant 2001, la majorité «Arc-en-ciel» bénéficie d'une situation budgétaire saine et d'un contexte économique favorable qui l'incite à porter davantage d'intérêt aux réductions d'impôts et notamment de cotisations patronales. À l'époque, elle ne rencontre pas les appels syndicaux à se préoccuper de la revalorisation des prestations sociales. À partir de 2001, le volume de l'emploi se réduit et le chômage augmente, tandis que les coûts liés aux soins de santé et au vieillissement gonflent<sup>14</sup>.

Le mouvement ouvrier impose une pression au gouvernement. Dès le 3 octobre 2000, 20 000 militante-s de la CSC et de la FGTB manifestent en front commun, pour porter le slogan «Pour un État social juste». Pour la CSC, le contexte financier est favorable à des mesures sociales ambitieuses: malgré une dette publique qui représente 108% du PIB (produit intérieur brut), les finances publiques approchent de l'équilibre et le gouvernement dispose de marges qui permettraient de faire des choix forts. Le syndicat

chrétien propose de répartir les moyens en trois corbeilles, à savoir: la sécurité sociale, la mise en œuvre du prochain accord interprofessionnel, qui n'est jamais très loin dans les préoccupations syndicales, et une réforme fiscale ambitieuse, qui doit être plus juste et redistributive. Or, le gouvernement Verhofstadt I déçoit à propos de ces trois piliers. Pire, la CSC et la FGTB se sentent giflées. Le 20 mai 2001, 25 000 personnes venant d'associations et de mouvements issus de différents courants philosophiques, dont le MOC et ses organisations constitutives, avaient manifesté sous la forme d'une plateforme pour exprimer leurs revendications à propos de la sécurité sociale (évolution des allocations sociales, salaire, maintien des prépensions, etc.). En guise de réponse, Verhofstadt et consorts prévoient de dégager 10 milliards pour les mesures sociales de 2002; la CSC en demande cinq fois plus! Une telle somme contraste avec les 60 milliards de diminution supplémentaire des charges pour les entreprises et 170 milliards pour une diminution de l'impôt jusqu'en 2005<sup>15</sup>.

En 2002, le gouvernement associe donc les interlocuteurs sociaux et les mutualités à une table ronde sur la sécurité sociale et la solidarité sociale. Douze commissions réunissant des représentante-s du groupe central et des partenaires spécialisés sont par ailleurs mises sur pied et rendront compte à la table ronde. Les travaux débutent au cours du premier semestre 2001. Ils sont étroitement liés aux négociations qui ont eu lieu à propos de l'accord interprofessionnel (AIP). Les employeurs et les négociateurs de la CSC sont en totale opposition, celle-ci ayant au cœur de ses préoccupations l'augmentation de certaines indemnités, la liaison de celles-ci au bien-être et

la consolidation de la sécurité sociale. La table ronde sur la sécurité sociale est particulièrement essentielle pour certains groupes spécifiques du syndicat chrétien: sans-emploi, pensionnés, prépensionnés et chômeurs âgés. Permanent pour les travailleurs sans emploi (TSE), Paul Blanjean demande donc «aux négociateurs de la table ronde d'assurer un suivi régulier auprès du Conseil [général] et de le consulter avant toute prise de décision importante»<sup>16</sup>. En réalité, aucune avancée sociale probante n'émanera de cette table ronde. Les précédentes expériences semblables montrent que les interlocuteurs sociaux trouvent des accords graduels en créant des rapports de force uniquement au sein d'organes créés spécifiquement à cette fin et ne s'aventurent pas dans des dynamiques similaires au sein de modèles de consultation collective qui associent des acteurs plus variés<sup>17</sup>.

## Le défi du vieillissement par le bout de la lorgnette: l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés

### La volonté d'une approche globale de la CSC

Au début des années 2000, la question de l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés revient particulièrement à l'agenda du gouvernement et des interlocuteurs sociaux. La CSC n'a pourtant pas l'intention d'aborder cet enjeu par le seul biais des travailleurs et travailleuses âgés. De manière générale, elle ne déroge pas à ses grands principes que sont le maintien d'une sécurité sociale fédérale à une époque où les appels à sa scission sont de plus en plus nombreux, des règles communes à l'ensemble



Manifestation en front commun syndical pour un État social juste, 3 octobre 2000. (CSC, iconothèque)

du monde du travail en matière de prépension, par exemple, en tenant compte toutefois des durées de carrière et de la pénibilité du travail, et surtout l'articulation entre l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés et celui des jeunes. Les centrales, les fédérations et les groupes spécifiques convergent tous vers une même posture: il faut «traiter globalement de l'emploi des jeunes et des plus âgés, des hommes et des femmes et de la qualité de vie

au travail et hors travail pour tout un chacun». Quant au vieillissement, le syndicat chrétien entend renverser le paradigme en l'inscrivant comme une évolution normale et naturelle de la société et non un choc démographique. Dès lors, «fin de carrière et vieillissement doivent être abordés de manière positive: les aînés participent à une croissance économique durable et assurent une dimension importante de solidarité entre générations»<sup>18</sup>.



« Les solidarités de longue durée cèdent la place à des solidarités plus courtes, plus immédiates, risquant de renvoyer à la marge les plus fragiles des membres de la société: les démunis, les isolés et les exclus. [...] Il faut constater qu'il y a de la pauvreté aux deux bouts des générations: une partie des jeunes et une partie des vieux. Les PPCA veulent se faire reconnaître dans le syndicat avec leurs instances et plaident pour une coopération intergénérationnelle »<sup>19</sup>

(les PPCA au Conseil général de la CSC du 29 juin 2004).

L'augmentation du taux d'activité est indigeste! Cette politique se poursuit aujourd'hui avec, notamment, les dispenses pour les chômeurs âgés. Pourtant, lors des réorganisations dans les entreprises, les plus de 50 ans sont les premiers licenciés! Chacun sait que la remise au travail est difficile pour ce groupe d'âge. « Pour nous, tout cela revient à chercher misère aux travailleurs et aux chômeurs: ils sont exclus et le marché du travail n'en veut plus. La bombe à retardement touche toutes les générations: des emplois inadaptés pour les vieux, des emplois temporaires pour les jeunes! Nous voulons une fin de carrière sociale, une attention particulière pour l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et des emplois sûrs. »<sup>20</sup>

(Fédération de la Campine au Conseil général de la CSC du 2 juillet 2002).

### Financer et améliorer les fins de carrière

Lors des discussions entre interlocuteurs sociaux, en 2004, les fins de carrière s'imposent comme une question centrale, avec notamment comme questions à débattre, le sort à réserver aux prépensionné-e-s, les stratégies à déployer pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses âgés et le financement de la sécurité sociale. Pour la CSC, au moins quatre enjeux sont à cibler. D'abord, un

premier pilier fort (pension légale) doit rester la priorité. S'appuyer sur le deuxième pilier (fonds de pension ou assurances-groupes) ne peut être envisagé que si celui-ci devient un droit pour tous. Or, par sa nature, tous les travailleurs et travailleuses n'en bénéficient pas et ceux qui en jouissent sont davantage les mieux lotis. Les PME, une partie du secteur non marchand, etc., n'ont, ainsi, pas les moyens de le financer. Ensuite, le syndicat chrétien plaide pour le maintien des

conditions d'accès à la prépension qui sont en vigueur. Par ailleurs, concernant le financement de la sécurité sociale, il soutient l'instauration d'une cotisation sociale généralisée (CSG),

financée notamment par la lutte contre la fraude fiscale, en lieu et place d'autres cotisations qui pèsent sur le seul revenu du travail<sup>21</sup>.



## Cotisation sociale généralisée (CSG)<sup>22</sup>

**A**u début des années 1990, la France introduit une CSG, destinée à élargir le financement de la sécurité sociale. En Belgique, la CSC fait de cette cotisation une revendication importante. Il s'agit d'une cotisation sur tous les revenus bruts réels ; elle est proportionnelle (un seul pourcentage) et peut être rendue progressive suivant le revenu. Ses finalités sont multiples, mais convergent vers une autre fiscalité et un renforcement du financement de la sécurité sociale :

- Déplacer la charge sur les revenus du travail vers les bénéficiaires des entreprises et vers d'autres revenus (revenus financiers, allocations sociales plus élevées telles que les pensions).
- Couvrir le financement des allocations familiales et de l'assurance maladie pour l'ensemble de la population, soit l'une des plus grandes parts de la sécurité sociale à côté des pensions. Au milieu des années 2000, le financement des soins de santé et des allocations familiales est estimé à environ 24 milliards d'euros, plus ou moins 20 milliards s'il est tenu compte des recettes propres à ces deux secteurs.
- Remplacer toute une série de cotisations sur le travail, telles que la cotisation spéciale de sécurité sociale – mise en place en 1994 dans le cadre du Plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale –, la retenue de solidarité sur les pensions, la cotisation de modération salariale (c'est-à-dire les sauts d'index) et les cotisations sociales ordinaires pour les allocations familiales et l'assurance maladie.

Sans entrer dans les détails, plusieurs glissements fiscaux sont prévus pour financer les besoins en soins de santé et les allocations familiales. La CSG ne remet, par ailleurs, pas en cause la revendication de la CSC sur l'impôt sur les fortunes.

La CSC ne parviendra pas à fondre la CSG dans la législation, malgré qu'elle porte fortement cette cotisation lors des négociations autour du Pacte de solidarité entre les générations. L'idée d'une CSG percole toutefois hors du syndicat chrétien. Ainsi, le Bureau du plan en étudie ses effets dès 1999, à la demande du ministre de l'Économie, le socialiste Elio Di Rupo. Ses conclusions montrent notamment un faible accroissement du produit intérieur brut et de l'emploi, ainsi qu'une amélioration de la capacité de financement de l'État.

Enfin, à la suite d'une large consultation parmi ses instances, la CSC semble partagée sur les pistes à privilégier pour améliorer les conditions de travail, surtout dans les circonstances d'un éventuel allongement des carrières : imposer ou ouvrir le droit à la formation pour les plus de 40 ans, protection renforcée pour les plus de 50 ans en cas de licenciement collectif, passage à une activité ordinaire de jour... Les pistes ne manquent pas ; cependant, la solution la plus prometteuse pour le mouvement syndical reste l'adaptation du temps de travail en articulation avec l'embauche compensatoire et la formation des jeunes. « La formule en cours dans le non marchand recueille la plus large adhésion. De nombreuses propositions sont formulées pour améliorer le crédit-temps. En revanche, les réticences sont très fortes vis-à-vis de l'épargne-temps ». Celui-ci ouvre la voie à davantage de flexibilité<sup>23</sup>.

## L'incapacité des interlocuteurs sociaux à nouer un nouveau pacte

Le 12 octobre 2004, le Premier ministre, le libéral Guy Verhofstadt, se présente devant le Parlement pour donner le coup d'envoi officiel des négociations sur les fins de carrière. Dans la déclaration gouvernementale de la coalition « violette », il martèle que le taux d'activité est la condition *sine qua non* pour relever les défis sociaux et les frais liés au vieillissement<sup>24</sup>. Une première proposition de 30 points est scrupuleusement étudiée par le service d'étude de la CSC : dans les grandes lignes, elle tend à augmenter l'activité des 55 ans et plus en décourageant les départs anticipés, en gardant les prépensionné-e-s disponibles pour l'emploi, en pensant les carrières en termes de carrière justement plutôt qu'en termes d'âge, en adaptant les conditions de travail des plus âgé-e-s et en promouvant le travail autorisé pour les prépensionné-e-s et les pensionné-e-s<sup>25</sup>. Pour le syndicat chrétien, ce n'est ni plus ni moins qu'une attaque frontale

au système des prépensions, pire une déclaration de guerre.

Les véritables échanges commencent au printemps 2005. À ce moment, le syndicat chrétien sort de laborieuses discussions avec le banc patronal à propos de l'AIP 2005-2006<sup>26</sup>. Il réussit toutefois à découpler le dossier sur les fins de carrière des autres sujets. La CSC participe aux concertations plus discrètes (méthode du confessionnal) et aux réunions de différents groupes de travail associant les représentant-e-s syndicaux, les employeurs, les ministres compétents et leurs cabinets. Symptomatique du fait que les fins de carrière s'inscrivent dans une approche plus globale, cinq grands thèmes sont répartis entre groupes de travail : le chômage et les jeunes, le financement de la sécurité sociale, la prépension *Canada dry*<sup>27</sup> et les restructurations, les pensions et les emplois. Cependant, au terme de mois de discussions, il n'est fait état d'aucune avancée majeure : employeurs et syndicats en viennent même à constituer un « front commun du mécontentement » face aux propositions gouvernementales sur la réforme de la prépension *Canada dry*<sup>28</sup>.

Fin juin 2005, Luc Cortebeek le pressent : « Les négociations seront difficiles, c'est une évidence. Ceux qui croient que nous pourrions crier "victoire" à l'issue des discussions se font des illusions. Il n'y a aucune comparaison possible entre ces négociations et un accord sectoriel ou interprofessionnel. Dans ce cas-ci, nous sommes très clairement sur la défensive. En fait, il n'y a que trois possibilités : soit nous laissons le gouvernement décider seul, avec tous les risques que cela implique ; soit nous essayons d'aboutir, par la négociation, au meilleur ou au moins mauvais résultat possible ; soit nous décidons le 20 septembre de passer à l'action. Des manifestations telles que celle du 21 décembre ne permettent pas nécessairement de renverser la vapeur. Autrement dit, seule une grève générale permettrait de bloquer les décisions. Une seule action ne



suffira pas. Une grève générale nous rendra peut-être suffisamment forts pour reprendre les négociations, avec ce gouvernement-ci ou avec un autre. Mais les négociations sur ce thème seront dures, quel que soit le gouvernement en place. Je constate qu'aucun parti politique n'est totalement d'accord avec nous».

De fait, en Conseil général, les fédérations et les centrales trouvent nombre de propositions injustifiées et injustes. Le temps de descendre dans la rue est venu, avec des propositions concrètes: la CSC formule treize points de rupture et de confrontation<sup>29</sup>.



## Les 13 points de rupture en résumé

Il s'agit de 13 mesures proposées par le gouvernement Verhofstadt, que la CSC juge inacceptables.

- 1 Le « pré » avant la 'pension' tend à disparaître.
- 2 Les propositions ne sont pas du tout intégrées dans une politique de l'emploi (pour les jeunes).
- 3 La sécurité sociale n'est pas encore sauvegardée.
- 4 Le crédit-temps à temps plein est limité à une seule année.
- 5 Limitation des formules *Canada Dry*.
- 6 Entraves importantes aux plans sociaux en cas de restructuration.
- 7 Les travailleurs et chômeurs âgés sont mis sur la banquette arrière.
- 8 Réduction du barème lié à l'âge ou l'ancienneté.
- 9 Tous ceux qui ont 50 ans et plus doivent rester disponibles s'ils n'ont pas de travail.
- 10 Malus (pénalisation financière) pour le travailleur qui prend sa pension à partir de 60 ans sans avoir atteint 40 ans de carrière.
11. Les pensionnés peuvent (après l'âge légal de la pension) gagner plus.
- 12 Les pensions complémentaires ne sont payées qu'à 65 ans.
- 13 La discrimination fiscale à l'égard des nouveaux prépensionnés mariés depuis 2004 n'est pas supprimée.

Le climat social s'annonce chaud à l'automne 2005. Dans un contexte où les discussions rencontrent peu de revendications syndicales, l'état de la concertation sociale en septembre n'aide pas à apaiser les tensions. Le gouvernement ne fait pas montre d'une grande solidarité, ses ministres se fendant de commentaires qui

n'engagent qu'eux: en novembre, socialistes et libéraux seront même à couteaux tirés, aux dires des sources syndicales. La construction d'un front commun est également difficile. Si une fédération comme Charleroi parvient à mener des actions régionales de sensibilisation et de mobilisation avec la FGTB, celle-ci

affiche globalement des priorités différentes de la CSC. Les deux syndicats peinent à trouver des convergences. L'organisation socialiste fait de la défense de la sécurité sociale sa priorité, quand le syndicat chrétien lutte surtout contre la hausse de l'âge de la prépension. Les stratégies d'opposition au gouvernement divergent également dans la mesure où la FGTB entend créer un rapport de force pendant les négociations, quand son pendant chrétien souhaite donner toutes les chances aux discussions, au risque, selon la CSC, de voir le gouvernement et les patrons décider seuls. Le 7 octobre, la FGTB, seule, lance donc une grève de 24 heures; le 10 octobre, la CSC annule la grève qu'elle avait envisagée un temps. Sur le terrain, la stratégie d'action du syndicat chrétien apparaît floue aux yeux de militante·s et les délégué·e·s syndicaux ont toutes les peines « à lutter contre les informations de Verhofstadt et la désinformation de la FGTB. Les travailleurs ont surtout retenu deux choses: désormais, la prépension ne sera plus possible qu'à 60 ans au lieu de 58 ans et les travailleurs âgés seront à la merci des services du Forem/VDAB en cas de restructurations »<sup>30</sup>. L'initiative gouvernementale participera pourtant à la reconstitution du front commun.

## La reconstitution du front commun face à l'initiative du gouvernement

### L'onde de choc gouvernementale

Le 11 octobre 2005, le Premier ministre Verhofstadt monte à la tribune de la Chambre des représentants pour présenter un « Contrat de solidarité entre générations », qui fait fi, en grande partie, des revendications syndicales et n'est donc plus un pacte au sens propre du terme entre interlocuteurs sociaux. Le Conseil général de la CSC du 18 octobre est sous le choc. La CSC Énergie-Chimie parle de « pacte de régression sociale ». Si les fins de carrière sont effectivement considérées, les mesures concrètes pour favoriser l'emploi des jeunes

sont, par exemple, inexistantes. Les diminutions de charges patronales, elles, censées favoriser la mise à l'emploi, sont légion. Les PME, qui sont pourtant des terrains syndicaux que la CSC entend occuper depuis des années, sont les oubliées du pacte, notamment en matière de prépension. La CSC Luxembourg promeut une action plus forte dans ces entreprises: « Nous devons cesser d'être défensifs et nous devons passer à l'offensive sur le problème de l'emploi et de la carrière. La CSC est particulièrement forte dans les grosses entreprises, organisées syndicalement, mais n'oublions pas les laissés-pour-compte des PME. Nos affiliés des PME ne perdent quasi rien dans le plan gouvernemental... parce qu'ils n'ont rien! Devons-nous accepter qu'ils soient oubliés si des mesures d'emploi positives pouvaient résulter du combat que nous allons mener? ».

Les travailleurs et travailleuses victimes de restructurations sont culpabilisés et entrent dans un système qui les menace de sanctions. « L'annonce du relèvement à 60 ans de l'âge réglementaire de la prépension a provoqué une onde de choc chez les affiliés », même si la CSC parvient à obtenir des exceptions à cette règle. Et, il ne s'agit là que de quelques exemples imbuables pour la CSC.

### Se (re)mobiliser

Quelques avancées sont toutefois obtenues et la concertation en cours mobilise de nombreux militant·e·s et instances des centrales et des fédérations, ce qui incite la CSC à poursuivre le dialogue avec le gouvernement et à accentuer le rapport de force. Le Conseil général décide de susciter le débat sur le contrat (pacte) en commissions paritaires, en organisant des actions en entreprise et en fédération, en prévoyant une manifestation nationale. La grève générale apparaît comme la solution ultime en cas de blocage du gouvernement. Non sans difficultés, le front commun CSC-FGTB-CGSLB semble se reconstruire sur un socle minimal de six revendications, soit une partie des treize points de rupture et de confrontation de la CSC<sup>31</sup>.



Le 28 octobre 2005, 100 000 personnes sont dans les rues de Bruxelles. La manifestation est soutenue par une grève de 24 heures. Dans le numéro de *Syndicaliste* qu'elle y consacre, la CSC met en avant les potentielles victimes principales du Pacte des générations du gouvernement: « Les jeunes, tout d'abord, parce que le Pacte ne contient aucune réelle politique d'emploi les concernant; les femmes qui, avec le durcissement de l'accès à la prépension, sont les premières pénalisées, elles qui ont des carrières plus courtes ou à temps partiel; les travailleurs qui ont entamé leur carrière jeunes et qui se verront contraints de travailler jusque 60 ans... »<sup>32</sup>. Un mois plus tard, le Conseil général de la CSC adopte la mise en œuvre

---

**Manifestation en front commun relative au Pacte de solidarité entre les générations, Bruxelles, 28 octobre 2005.**  
(CSC, iconothèque)

---

# MANIFESTATION NATIONALE

Le gouvernement et les employeurs veulent imposer aux travailleurs âgés de travailler plus longtemps. Ils veulent aussi exercer des pressions sur les travailleurs licenciés. Dans le même temps, le gouvernement reste les bras croisés et admet qu'il n'atteindra pas l'objectif, qu'il s'était fixé, de créer 200.000 emplois. Dans le même temps, 140.000 jeunes n'ont pas encore trouvé d'emploi, la plupart des travailleurs d'origine étrangère cherchent en vain et beaucoup de femmes éprouvent de grosses difficultés à trouver un boulot.



## Vendredi 28 octobre 2005 11h30 Bruxelles Nord

CSC, FGTB et CGSLB

1. **Exigent un solide plan d'embauche des jeunes, dans le cadre d'une politique de l'emploi forte**
2. **Refusent la limitation drastique de la prépension conventionnelle**
3. **Exigent un accompagnement positif des victimes de restructurations**
4. **Refusent la mise en cause des Canada Dry**
5. **Refusent le démantèlement du crédit-temps**
6. **Exigent une pension décente**

**Soutenue par  
24 heures de grève**



**Des moyens suffisants pour un secteur public fort et de qualité**





Affiche annonçant la manifestation en front commun relative au Pacte de solidarité entre les générations, Bruxelles, 28 octobre 2005. (CARHOP, coll. affiches, n° 2164)



d'un plan d'action interprofessionnel<sup>33</sup>. Celui-ci associe les trois grandes organisations syndicales et vise à poursuivre le travail de négociation et d'information. Il est amorcé « par une journée d'information et de sensibilisation : les trois syndicats vont expliquer et détailler aux travailleurs de toutes les entreprises le contenu du plan, les revendications, les enjeux. Dans les semaines à venir, des actions vont également cibler tous les acteurs et toutes les instances concernées : le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux, les parlementaires, les organes de concertation et de gestion tant fédéraux que régionaux. Bien entendu, les employeurs seront interpellés eux aussi : ce sont eux qui embauchent, eux qui licencient

et s'ils ne mettent pas les mesures en œuvre, le plan est une coquille vide. Si toutes ces actions restaient sans résultat, les trois syndicats envisageraient une nouvelle grève générale »<sup>34</sup>. En décembre 2005, les grèves et les manifestations laissent la place à des actions plus ciblées. Le 8 décembre, certaines centrales mobilisent leurs affilié-e-s et leurs militant-e-s pour les sensibiliser aux problèmes spécifiques de leurs secteurs. Sont principalement concernés le commerce, la distribution et le non marchand. Dans le même temps, le mouvement syndical négocie avec les autres interlocuteurs sociaux et les gouvernements régionaux pour obtenir des corrections concrètes du contrat entre les générations<sup>35</sup>.



---

## Le socle minimal du front commun syndical

Les syndicats pointent six points essentiels qui doivent être réglés lors de la concertation.

- L'emploi des jeunes est une priorité. « Les syndicats veulent que les modalités d'application du Pacte comportent un solide plan d'embauche des jeunes dans une politique d'emploi forte ».
  - Le refus des syndicats qu'il soit touché aux CCT signées dans des secteurs pénibles (métal, verre et chimie surtout) où les travailleurs peuvent être prépensionnés entre 55 et 58 ans s'ils ont 38 ans d'ancienneté.
  - Le refus de mesures pénalisantes. Un accompagnement positif des victimes des restructurations : les travailleurs âgés qui perdent leur emploi ne peuvent être sanctionnés. La disponibilité obligatoire imposée aux prépensionnés, y compris après des carrières longues est une mesure pénible.
  - L'élargissement limité des assimilations (c'est-à-dire les jours non prestés qui comptent pour des jours de travail), ce qui pose certainement un problème pour le travail à temps partiel.
  - La limitation du crédit-temps.
  - Les imprécisions au sujet des métiers lourds.
-

## Tempérer plutôt qu'infléchir l'initiative gouvernementale

À force de négocier et de peser dans l'espace public, la CSC obtient de réelles avancées, sans que les organisations syndicales puissent totalement infléchir la trajectoire du projet gouvernemental. Au nombre des revendications rencontrées, les exceptions à l'allongement de l'âge de la prépension sont étendues; la liaison des allocations sociales au bien-être sera obtenue à l'horizon 2008; la sécurité sociale bénéficiera d'un financement alternatif issu d'un prélèvement de 15% sur les précomptes mobiliers. Mais la victoire la plus remarquable pour le syndicat chrétien concerne la fiscalité des prépensionné-e-s: «La discrimination fiscale envers les nouveaux couples de prépensionnés depuis 2004 est totalement abrogée. Le trop-perçu sera remboursé. La CSC a défendu ce point toute seule et elle l'a emporté». Elle doit néanmoins abdiquer sur une série de points face à l'obligation des travailleurs et travailleuses, y compris les prépensionné-e-s, de rester disponibles sur le marché de l'emploi, ainsi que face aux éventuelles sanctions des chômeurs et chômeuses âgés. La politique de mise à l'emploi des jeunes reste, quant à elle, nébuleuse en contrepartie des cadeaux faits au patronat. Il n'est pas non plus question d'une CSG. À la fin de l'année 2005, des inconnues émaillent encore le contrat entre les générations et de nombreux points doivent encore être tranchés. Le gouvernement Verhofstadt a néanmoins bien l'intention de le mettre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006<sup>36</sup>.

## Informer les membres d'une réforme complexe

En février 2006, alors que la loi sur le Pacte de solidarité entre les générations est entrée en vigueur depuis presque deux mois (voir *Moniteur belge* du 30 décembre 2005), la CSC publie un numéro spécial de *Syndicaliste*, à destination de ses militant-e-s, consacré à la fin de carrière. À

ce moment encore, de nombreux arrêtés d'exécution doivent encore être élaborés et publiés, tandis que des points importants doivent encore être clarifiés. Cependant, la CSC «n'a pas voulu attendre plus longtemps pour répondre aux nombreuses questions que soulève ce Pacte de Solidarité entre les Générations». La brochure est construite comme un outil de vulgarisation d'une réforme ô combien complexe, en mettant par ailleurs de côté les pans du pacte relatifs à l'emploi des jeunes, au financement de la sécurité sociale et à la liaison au bien-être des allocations sociales. Elle est destinée à être mise régulièrement à jour<sup>37</sup>.

## Une concertation sociale paritaire affaiblie ?

Alors que le Pacte des générations n'est pas encore totalement mis en œuvre, Luc Cortebecq tire très tôt un premier bilan de la concertation. Dès novembre 2005, et même si le Conseil général estime à ce moment que le pacte est encore critiquable, le président de la CSC tire un bilan positif de la stratégie du mouvement syndical chrétien: «Nous avons infléchi l'action du gouvernement. Le verre est plus qu'à moitié vide! L'approche CSC, de négocier autant que possible puis de passer à l'action, a porté ses fruits. Luc Cortebecq note que les secteurs connaissent une gamme très variée et très étendue de dispositifs de fin de carrière. Si nous voulons tout maintenir, malgré le monde politique, les centrales devront collaborer avec l'interprofessionnel. [...]. Si nous voulons faire la grève, que pourrions-nous obtenir? Les négociateurs ont l'impression qu'ils ne pourront rien obtenir de plus. Luc Cortebecq compare la situation actuelle et les actions menées au sujet du Plan global: après les actions, nous avons été laminés. Il faut voir quelle attitude nous adoptons face à l'impression de malaise [...]. Une règle syndicale de base veut qu'une action ne puisse être envisagée que s'il existe une perspective minimale d'améliorer la situation. Dans les conditions





actuelles, rien n'est moins sûr. La collaboration avec la FGTB est très difficile. Cette organisation est très divisée et d'autres éléments jouent aussi (lutttes de pouvoir, luttes pour la direction, différences régionales). Certains disent que nous devons faire chuter le gouvernement. Toutefois le monde politique ne souhaite vraiment pas la chute du gouvernement. Et si le gouvernement tombe et est remplacé par un gouvernement démocrates-chrétiens et libéraux, nous pouvons nous attendre à un plan plus dur. Dans ce cas, il s'agirait de décisions, plus de négociations»<sup>38</sup>.

Le regard de Luc Cortebeek sur la concertation sociale témoigne également d'une forte évolution où le rôle de plus en plus prépondérant du gouvernement pose un épineux problème: «Cela m'amène à une première conclusion: les partenaires sociaux ne sont pas encore parvenus à renouer avec leurs anciens consensus sur

---

**Conférence de presse des organisations syndicales sur le Pacte de solidarité entre les générations, Bruxelles, 22 novembre 2006.**  
(CSC, iconothèque)

---

“l'économiquement indispensable et le socialement souhaitable”. L'approche paritaire du passé s'est transformée en une épineuse relation à trois; trois partenaires qui, tour à tour, s'étreignent et se malmènent, se trompent et se réconcilient. Nous voyons les partenaires sociaux tantôt se chercher les uns les autres,

tantôt se faire consoler par le gouvernement, parfois ensemble, parfois séparément. On peut donc dire que la concertation belge n'a pas seulement changé de partenaires. Elle a aussi changé de nature et d'approche. On négocie à deux, mais on discute à trois. Trois, c'est un pour, un contre et un arbitre. à deux, on doit s'engager; à trois, on laisse la responsabilité au troisième. À deux, on est partenaires; à trois, il y en a deux qui forment un lobby. J'ai commencé par dire que le consensus social belge a perdu son consensus de fond, mais non ses habitudes de rechercher des consensus de fait. Peut-être dois-je corriger cette affirmation initiale en disant plutôt que le ménage social belge a perdu un peu de ses élans de jeunesse, a même changé de composition, mais qu'il vit toujours sous le même toit. Malgré cela, il y a des lieux où le dialogue interprofessionnel n'est pas du tout hors-jeu »<sup>39</sup>.

Enfin, il ne peut être éludé que la transformation de ce qui devait être un Pacte de solidarité entre les générations convenu entre interlocuteurs sociaux en un contrat de solidarité entre les générations, exigé par le gouvernement, témoigne d'une incapacité des bancs patronaux et syndicaux à s'approprier le débat et à s'entendre sur une vision à long terme à propos de problématiques sociétales telles que le vieillissement de la population, son impact sur la sécurité sociale et, au regard de cette évolution, la politique d'emploi à mener. Après l'échec du pacte social – devenu Plan global – dans les années 1990, c'est la deuxième fois en une décennie que la concertation sociale montre ses limites dans une période récente. À titre de comparaison, patrons et syndicats étaient parvenus à s'entendre sur un modèle de sécurité sociale soixante ans auparavant, un modèle qui, malgré ses évolutions, reste toujours d'actualité.

## Le Congrès de 1998 comme évènement fondateur: le syndicalisme de base

### La porosité du syndicalisme chrétien aux chocs sociétaux

À la charnière des années 1990-2000, le mouvement syndical est perméable à d'importants chocs sociétaux. Deux évènements majeurs marquent particulièrement la vie socio-économique belge. Le 12 février 1997, la direction du groupe automobile Renault annonce la fermeture de l'usine de Vilvorde et le licenciement des 3 100 travailleurs dans l'année, sans concertation préalable. Le monde politique et les organisations syndicales montent au créneau. Il en

résulte notamment le vote de la « loi Renault », en 1998, qui pose un nouveau jalon régulateur important à propos des procédures d'information et de consultations des représentante-s des travailleurs et travailleuses et des modalités de notification de licenciement collectif à l'autorité publique, en application depuis le début des années 1960<sup>40</sup>.

Autre point d'amorce de la pensée syndicale de la fin des années 1990-début des années 2000 est la faillite retentissante des Forges de Clabecq en 1996<sup>41</sup>. Sans atteindre le développement d'autres



usines belges, allemandes ou françaises, celles-ci occupent jusqu'alors une place importante dans le déploiement socio-économique d'une région – le Brabant wallon – qui dénote des bassins industriels liégeois et hennuyers. La longévité de l'entreprise – ses premières activités datent de la fin du 18<sup>e</sup> siècle – et ses succès, en dépit des crises, la positionnent comme un des fleurons de l'économie belge<sup>42</sup>. La fin de son activité n'en est que davantage vécue comme un traumatisme régional, voire national. Ce sentiment est d'autant plus aigu que la fermeture des Forges résulte d'une décision irrévocable des pouvoirs publics. Au terme de multiples restructurations et à la suite de l'interdiction de recapitalisation de l'entreprise par la Commission européenne, les administrateurs du gouvernement wallon – la Région wallonne est désormais la principale actionnaire – déposent le bilan le 19 décembre 1996. Sans s'appesantir sur les méandres des

---

**Marche multicolore pour l'emploi, Clabecq, 2 février 1997.** (CARHOP, fonds CSC – service Presse)

---

décisions du tribunal de commerce, d'une éventuelle recapitalisation de l'industrie, les Forges sont finalement reprises par le groupe Duferco qui, *in fine*, démantèlera l'outil industriel et réaffectera le site à d'autres finalités (logement, commerce, etc.), en collaboration avec la Région wallonne<sup>43</sup>.



Au plan social, l'annonce de la faillite des Forges provoque de fortes tensions. En amont de l'annonce de fermeture, déjà, la FGTB, syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, et la CSC se rejoignent sur plusieurs points. Elles pressent la Région wallonne quant à la nécessité de maintenir une sidérurgie intégrée, c'est-à-dire un plan industriel dans le cadre d'une sidérurgie wallonne, et donc des synergies avec d'autres entreprises telles que Cockerill Sambre. Elles demandent le maintien d'un maximum d'emplois. Cependant, la CSC semble déjà regarder vers l'avenir en estimant qu'il ne faut pas négliger le projet de reconversion régionale.

Lors de l'annonce de la fermeture de l'entreprise, les délégations syndicales dénoncent un diktat des autorités politiques régionales et entament une lutte défensive de plusieurs mois<sup>44</sup>, qui trouvera son paroxysme le 2 février 1997. À cette date-là, les travailleurs des Forges parviennent à mobiliser près de 70 000 personnes pour une « Marche multicolore pour l'emploi ». L'évènement est puissant: y participent des hommes et des femmes d'autres entreprises, de part et d'autre de la frontière linguistique (Caterpillar, Boël, Ford Genk, Renault Vilvorde, etc.), des militant·e·s des principales organisations syndicales, même si la délégation du syndicat socialiste est massive, des sympathisant·e·s, jeunes et vieux<sup>45</sup>. Très discrète eu égard à la place qu'occupe la FGTB dans l'entreprise, et particulièrement son délégué le plus connu, Roberto D'Orazio, la CSC n'est restée pas moins active.

Parallèlement au travail des délégués syndicaux CSC de l'entreprise, le secrétaire général de la CSC, Josly Piette, le secrétaire national de la Centrale chrétienne des métallurgistes de Belgique, André Delory, et le secrétaire fédéral de la CSC Brabant wallon, Raymond Coumont<sup>46</sup>, rencontrent, avec leurs homologues socialistes, des représentants de la Région wallonne, de la Société wallonne de la sidérurgie (SWS) – une structure placée sous le contrôle du gouvernement wallon – la curatelle et les

juges-commissaires, en vue d'une reprise rapide des activités. La stratégie de négociation des dirigeants de la CSC est alors fortement contestée par la délégation syndicale.

Entre la base et le sommet, deux visions du syndicalisme s'opposent. D'un côté, la délégation syndicale porte en front commun un syndicalisme de combat qui n'accepte de négocier qu'à partir de ses propositions et refuse de prendre en considération l'évolution de l'environnement des Forges. Elle a un objectif maximaliste qui est la remise en activité pure et simple de l'outil industriel et le maintien de la totalité des emplois. Afin d'appuyer ses revendications, ce front commun prône l'action directe et polymorphe: requêtes auprès du tribunal de commerce, manifestations, blocages, etc. Il se considère comme seul compétent pour négocier le plan social avec les curateurs, excluant *de facto* les permanent·e·s. Ce syndicalisme s'appuie sur une assise démocratique forte dès lors que toutes les décisions sont prises en assemblée générale du personnel, à partir des propositions de la délégation syndicale. Dans l'étude qu'il consacre aux Forges de Clabecq, Michel Capron pose toutefois deux questions vis-à-vis de ce principe: « Dans quelle mesure les avis opposés ou critiques par rapport aux positions défendues par les délégations syndicales peuvent-ils s'y faire entendre sans contrainte? [...] Un autre problème concerne l'information des travailleurs. On est en droit de se demander si celle-ci a toujours été présentée de manière aussi complète et aussi objective que possible ».

De l'autre côté, les tenants du syndicalisme de la négociation ont certes en commun avec la délégation syndicale CSC de poursuivre les mêmes objectifs et d'user de stratégies similaires pour créer un rapport de force (action directe, recours au tribunal de commerce, etc.). Néanmoins, de leur point de vue, négocier reste toujours la perspective prioritaire et l'action syndicale doit être animée dans une triangulation délégation syndicale-permanent·e·s syndicaux-affilié·e·s, lesquels doivent être informés correctement au

moment où ils sont amenés à prendre des décisions. De ce conflit, émerge un certain clivage sur les formes que doit prendre le syndicalisme, chrétien notamment; il épouse de surcroît les perceptions différentes des employé·e·s, d'une part, et des ouvriers et ouvrières, d'autre part, sur l'action syndicale<sup>47</sup>.

## Vers un syndicat représentatif, démocratique et actif: le congrès de 1998

### Expansion et sentiment de faiblesse: un paradoxe

Ces évènements questionnent la CSC dans son fonctionnement propre en tant qu'espace démocratique et, finalement, sa vocation sociale. Le syndicat chrétien constate en effet le paradoxe d'un contenu, d'un programme et d'une action «à la page», pour reprendre les termes de Josly Piette et Willy Peirens, alors que les structures et le mode de fonctionnement de l'organisation syndicale le sont moins. À la charnière des années 1990-2000, la CSC reste un mouvement en expansion, en s'imposant comme le premier syndicat du pays, par la croissance continue de ses effectifs, par l'adaptation de ses structures et de son action par des fusions, par une optimisation des centres de service et en fonction de la régionalisation et de la mondialisation, par l'amplification de son action aux niveaux professionnel et interprofessionnel, y compris en ciblant de nouveaux publics (PME, secteurs et groupes professionnels non touchés par le syndicalisme jusqu'alors), par l'appropriation de nouveaux thèmes tels que la flexibilité, l'environnement et la formation permanente, etc.<sup>48</sup> Cependant, elle souffre, auprès de ses militant·e·s et de ses permanent·e·s, de l'image d'un syndicat sur la défensive: «De la frustration de devoir jouer défensivement face à un capitalisme par trop mobile [...] faute de mieux. De la crainte que notre message de solidarité ne soit plus qu'un message perdu dans un monde où prédominent les attentes individuelles et

les problèmes spécifiques. Du doute que notre projet de société, notre plan pour l'avenir soit encore vraiment porté par la base. De la question de savoir ce qu'apporte un projet ambitieux quand on voit combien il est difficile de soutenir la concertation par une action large»<sup>49</sup>. Redéfinir une organisation syndicale qui mobilise ses membres dans toutes leurs diversités et leurs spécificités pour porter un projet de société semble ainsi une nécessité. Le Bureau national identifie donc le syndicalisme de base comme enjeu central du congrès de 1998. En d'autres termes, il s'agit de mettre en débat le processus à déployer «pour accroître notre présence à la base et devenir ensemble un syndicat plus fort»<sup>50</sup>. Le Conseil général valide la proposition.

### Repenser les dynamiques internes

Au terme d'un processus de consultation, d'information et de formation des militant·e·s des centrales et des fédérations, d'environ neuf mois sur le thème «21 propositions pour le 21<sup>ème</sup> siècle», la CSC organise son XXXI<sup>e</sup> Congrès statutaire du 25 au 28 novembre 1998, pour la première fois, au Mediacentrum à Ostende. En écho aux évènements (chocs) sociétaux, les congressistes sont amenés à débattre autour de deux questions centrales: «Comment mieux intégrer dans notre action et dans notre structure les changements qui s'opèrent dans l'économie, dans les entreprises et dans la société en général et qui ont des répercussions sur l'organisation syndicale? Comment défendre avec encore plus de force nos valeurs et réaliser nos priorités avec plus de combativité dans ce contexte de changements?»<sup>51</sup>. Les lignes de force, les résolutions d'actualité et d'activité, qui sont votées, convergent vers une triple articulation, entre un syndicat qui se veut représentatif de ses membres, démocratique dans son fonctionnement et actif sur le terrain. Sous-jacent à ces trois dimensions, le président Willy Peirens identifie trois équilibres à atteindre.

# Syndicalisme de base

## base du syndicalisme



21 propositions  
pour le 21e siècle

congrès national 25-28 novembre 1998



Affiche du XXXI<sup>e</sup> Congrès statutaire de la CSC  
sur le syndicalisme de base, 1998. (CARHOP, coll. affiches, n° 1009)





## Équilibres définis par Willy Peirens lors du congrès de 1998<sup>52</sup>

Intérêts professionnels et des travailleurs au sens large	=	Aspirations et exigences personnelles
Objectifs et actions communs	=	Demandes particulières des (groupes de) travailleurs et travailleuses
Syndicalisme de proximité	=	Syndicalisme européen et mondial

Sur la dimension de la représentativité, la CSC entend œuvrer à un travail d'affiliations, de mobilisations et de revendications auprès de publics qui sont encore trop peu présents dans les structures syndicales ou insuffisamment défendus. Les groupes spécifiques tels que les jeunes, les travailleurs et travailleuses sans emploi, en ce compris les plus âgé-e-s, ainsi que les salarié-e-s des PME, sont notamment ciblés. Mais ce qui importe aussi est de disposer d'une capacité à travailler une transversalité au niveau des structures et des combats. Willy Peirens met à l'avant-plan, outre l'action en PME, le défi du syndicalisme de réseau et celui de la collaboration et de la répartition des tâches entre centrales – les fusions n'étant qu'un des effets de cette préoccupation –, eu égard aux évolutions du monde du travail.

Sur l'enjeu de la démocratie, le syndicat entend déployer un triple processus. D'abord, il s'agit de « faire entendre davantage la voix des groupes sous-représentés ». Permettre aux militantes, aux femmes, aux jeunes et aux sans-emploi d'avoir une place plus nette dans les structures syndicales, et notamment dans les organes dirigeants, ainsi que sur les listes lors des élections sociales, est un objectif majeur à atteindre. Concernant les femmes, il n'est pas anodin que, lors de son discours d'ouverture du congrès, Willy Peirens pointe particulièrement le peu d'effort fourni par le syndicat chrétien jusqu'alors à propos de ce public et, *de facto*, en fait une préoccupation essentielle pour les années à venir.



« Dans certains domaines et certainement par rapport à la place des femmes, ces progrès sont en fait attristants, et pour tout dire, honteux. »<sup>53</sup> (Willy Peirens)

Ensuite, il est nécessaire que les responsables de la CSC soient constamment à l'écoute de la base. « Cela suppose aussi [...] qu'on veille de façon permanente à apporter à ceux qui doivent travailler à la base le meilleur soutien possible ». Dans cette perspective, le rôle de soutien et d'orientation des permanente-s à l'action de terrain, mais aussi de relais entre les militant-e-s et les dirigeant-e-s, sont fondamentaux.

Enfin, le congrès aboutit à une forme de contractualisation avec ses militant-e-s via un code interne de consultation et une déclaration d'engagement. Prévu par la ligne de force 12, le premier vise à « impliquer le plus de militants et membres possibles sur le plus grand nombre possible de questions » (positions et accords généraux, les conventions collectives de travail (CCT), toute question syndicale jugée importante)<sup>54</sup>. Quant à la seconde (ligne de force 13), elle couvre un large champ de réciprocité entre le syndicat et ses militant-e-s: adhésion et défense des valeurs et des positions de la CSC, accompagnement, soutien, protection, consultation et information des militant-e-s, participation aux activités syndicales, collaboration avec les permanent-e-s et les affilié-e-s. L'importance du code de conduite et de la déclaration d'engagement est à mesurer à hauteur des efforts consentis par les structures syndicales pour les aménager. Presque trois ans après le congrès, plus de 160 amendements sont introduits pour le code de conduite et 220 pour la déclaration d'engagement avec, à terme, des textes qui compilent un « minimum commun » face à la diversité des pratiques des organisations et qui laissent à celles-ci une autonomie sur la définition et l'application de certaines règles (ex: les exclusions)<sup>55</sup>.

À propos de l'action syndicale, le congrès de 1998 appelle à concrétiser les dynamiques de participation et de représentativité sur le terrain. Le monde de l'entreprise reste un terrain essentiel du travail syndical. Les comités syndicaux doivent associer tous les militant-e-s, que ceux-ci soient ouvriers, ouvrières, employé-e-s ou cadres et s'étendre aux PME et au secteur public. Cependant,

les lignes de force révèlent aussi la volonté d'une action interprofessionnelle renforcée. Dans son discours inaugural, Willy Peirens pointe la nécessité de puiser sur le terrain les réalités individuelles et spécifiques dans les entreprises, d'y répondre individuellement et collectivement, sans oublier de les transformer en objectifs généraux, d'une part, et de ne plus limiter l'action syndicale aux entreprises et aux secteurs, d'autre part. Dans cette conception, se perçoit la volonté de construire un mouvement de fond et une cohérence de l'action syndicale, depuis les niveaux locaux jusqu'au syndicalisme européen et mondial; les collaborations entre les centrales et les instances interprofessionnelles doivent en être des moteurs<sup>56</sup>.

### **Une impulsion pour les congrès suivants**

En travaillant les valeurs syndicales, la composition, l'action et le fonctionnement des structures, les congrès de 1994 et de 1998 sont indubitablement orientés vers les dynamiques internes du mouvement syndical. Les trois congrès qui suivent sont davantage orientés vers l'extérieur. Pour reprendre une formule du président Luc Cortebecq lors du discours inaugural du congrès de 2002, « après deux congrès consacrés à notre propre nombril, il est bon de regarder le diaphragme des autres et de la société ». Effectivement, les congrès de 2002, 2006 et 2010 sont respectivement consacrés au juste revenu, à la solidarité et l'avenir à long terme, en considérant ses composantes démographiques, la mondialisation et les évolutions sur le plan de l'environnement et du climat. Néanmoins, à bien des égards, tous les trois s'inscrivent dans le prolongement du congrès de 1998, particulièrement lorsque l'enjeu est de tendre à une organisation syndicale davantage représentative de ses membres et visant à plus de démocratie interne. Le congrès de 2002, par exemple, servira, avec son prédécesseur de 1998, de fondement aux actions destinées à développer davantage la participation des femmes et des jeunes dans les structures syndicales et en entreprise. L'enjeu pour la CSC est d'assurer une cohérence entre ce qu'elle promeut vers l'externe, avec la lutte contre les discriminations comme point de mire essentiel, et son fonctionnement interne.

# Introduire les préceptes de 1998 dans les structures

## L'action interprofessionnelle de terrain: les GALI

L'un des effets de la volonté des congressistes de renforcer l'action interprofessionnelle est la création des Groupes d'action locale interprofessionnelle (GALI). Du côté francophone, ceux-ci sont particulièrement portés par le secrétaire national aux Affaires wallonnes, Pino Carlino. Dans la longue histoire de l'action syndicale locale, ils sont les héritiers des sections locales, fondées parfois en collaboration avec le MOC, et, dans une moindre mesure, des permanences qu'assurait la CSC pour percevoir les cotisations des membres, payer les primes syndicales et, à l'occasion de ces rencontres informelles, échanger avec les affilié·e·s sur les questions qui les concernent<sup>57</sup>. À dire vrai, le congrès de 1998 impulse moins le processus de redynamisation de l'action locale qu'il ne ratifie une volonté exprimée depuis plusieurs mois par les francophones. Car, en septembre 1997, le CRW et des permanent·e·s de la CSC wallonne se rencontrent à Gembloux pour lancer une consultation à propos d'un projet syndical wallon intitulé «Un syndicalisme authentique et moderne pour une société wallonne solidaire», au sein duquel il est notamment fait allusion à l'action locale interprofessionnelle. Le 19 septembre 1998, soit deux mois avant le congrès de la CSC, une assemblée de débat se réunit à Mons, avec «l'annonce d'une démarche de redéploiement de l'action locale». D'autres assemblées ultérieures réuniront des permanent·e·s et des militant·e·s durant les mois qui suivent, afin de déterminer les conditions de réussite des expériences d'animation locale et les thématiques à traiter au plan local (syndicalisme de réseau et PME, environnement, mobilisation de nouveaux publics, protection sociale,

emploi et développement régional, etc.)<sup>58</sup>. Du 6 au 9 juin 2000, les responsables francophones se réunissent en semaine d'étude à Herbeumont. La journée du 8 juin est entièrement consacrée au programme de relance de l'action syndicale de proximité, ainsi qu'à son articulation sur le plan local, dans l'entreprise et en réseau. Les responsables francophones ont conscience «que de plus en plus on ne peut plus penser la vie de travail et la vie hors travail séparément et il est donc important de lier les deux dimensions». L'enjeu est également de fixer au mouvement syndical des objectifs concrets, mesurables et évaluables<sup>59</sup>.

La cohérence et l'inclusion semblent les deux principes directeurs de la campagne relative aux GALI, dont la clôture est fixée à 2004, soit à mi-chemin entre deux congrès nationaux. Le bureau du Comité communautaire francophone (CCF) assure le pilotage politique, tandis que les secrétaires fédéraux examinent l'évolution du syndicalisme local. Avec un animateur principal de la campagne en charge de coordonner son action et de rapporter son activité auprès du CCF, un groupe pilote assure le suivi des GALI, en traitant leurs demandes spécifiques, en les accompagnant, etc. Il est composé de personnes issues de fédérations, de centrales et de la CSC. Sur le terrain, les permanent·e·s interprofessionnel·e·s sont à la manœuvre, tandis que les comités de secteur et les groupes spécifiques viennent en soutien à l'action locale. Par leur biais, l'organisation syndicale se donne pour tâche de travailler le dynamisme et les expériences des GALI, d'assurer leur suivi, de gérer la cohérence entre tous et de mettre en œuvre une communication horizontale via son Intranet. À terme, et dans le cadre plus large d'un plan pluriannuel qui comprend aussi notamment l'action syndicale en PME, «l'objectif

incontournable est d'avoir un débouché politique et médiatique du travail réalisé sur le terrain, type livre blanc à plusieurs chapitres»<sup>60</sup>.

Le déploiement de l'action locale interprofessionnelle suscite un certain enthousiasme au sein de la CSC francophone. Au CRW, les syndicalismes de proximité et de réseau sont identifiés comme des outils intéressants pour prendre en main les problèmes des gens et développer l'expression et l'action politique de la CSC wallonne<sup>61</sup>. En région bruxelloise, le CRB organise en 2001 une assemblée qui réunit 600 participant·e·s et qui vise à valoriser l'action syndicale dans sa diversité et dans la ville: cette initiative permet notamment aux GALI et aux groupes spécifiques de mettre en valeur leur travail<sup>62</sup>. Au final, la CSC enregistre une quarantaine de GALI, avec des structurations variables. Quelques centaines de militant·e·s y sont impliqués<sup>63</sup>. Par exemple, à l'ouest de Namur, sur la frontière avec le Hainaut, l'équipe locale de la CSC de la Basse-Sambre fonctionne avec une quinzaine de délégué·e·s des entreprises avoisinantes, de pensionné·e·s, prépensionné·e·s et de

chômeurs et chômeuses âgés. Elle s'efforce de promouvoir un développement local au service de la population. Son champ d'action est très large: l'emploi, l'économie locale, les soins de santé, le logement, etc. Elle intervient dans de nombreux organes locaux de consultation, de telle sorte qu'elle est une interlocutrice reconnue par les autorités locales. Aussi, le GALI exerce des mandats dans les agences locales de développement, au sein des agences locales pour l'emploi (ALE), dans les commissions consultatives communales des aînés, les agences immobilières sociales ou les commissions consultatives communales sur l'aménagement du territoire (CCAT). Il développe une certaine expertise autour de projets tels que le dossier de l'aménagement de la ligne 147 de la SNCB pour le transport de marchandises à fort tonnage, dans le cadre du projet européen de liaison rapide rail-route Rotterdam-Turin. À cette fin, il instruit le dossier par des recherches auprès des services techniques communaux, au cadastre, dans les plans de secteur et les schémas globaux d'infrastructure de la SNCB, de Distrigaz, etc.



## Témoignage de Maurice, ancien délégué aux Câbleries de Charleroi

« Il n'y a pas tellement longtemps que la CSC met l'accent aussi fort sur l'action interprofessionnelle, en particulier avec les aînés. L'action interprofessionnelle marche surtout grâce aux groupes spécifiques. Cette maison, c'est un groupe d'usine qui en a été le promoteur. »<sup>64</sup>

En Hesbaye, le GALI de Waremme s'intéresse particulièrement à l'agriculture et aux industries agroalimentaires, en lien avec l'emploi local et la consommation. Fait remarquable, c'est autour du questionnement à propos du

type de consommation que le GALI se constitue. D'après le permanent, Gaëtan Stas, l'enjeu est que, « en tant que syndicalistes citoyens, nous devons aussi nous questionner sur le type de consommation que nous voulons et que nous

avons réclamé à travers nos actes consommateurs». Le comité de secteur interprofessionnel de Wareme-Hannut occupe un rôle-pivot dans la constitution du GALI. Il parvient à associer des délégué-e-s syndicaux d'entreprise concernés par la consommation, un permanent de la CSC Alimentation et services qui s'occupe entre autres de l'industrie alimentaire. Dans la manière de penser son action, le GALI travaille clairement à l'échelon local, des préoccupations portées par le mouvement syndical dans son ensemble: il ambitionne d'élargir l'action syndicale aux nombreuses PME présentes dans la région, il a une préoccupation pour l'environnement, le développement local et les pratiques de consommation<sup>65</sup>. Sur les moyens déployés, le GALI fonctionne selon deux axes. D'une part, il entend mener un travail de sensibilisation auprès du monde de travail sur les réalités du secteur agricole (ex: quotas fixés par la politique agricole commune, normes de qualités imposées par les multinationales). Là encore, la politique de sensibilisation sert à construire un argumentaire destiné aux représentant-e-s communaux, afin que ceux-ci relaient les préoccupations du syndicat auprès d'organismes et d'institutions de développement. D'autre part, il mène un travail d'éducation permanente par

une éducation à la consommation, de manière à former des consommateurs-citoyens<sup>66</sup>.

Une quinzaine d'années plus tard, les GALI en tant que tels ne sont plus qu'un souvenir. Le syndicalisme de proximité a-t-il pour autant vécu? Il faut en fait sortir du schéma selon lequel la CSC avait pour ambition de créer une permanence dans chaque village, chaque quartier. Le syndicalisme de proximité s'articule entre une présence en entreprise, un mouvement dont les revendications émanent de la base militante et des équipes locales qui se mobilisent plus ou moins régulièrement autour de projets de développement local. Il n'en demeure pas moins que, au début des années 2010, la dynamique locale est bien plus faible que par le passé, alors même que les statuts de la CSC donnent un rôle crucial aux sections locales. Lorsqu'ils dressent l'état du syndicalisme chrétien bruxellois, Michel Van Bambeke, Albert Carton et Jules Fafchamps constatent que «à Bruxelles, à quelques exceptions près, les sections locales sont devenues virtuelles. Ceci n'est pas qu'un fait bruxellois dans la CSC mais bien un fait quasi général»<sup>67</sup>. D'autres syndicalistes actifs dans les équipes locales ne semblent pas démentir ce jugement lapidaire.



## Témoignage de Stéphan Lepoutre, 20 mars 2023

« Je suis allé à la section locale CSC à Tubize qui est devenue une section locale CSC-MOC au moment de la fermeture des Forges [...]. Il n'y a plus de sections locales aujourd'hui, ni du MOC, ni de la CSC. Cela n'intéresse plus la fédération. La seule section locale, qui reste aujourd'hui en Brabant Wallon, est celle de Braine-l'Alleud [...]. Je n'ai jamais compris pourquoi ils ont abandonné celle de Tubize [...]. Dans les sections locales où je suis allé ou dont j'ai entendu parler, il y avait toujours beaucoup de prépensionnés et de pensionnés. À Tubize, on a essayé d'avoir des délégués et de renouveler la locale au moment des élections sociales; on a essayé de mobiliser les délégués. Mais, ils viennent deux ou trois fois au mieux et puis ils disparaissent. »<sup>68</sup>

Il ne faut toutefois pas occulter l'activité toujours bien réelle de certaines équipes locales, qui constituent toujours un ferment de l'actions syndicale<sup>69</sup>. Des pistes d'action sont-elles à trouver dans les propositions de M. Van Bambeke et consorts: « Les structures d'action dans l'entreprise et celles de l'action locale se sont séparées et n'ont quasi plus de contact. Aujourd'hui, la section locale pourrait être ce lien interpersonnel en ville [...]. Mais c'est l'organisation dans le syndicat qui doit construire les moyens pour accroître les liens entre militants au lieu de travail et sections locales. Et ce, au milieu des multiples organisations qui ont fleuri dans les villes et justement les maillent de contacts

humains où le syndicat n'est plus. Les militants syndicaux actifs dans d'autres domaines sociaux et culturels, à côté du syndicat, sont nombreux et motivés. Ils peuvent être les ferments locaux de ce travail de réappropriation de la ville. Cette relance de la section locale urbaine devrait être repensée collectivement à tous les niveaux. Tant ceux de l'organisation du travail des permanents, de l'articulation entre administratifs et mobiles, de l'affectation de la cotisation, de la liaison aux autres coalitions sociales... et bien sûr des moyens modernes de socialisation en réseau! Ceci peut changer la donne interprofessionnelle et donner un élan nouveau à plus d'une Centrale! »<sup>70</sup>



## Témoignage de Jean-Marie Constant, 10 octobre 2022

« Nous, à Namur, on n'a jamais appelé cela GALI, on a appelé ça les équipes locales. On a veillé à ce que les militants d'entreprise, avec l'appui des permanents de centrale, et c'est tout le temps un défi, [...] participent aux activités des équipes locales. Sur Namur, nous avons huit-neuf équipes locales, ce qui permettait aussi une décentralisation et une proximité avec des militants et des délégués. Bien sûr, c'étaient les lieux où des gens qui n'ont pas de mandat pouvaient militer dans le syndicalisme, c'étaient des lieux où ils pouvaient venir facilement mais où on souhaitait que les délégués d'entreprise de la zone soient, au minimum, invités et participent.

Comme je le disais, à l'époque, elles étaient huit-neuf équipes locales de ce type-là, réunissant des sans-emplois, des jeunes, des gens des services publics, des hommes, des femmes et où la perspective était vraiment de travailler sur les enjeux locaux, y compris dans la relation au monde patronal local, quand il y avait conflit d'entreprise par exemple; que l'équipe locale puisse manifester sa solidarité par une présence. Et sur les enjeux locaux par rapport aux acteurs, aux employeurs et aussi par rapport aux acteurs politiques, sur le plan des communes, il y avait un certain nombre d'enjeux: la politique des CPAS, la politique de l'emploi sur le plan communal [...]. Bref, il y avait plein de situations vécues par les travailleurs avec ou sans emploi, il y avait plein de situations dont l'équipe locale peut se saisir et mener des actions.

Cela c'était un peu le fondement important, pour moi, des équipes locales et je continue à croire beaucoup aujourd'hui à l'importance des équipes locales. Et c'est pour cela que je continue à militer dans l'équipe locale d'Andenne, par exemple, pour venir en appui aussi au permanent qui est responsable de la zone géographique en question. »



## Construire du commun dans la composante professionnelle

À la charnière des années 1990 et 2000, la CSC met en marche une nouvelle série de fusions qui, après les fédérations, concernent cette fois-ci les centrales. Ces transformations des structures syndicales sont le prolongement de plusieurs fusions précédentes de centrales ouvrières (Alimentation et services, Transports et diamant...). Elles sont destinées à acter dans les faits une ligne de force du congrès de 1990 et, d'une certaine manière, insufflent une action interprofessionnelle dans des secteurs professionnels. Le Bureau national charge alors la FTU et le professeur Jan Bundervoet de la Katholieke Universiteit Leuven (KUL) de réaliser un audit sur le fonctionnement des différentes centrales. Il en résulte treize fiches, dont l'une conseille de procéder à une collaboration plus étroite et à la division de certaines centrales.

Les fusions résultent généralement de la conjonction de différents motifs. D'abord, la CSC a la volonté de mettre fin à une action syndicale trop dispersée et de renforcer la coopération entre centrales professionnelles. Willy Peirens fait plusieurs constats qui forgent la conviction d'accélérer la collaboration et d'améliorer la répartition des tâches entre centrales : entre autres, les ouvriers de l'industrie restent répartis en cinq centrales ; le regroupement de secteurs n'est pas toujours très logique ; la collaboration entre ouvriers et employés reste limitée ; la répartition des tâches entre les centrales du secteur privé et les centrales du secteur public est peu lisible. Pour le président, « il y a lieu de travailler ouvertement aux structures en tenant compte du fait que le statut (ouvrier/employé, privé/public) n'est plus le seul critère ». En d'autres termes, en œuvrant au rapprochement de ses organisations, la CSC donne une cohérence entre son fonctionnement interne et des combats emblématiques que sont le statut ouvrier-employé et la distinction entre les secteurs privé et public.

Dans cette optique, il est nécessaire de renforcer la concertation et d'éclaircir la répartition des tâches entre centrales ouvrières et les centrales d'employés, en particulier pour les secteurs et les entreprises occupant un nombre limité d'ouvriers ou d'employés. Par le passé, la Centrale chrétienne des mines, de l'énergie, de la chimie et du cuir (CCMECC) et la LBC-NVK s'étaient déjà entendues pour intégrer leur action syndicale dans le secteur du gaz et de l'électricité dans une nouvelle structure : la FEG. Plusieurs centrales avaient également renforcé leur collaboration dans le secteur du non marchand (Centrale chrétienne de l'alimentation et services-CCAS, LBC-NVK, Centrale chrétienne des services publics-CCSP). Après le congrès de 1998, des initiatives du même acabit se poursuivent. La LBC-NVK, du côté flamand, la CNE-GNC (Groupement national des cadres), du côté francophone, et la CCAS procèdent aussi au transfert de près de 10 000 membres et 1 000 militant·e·s en 2000-2001, mettant ainsi fin à plusieurs décennies de séparation interne entre les ouvriers et les employés<sup>71</sup>. Il est également fait état de collaborations entre ces centrales pour les secteurs de l'Horeca, du non marchand et du gardiennage, dans le prolongement de la ligne de force 7 du congrès de 1998. Une petite dizaine d'années plus tard, un appel est lancé « aux centrales professionnelles pour qu'elles étudient les moyens d'optimiser leur action, en attribuant, pour certains secteurs ou entreprises, la compétence à une seule centrale, à la fois pour les ouvriers et pour les employés. Cet appel a récemment été entendu pour les sportifs, dans le cadre d'une concertation entre la CSC Alimentation et Services et la LBC-NVK. À partir d'avril 2010, la compétence pour les ouvriers et les employés a été attribuée à Sporta, avec, comme corollaire, un transfert d'affiliés de la LBC-NVK vers la CSC Alimentation et Services »<sup>72</sup>. Dans le secteur de l'enseignement, l'UCEO et la CCPET collaborent également<sup>73</sup>.

Ensuite, certaines centrales se révèlent incapables de suivre l'évolution rapide des problèmes spécifiques à leur secteur. Le syndicat

se doit d'accompagner la transformation du monde économique, adapter ses structures en fonction de celui-ci et envoyer des militant·e·s suffisamment formés sur le terrain, de manière à fournir à ses membres un service de qualité. Aussi, la base syndicale de certaines d'entre elles s'avère trop petite en raison de la modulation de l'activité économique. Pour le président de la CSC, Willy Peirens, 100 000 affilié·e·s est le seuil minimal de représentation des centrales. À l'inverse, il n'est pas non plus question d'aboutir à des centrales mastodontes de 300 000 membres qui risqueraient de mettre à mal la solidarité interprofessionnelle<sup>74</sup>.

Enfin, et dans tous les cas, l'argument financier pèse dans le choix des fusions, particulièrement avec la volonté de procéder à des économies

d'échelle, ce qui, dans les faits, reste encore discuté, tant la création de nouvelles structures, que ce soit les centrales ou les fédérations, doit concilier, dans leur composition, les apports en compétences et en personnel des différentes parties concernées<sup>75</sup>. La fusion de la Centrale chrétienne des travailleurs du bois et du bâtiment (CTBB) et de la Centrale chrétienne des industries graphiques et du papier (CCDI), par exemple, annonce en fait un coût financier supplémentaire, en raison de la nécessité d'augmenter les effectifs du personnel, afin de renforcer le service aux affilié·e·s, et de construire un nouveau siège central capable d'absorber les travailleurs et travailleuses des deux centrales<sup>76</sup>. En une décennie, la CSC passe ainsi de quatorze à dix centrales.

### Aperçu des principales fusions de centrales (1998-2010)

Centrales « d'origine »	Nouvelle centrale (date de la fusion)	
CCPET	CSC Enseignement (2005)	
CEMNL		
FIC		
UCEO		
CCTBB	CSC Bâtiment et Industrie (1998)	CSC BIE (2010)
CCDI		
	CSC Énergie et chimie	
CCTTVB (CSC Textura)	ACV-CSC METEA (2009)	
CSC Métal		
SPORTA	CSC Alimentation et services (?)	
CCAS		
SCCC	CSC Transcom (2002)	
CVD		

## Plus de démocratie et de représentativité? L'exemple du CRW

### Introspection d'une structure syndicale

Au début des années 2000, le CRW, en proie à un réel souci de gouvernance et de démocratie, entre dans une réflexion à propos de son mode de fonctionnement. Les premiers constats posés par les syndicalistes eux-mêmes à propos du Bureau du CRW sont édifiants: l'assistance et la participation aux débats sont réduites; les calendriers sont surchargés; les sujets de discussion proposés sont détournés vers d'autres thèmes; les positions prises sont peu suivies; les débats ne sont pas toujours d'une grande qualité; le Bureau manque de visibilité dans l'espace public; les préoccupations des militant·e·s peinent à remonter. Le CRW en tant que tel est loin de répondre aux lignes de force du congrès de 1998, qui stipulent que «le Comité régional wallon doit être composé au moins pour la moitié de militants» et que «toutes les instances doivent comprendre une représentation significative des femmes compte tenu de leurs effectifs syndiqués»: en 1999, ils sont 19 militant·e·s et neuf femmes sur les 70 membres du CRW. Quant aux groupes spécifiques, dont «les jeunes, les demandeurs d'emploi et les migrants doivent également être assurés de la représentation de leurs intérêts dans toutes les instances», des permanent·e·s y siègent bien, mais sans voix délibérative. De surcroît, d'aucuns pointent le fait que le CRW apparait davantage comme une «chambre d'entérinement» des décisions du Bureau. L'enjeu démocratique devient urgent, quoique le congrès de 1998 émettait peu de contraintes à sa réalisation: «Toutes les organisations doivent établir un planning à cet effet avant fin 1999». «La composition des instances fera l'objet d'une évaluation tous les deux ans et d'une adaptation si nécessaire»<sup>77</sup>.

Face aux quelques propositions d'amélioration, d'aucuns souhaitent des changements radicaux dans le fonctionnement du CRW. Au sein même

du bureau, Willem Miller (CEMNL) indique: «Le Bureau ne devrait que préparer les débats et exécuter les décisions». Le secrétaire fédéral de Namur-Dinant, Jean-Marie Constant, quant à lui, annonce déjà la voie que prendra la future réforme: «Il faut proposer une modification plus radicale des instances: avec un Bureau large, le Comité n'a plus de sens, un Bureau très réduit permettra de vraies discussions au Comité»<sup>78</sup>. L'idée fait son chemin. L'évaluation très sévère sur la représentativité des femmes, des jeunes et des militant·e·s à la veille du congrès de 2002, et les résolutions qui y sont votées donnent une impulsion importante aux transformations des instances syndicales, dont le CRW.

### Une réforme ambitieuse

En effet, en 2006, la CSC wallonne vit un moment important de son existence lorsque, sous la houlette de son président Raymond Coumont, le règlement d'ordre intérieur (ROI) du CRW est réformé. Le CCF procèdera à la même manœuvre à la même époque<sup>79</sup>. L'ambition affichée est «de faire du CRW, un lieu de débat et de décisions de manière plus importante que par le passé». Dans cette optique, le CRW vote trois changements majeurs. D'abord, il restreint les pouvoirs de son Bureau en précisant que celui-ci «n'est pas une instance de décision mais bien un exécutif chargé de concrétiser les décisions prises par le Comité». Le fonctionnement du Bureau est lui-même réformé dans le sens d'une participation plus large. Les trois représentant·e·s des centrales et les deux membres des fédérations qui y siègent, ainsi que le président et la vice-présidence doivent être issus d'organisations différentes. Aussi, le CRB et la CSC y délèguent respectivement un mandataire francophone et le secrétaire national aux Affaires wallonnes. Chaque membre a une voix et les décisions sont prises à la majorité simple. Ensuite, le CRW augmente sensiblement le nombre de ses membres. Jusqu'alors fixé à 70 mandataires que se partageaient équitablement l'ensemble des fédérations et des centrales<sup>80</sup>, il permet désormais à chaque organisation de déléguer davantage de

militant·e·s et « d'équilibrer » la représentation par genre: 144 mandats, une présidence et une vice-présidence sont ainsi à répartir de manière égalitaire entre les centrales (73) et les fédérations (73), celles-ci incluant aussi les groupes spécifiques. Chacune des neuf centrales, des huit fédérations et les groupes spécifiques désignent chacun huit membres. Les organisations doivent veiller à mandater des militant·e·s, des femmes ou d'autres groupes conformément à la ligne de force 8 du congrès de 1998 et à la résolution d'activité 108 du congrès de 2002, à savoir au moins 50 % de militant·e·s et un tiers de femmes. Tout en conservant leur droit de vote, la présidence et la vice-présidence ne font plus partie de la délégation de leur organisation. Les membres wallons du Bureau journalier de la CSC, le représentant du CRB et les responsables de l'équipe d'animation et des services (formation, presse, entreprise) ont une voix consultative. Les décisions sont prises à la majorité simple, pour autant que le quorum de 50 % soit atteint. Les modifications du ROI sont votées à la majorité des deux tiers. Enfin, des groupes de travail permanents sont institués au sein du CRW. Ils doivent résulter d'un équilibre entre permanent·e·s et délégué·e·s non permanents des organisations. Ils sont chargés de suivre les dossiers d'actualité et les matières régionales relevant des compétences du comité régional. Ils proposent leurs conclusions au Bureau du CRW, qui les soumet au débat et à la décision. Ils peuvent être ouverts à des tiers, en raison de leur intérêt ou leur expertise pour les matières traitées. Des groupes de travail temporaires peuvent également être constitués. Le président du CRW entend induire un changement de philosophie dans leur fonctionnement. « Il souligne à cet effet que si les organisations sont plus fortement sollicitées au sein des groupes de travail, c'est parce que la démocratie a un prix: l'investissement en temps de chacun. »<sup>81</sup>

### Une mise en œuvre difficile

Ce nouveau ROI est un réel défi pour les organisations de la CSC wallonne. Sa mise en œuvre ne se fait pas sans difficulté. Avant qu'il soit validé, les

débats témoignent de quelques crispations. Par la voix d'une de ses délégués, la CCAS « souligne qu'en vue du CRW, un débat a été mené au sein de la CCAS au sein du collège des permanents de la centrale. Elle souligne le caractère difficile de la discussion de ce jour en se référant au fait que, dans l'état actuel des choses, la centrale refuse de prendre part aux groupes de travail qui seront mis en place par le CRW et ne votera pas le changement de ROI proposé ». La posture de la CCAS provoque une réaction unanime des autres intervenant·e·s. Les plus modéré·e·s appellent la centrale à reconsidérer sa posture et à comprendre les doutes liés aux changements. Le président, pour sa part, « précise que les trois réunions de groupe de travail qui ont conduit au projet soumis au CRW ont été largement ouvertes à toutes les organisations. La CCAS n'y a pas participé. Le projet a ensuite été soumis au Bureau du CRW qui a donné mandat pour soumettre ce texte au CRW. Il juge l'attitude de la centrale inqualifiable. Il précise qu'il entend poursuivre le débat sur le texte et ouvre la discussion ». à côté des demandes de précision et de quelques interrogations, les plus optimistes saluent « l'entrée des groupes spécifiques comme entité à part entière du CRW ». D'autres se réjouissent « de la place faite aux militants dans la nouvelle structuration du CRW ». Dans sa première version soumise au vote, le nouveau ROI est voté par 38 voix favorables, deux s'y opposent et trois s'abstiennent. Parmi celles-ci, Prosper Boulanger (CSC Enseignement) « tient à motiver son abstention par le fait que les instances de la CSC Enseignement n'ont pu débattre en profondeur du texte soumis au CRW. Il précise toutefois l'engagement de la centrale à participer pleinement aux futurs travaux du CRW »<sup>82</sup>. Quatre mois plus tard, et moyennant quelques aménagements, le ROI est validé à l'unanimité, moins une abstention<sup>83</sup>.

Dans l'optique de démocratiser le débat au sein du CRW, la place qui est laissée à chaque organisation s'articule avec un système de pondération des votes, déjà en vigueur, qui tient compte de la base que représentent les centrales et les fédérations, sur base des affiliations, avec, *in fine*, un

équilibre entre ces deux types de structures. Pour le dire autrement, toutes les fédérations et toutes les centrales n'ont pas le même poids lors des

votes; en revanche, l'ensemble des fédérations pèse autant que l'ensemble des centrales. Le ROI prévoit le système suivant jusque fin 2008:

### Pondération des voix détenues par les fédérations et les centrales (2006)

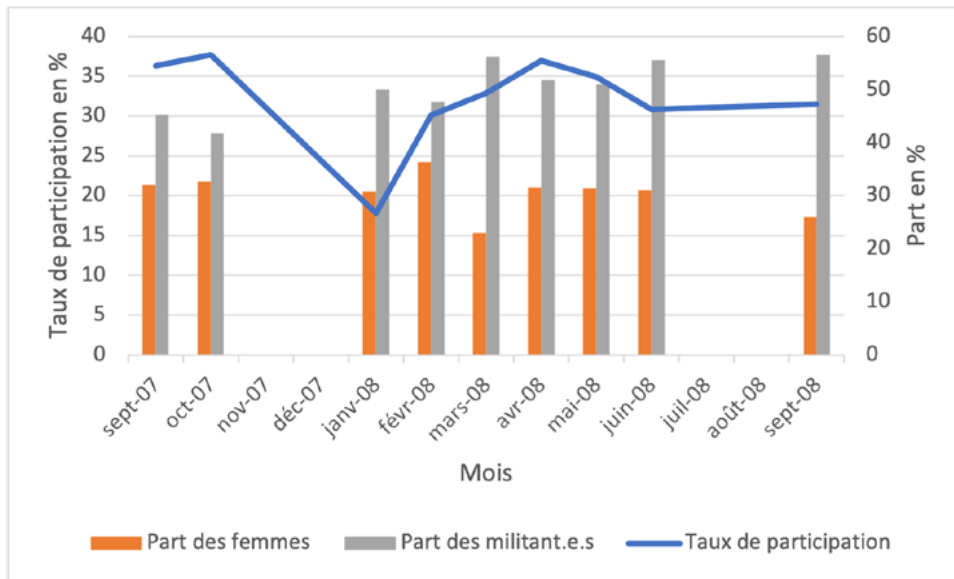
Fédérations (50 %)		Centrales (50 %)	
<b>Brabant Wallon</b>	4,2%	CSC Énergie Chimie	1,6 %
<b>Charleroi-Esem-Thuin</b>	9%	CSC Bâtiment et Industrie	7,9 %
<b>Mons-La Louvière</b>	7,6%	CCMB	6 %
<b>Hainaut Occidental</b>	3,7%	CSC Textura	1,4 %
<b>Liège-Huy-Waremme</b>	11,8%	CSC Alimentation et Services	7,1 %
<b>Verviers-Eupen</b>	4,8%	CNE	14 %
<b>Luxembourg</b>	3,5%	CSC Services Publics	4,6 %
<b>Namur-Dinant</b>	5,3%	CSC Transcom	2,3 %
		CSC Enseignement	5,1 %

De ces chiffres, deux constats sont à mettre en évidence. D'une part, le syndicalisme chrétien reste un syndicalisme urbain, bien implanté dans les régions et les agglomérations à forte densité de population, particulièrement sur l'axe Liège-La Louvière-Mons-Charleroi. D'autre part, à la faveur d'une désindustrialisation massive depuis les années 1970, les centrales actives dans le secteur tertiaire, particulièrement la CNE, renforcent leur poids dans les structures de décision.

Réunir 146 mandataires d'organisation, tout en respectant les seuils de représentation des femmes et de militant-e-s et leur permettre de prendre la parole est une gageure. La volonté de démocratiser le CRW s'accompagne d'une lourde mobilisation de l'appareil syndical. Dès lors que les militant-e-s sont amenés à occuper un rôle plus important, la fréquence des réunions du comité régional et les obligations qui y sont

liées, comme les libérations syndicales, sont des nœuds dont l'issue conditionne la vitalité du CRW. À partir de septembre 2007, soit environ un an après l'entrée en vigueur de la réforme, l'instance wallonne établit un comptage du taux de participation et de la part que représentent les femmes et les militant-e-s. Ce calcul n'excède pas une année, puisqu'en décembre 2008, il est abandonné. Renoncer à une donnée statistique précise est-elle à mettre au compte d'un échec de l'assemblée wallonne à largement mobiliser permanent-e-s et militant-e-s? L'hypothèse est permise. La participation effective confirme en effet les craintes initiales: le taux de participation aux réunions du CRW tourne autour de 32 % des 146 représentants. Sur base des personnes présentes, la part des femmes et des militant-e-s qui y siègent effectivement rencontre en revanche à peu près les critères des congrès de 1998 et 2002.

## Taux de participation des femmes, des militant.e.s et en général au CRW (septembre 2007-septembre 2008)



La volonté de replacer la représentation, le débat et la décision démocratiques au sein du CRW en 2006 laisse ouvert l'enjeu de donner plus de place aux préoccupations des femmes, des groupes spécifiques et des militant.e.s. En d'autres termes, l'installation de seuils de représentations influence-t-elle forcément le contenu des propositions de la CSC wallonne? Pour le dire autrement, les femmes, les groupes spécifiques, les militant.e.s parviennent-ils à peser sur les débats et les décisions? Il est difficile de répondre à cette question. Les quelques sondages parmi les archives ne font pas état d'évolutions notables. Plus d'une fois, le CRW fait bien de la question de l'emploi des jeunes une priorité, par exemple<sup>84</sup>. En revanche, les femmes ne semblent pas identifier le CRW comme le lieu où doivent être fortement portées leurs revendications. Globalement, il serait d'ailleurs exagéré d'identifier le CRW comme une instance de décision au même titre que le Conseil général de la CSC, par exemple. Car, si celui-ci fait des choix engageants pour la CSC (ex: voter les AIP), le CRW reste surtout un organe d'information et de

formation, indépendamment des sujets discutés et des choix opérés par la CSC wallonne<sup>85</sup>.

### Une nouvelle transformation (2012)

À terme, la réforme de 2006 ne semble pas faire long feu. En 2010, la réforme de l'état passe par-là et la CSC francophone est tenue de revoir ses structures. En 2012, Marc Becker, secrétaire national, soumet au vote du CRW une nouvelle proposition de réforme qui implique tant les structures francophones que wallonnes. Les archives consultées ne permettent pas d'en déceler les principaux ressorts. Dans les grandes lignes, il s'agit, en premier lieu, de constituer un secrétariat, qui associe des représentante.s de la CSC wallonne, de la CSC francophone et des responsables bruxellois. Ce secrétariat est un exécutif pur, qui assure le suivi courant des travaux du Bureau wallon et du Bureau francophone. Le CRW et le CCF sont quelque peu modifiés aussi dans leur envergure: le CRW compte par exemple 234 membres, dont la moitié sont des mandataires des centrales, des fédérations, des groupes spécifiques et de la CSC, auxquels il

faut ajouter le président et le premier vice-président; les 117 autres sont des membres effectifs. Surtout, chaque organisation envoie un représentant au Bureau, à côté du secrétaire général, de deux secrétaires nationaux, soit 18 membres effectifs. Des assistant-e-s du service d'étude ou du mouvement peuvent ponctuellement y siéger, tandis que le secrétaire fédéral de Bruxelles est

invité comme observateur. Le CRW approuve la réforme. Les archives ne font pas état de débats contradictoires, comme si la réorganisation avait suscité une adhésion unanime<sup>86</sup>. Pourtant, celle-ci fait naître quelques frictions, avec pour principale crainte de retourner à un bureau comme lieu principal de débat et de décision, en lieu et place du CRW<sup>87</sup>.

## Un combat sans fin : propager l'action syndicale dans les PME

### || Les constats

Accroître l'influence syndicale dans les PME est une préoccupation permanente pour la CSC, dont les traces sont déjà observables dans les années 1980. Dans la lignée du congrès de 1998, la CSC entend travailler à une représentation syndicale structurée et reconnue dans les PME, en vue de lutter contre les inégalités liées aux salaires, aux conditions de travail ou aux droits à l'information et à la consultation.

L'enjeu est important pour la CSC. Les travailleurs et travailleuses des PME sont mal lotis par rapport aux grandes entreprises: salaire moyen inférieur de 21%, forte mobilité des travailleurs et des travailleuses depuis les PME vers les grandes entreprises, seuil nécessaire très élevé pour obtenir la constitution d'une représentation en matière de santé et de sécurité (CPPT) et en matière économique (CE), de telle sorte que les PME n'y ont donc pas droit<sup>88</sup>. À en croire les propos rapportés dans *Syndicaliste*, « sur trois travailleurs qui s'adressent aux services de la CSC pour un problème de droit du travail, deux sont occupés dans des PME sans représentation syndicale. Plus de 2 actions sur trois que la CSC introduit au tribunal du travail à l'encontre

de patrons concernent des PME. La plupart des plaintes auprès de l'inspection sociale proviennent de PME. Les plus gros problèmes de sécurité au travail se rencontrent dans les PME. C'est surtout dans les PME que les services externes de prévention et l'inspection médicale technique sont confrontés aux difficultés les plus graves en matière de sécurité ». La CSC entend montrer tout l'intérêt de disposer de délégations syndicales. L'exemple des grandes entreprises semble montrer que le syndicat est en capacité de « faire la différence, pour veiller à ce que celui qui revendique le respect de ses droits obtienne satisfaction. Les délégué-e-s parviennent à résoudre de nombreux problèmes qui, lorsqu'il s'agit d'une PME sans représentation syndicale, restent sans solution. Le simple fait de savoir que le travailleur peut faire appel à un délégué, à quelqu'un qui, au nom des travailleurs, veille au respect de la législation, suffit à certains employeurs pour se conformer aux règles ». La réalité au sein des PME semble que les travailleurs et les travailleuses, en l'absence de délégation syndicale, jouent la prudence en évitant d'entreprendre quoi que ce soit contre leur employeur et préfèrent trouver un autre emploi avant de réclamer leurs droits.





## Le gentlemen's agreement

**A**u début des années 2000, la question du droit de grève revient à l'agenda du gouvernement et des interlocuteurs sociaux. La CSC fait notamment le constat que, « en cas de tensions sociales, les employeurs ont tendance à recourir aux procédures judiciaires, ce qui nuit au climat social ».

D'après le syndicat chrétien, les employeurs vivent toujours dans la crainte du prétendu « traumatisme de 1993 », lorsque les organisations syndicales « ont interdit l'accès aux petites entreprises et aux zonings industriels dans le cadre de leur action de grève générale contre le Plan global du gouvernement ». La pression tendant à une judiciarisation des conflits sociaux vient de partout : des employeurs individuels, de leurs fournisseurs, des clients, de l'opinion publique. En substance, l'enjeu pour les organisations syndicales est de s'assurer le respect du droit de grève.

Avec la socialiste Laurette Onkelinx à la manœuvre, le gouvernement Verhofstadt avance l'idée « que les tribunaux du travail soient dorénavant compétents pour régler les conflits sociaux », ce à quoi le Bureau national de la CSC s'oppose<sup>89</sup>. La CSC souhaite pour sa part que ce dossier soit discuté entre organisations syndicales et patronales et qu'il ressorte de cette concertation une déclaration commune ; de son point de vue, sa prise en main par le monde politique impliquerait une définition du droit de grève et donc la restriction de celui-ci. Le 18 février 2002, le Groupe des dix s'entend sur un projet d'accord à propos du règlement des conflits sociaux : ce protocole a au moins l'atout de geler l'idée d'Onkelinx<sup>90</sup>. Le Conseil général a un avis nuancé sur ce texte, mais sa position y est globalement défavorable : les actions de solidarité doivent rester possibles et l'autonomie doit rester aux secteurs à propos de la reconnaissance ou non des actions spontanées<sup>91</sup>. Les interlocuteurs sociaux ne parviennent toutefois pas à s'entendre pour renégocier le protocole et Laurette Onkelinx remet sur la table son projet pour le règlement des conflits collectifs, ce que le Conseil général refuse une nouvelle fois<sup>92</sup>.

Le 28 mars 2002, la ministre socialiste soumet aux interlocuteurs un projet de texte interprétatif qui répond aux principales attentes de la CSC et qui, au terme de discussions difficiles, constitue une déclaration commune du politique et des interlocuteurs sociaux. C'est la déclaration dite du « Jeudi Saint », comme texte interprétatif du protocole du 18 février 2002. La CSC obtient que cette déclaration fasse référence à la jurisprudence de la convention 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale. En substance, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement réaffirment le droit fondamental qu'est le droit de grève. S'appuyant sur deux positions de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations<sup>93</sup>, ils maintiennent le principe de grève de solidarité. Et, Luc Cortebecq, de conclure devant le Conseil général de la CSC : « Je pense qu'en ce qui concerne le texte du protocole sur la gestion des conflits, nous avons ainsi franchi

le dernier obstacle. Des actions spontanées et de solidarité sont effectivement possibles»<sup>94</sup>.

En interne, le *gentlemen's agreement* signifie trois lignes de conduite. D'abord, la CSC maintient la reconnaissance et le paiement des actions spontanées. Ensuite, elle assurera un suivi des grèves et des actions qui sont menées, ainsi que des réactions des employeurs, de manière à pouvoir évaluer les effets de l'accord entre les interlocuteurs sociaux. Enfin, elle se tient prête à manifester son opposition syndicale «au cas où, malgré le projet de protocole d'accord, les employeurs dépasseraient les bornes en s'adressant au tribunal sur requête unilatérale et en exigeant des astreintes». *In fine*, le Conseil général restera très critique vis-à-vis du protocole et du texte interprétatif: sans les rejeter, les organisations s'y rallient généralement du bout des lèvres, malgré un vote massivement positif. Les accords entre interlocuteurs sociaux ne sont en effet pas contraignants<sup>95</sup>. Il ne faut pas attendre quelques mois pour que la CSC Transcom rapporte l'interdiction faite par le procureur du Roi d'Anvers de bloquer les routes vers le port, alors même que les syndicats avaient, semble-t-il, annoncé leurs actions<sup>96</sup>. Et, les coups de force des employeurs à l'encontre des délégué-e-s syndicaux ne cesseront pas, même si, de l'aveu de la CSC elle-même, ils restent minoritaires<sup>97</sup>. À plusieurs reprises, le gouvernement demandera au Groupe des dix de revoir le *gentlemen's agreement*, sans que les interlocuteurs sociaux puissent s'entendre sur un nouvel accord<sup>98</sup>.

## || Sensibiliser

Face à cette situation, la CSC organise du 7 au 12 mai 2001 une semaine nationale d'action en faveur de la représentation des travailleurs dans les PME. En Wallonie et à Bruxelles, la plupart des fédérations régionales présentent à la presse les conditions de travail dans les PME, les interventions syndicales dans ces entreprises, et particulièrement les actions de la CSC. Il est prévu de distribuer des tracts et des feuillets d'information dans les entreprises et aux alentours. Le processus prend de l'ampleur avec la tenue de semaines d'animation syndicale dans les zonings, l'organisation de journées portes ouvertes à la CSC, une manifestation devant le siège de l'Union des classes moyennes, etc. L'action syndicale se décline sous toutes les formes selon les régions et les centrales.

À Charleroi, sont menées une action ciblée sur la commission paritaire (CP) 201 (commerce de détail indépendant), en collaboration avec la CNE, et une politique de sensibilisation dans l'Horeca, qui mettent au jour l'enjeu central d'une syndicalisation des travailleurs et des travailleuses des PME: «Si l'accueil réservé par les travailleurs des PME était généralement favorable, [...] l'étonnement était aussi au rendez-vous lorsqu'ils prenaient connaissance des conditions de travail (salaires, temps de travail, etc.) qui leur étaient en principe applicables. Étonnement qui se muait en crainte lorsqu'il leur était proposé de faire appliquer les dispositions de leur CCT. Car c'est bien là que se situe le vrai défi de la pénétration syndicale dans les PME. Il ne sert à rien d'avoir raison, d'avoir le droit pour soi, si la contrepartie à payer par le travailleur est son licenciement pur et simple pour un motif quelconque et souvent fallacieux».



---

**Manifestation dans le cadre  
de la campagne PME, mai 2001.**  
(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

---

À Verviers, la CSC met en route différents projets qui concernent les travailleurs et travailleuses des PME, «notamment la création de comités de zonings pour renforcer les liens entre les PME et les grandes entreprises». À Namur, la CSC propose à l'Union des classes moyennes «la mise sur pied d'une concertation paritaire provinciale de façon à régler les problèmes dans le dialogue, plutôt que par la voie des tribunaux»<sup>99</sup>. À Nivelles, il est prévu de rédiger un livre noir régional à partir des plaintes récoltées dans la fédération; des actions sont également prévues sur des zonings, avec des permanences syndicales aux portes de certaines PME. Les exemples ne manquent pas et témoignent d'une large mobilisation des fédérations<sup>100</sup>. La campagne connaît un certain écho, c'est en tout cas comme cela que la CSC interprète la «réaction négative du ministre wallon de l'Économie et des PME, M. [Serge] Kubla, qui estime que cela ternit l'image de la Wallonie (!)». La réaction du ministre donne d'ailleurs lieu à une manifestation de la CSC wallonne qui réunit près de 150 militant·e·s dans les rues de Namur<sup>101</sup>.

## || Les effets

### Agir sur le terrain

La campagne donne des effets immédiats pour les travailleurs et les travailleuses. Le 8 mai, la CSC Mons-La-Louvière fait le siège de l'entreprise Résista. La CSC connaît cette PME: en août 2000, la permanence syndicale reçoit une première plainte; à l'époque, un permanent de Soignies et un employé du service Chômage se rendent sur les lieux pour résoudre le problème. Mais, l'année suivante, deux autres plaintes arrivent sur les bureaux du syndicat. Cette PME, qui occupe quatorze ouvriers en trois pauses, est accusée de fraude au chômage économique et de pratiques de harcèlement. Sollicités, la moitié des travailleurs et le comité de secteur de Soignies décident de passer à l'action. Plusieurs dizaines de militant·e·s et de délégué·e·s CSC, de la chimie et d'autres

centrales, de permanent·e·s et d'employé·e·s de la CSC bloquent pendant neuf heures l'entrée de l'usine. Au terme d'une négociation de trois heures, «la direction accepte une convention qui porte sur un nouveau règlement de travail, une augmentation de 21,65 F/h, une augmentation des primes d'équipes, un régime de vacances assoupli, un engagement de stopper le harcèlement [...]. Un groupe de travail avec les travailleurs sera constitué au sein de l'usine pour faire des propositions à la direction concernant les conditions de travail et, cerise sur le gâteau, un travailleur a été élu par ses pairs, à bulletin secret, comme délégué CSC porte-parole des travailleurs. La CSC a mis sur pied un comité de vigilance qui sera toujours disponible pour faire respecter cette convention»<sup>102</sup>.

### Transformer la législation

Sur le plan légal, des actions substantielles sont également menées, avec, pour effet, des transformations fondamentales. En mai 2002, la CSC présente au Conseil national du travail (CNT) une proposition technique à propos de la représentation des travailleurs et travailleuses dans les PME: elle tient compte de la réalité de terrain et des objections formulées par les employeurs (deux délégué·e·s au maximum dans les PME employant jusqu'à 30 personnes, possibilité d'organiser les élections en dehors de l'entreprise et des heures de travail, etc.)<sup>103</sup>.

Cependant, les impulsions les plus déterminantes viennent de l'Europe. À l'été 2001, la Belgique accuse déjà un retard de douze ans à propos de la transposition, dans son droit, des directives européennes relatives aux droits minima en matière de concertation et d'information des travailleurs et travailleuses. Le ministre Onkelinx concocte alors en vitesse un projet d'arrêté royal sur la consultation des travailleurs que la CSC qualifie de «bidon», dès lors qu'il continue de priver les travailleurs des PME d'une réelle concertation. La principale critique du syndicat chrétien porte sur le fait que la ministre favorise les consultations



**entendre**  
**Oui**

**voir**  
**Oui**



**se taire**  
**Non**

Dans les PME aussi,  
les travailleurs ont des droits



individuelles directes entre employeurs et travailleurs et travailleuses en lieu et place d'une concertation collective<sup>104</sup>.

Début juin 2001, le Conseil européen des affaires sociales approuve la directive sur l'information et la consultation des travailleurs. Il s'agit là d'une véritable conquête de la CES pour un droit fondamental auquel s'oppose le patronat et à l'égard duquel certains gouvernements exprimaient des réticences<sup>105</sup>. Le même mois, le même Conseil européen fixe les normes minimales en matière de consultation et de concertation des travailleurs. Pour la CSC, c'est une nouvelle avancée dans le cadre de son action sur les PME. Elle « insiste pour que la Belgique n'attende pas la directive pour abaisser les seuils pour les conseils d'entreprises à 50 travailleurs comme cela est prévu dans notre législation. Il convient en outre d'abaisser le seuil à 30 travailleurs pour les comités [pour la prévention et la protection au travail] ». « La CSC soutient, avec la CES, la revendication visant à étendre le champ d'application de cette directive à toutes les entreprises à partir de cinq travailleurs. Pour les petites entreprises, on laisserait le soin aux interlocuteurs sociaux de prévoir une forme conventionnelle de concertation sociale qui offrirait aux travailleurs de ces entreprises les mêmes garanties en matière de droits à l'information »<sup>106</sup>.

En 2002, la Commission européenne promulgue une nouvelle directive qui impose l'information sur la situation économique et financière dans les entreprises comptant entre 50 et 99 travailleurs et travailleuses<sup>107</sup>. La Belgique a alors jusqu'en mars 2005 pour améliorer fondamentalement la participation des travailleurs et travailleuses dans les entreprises qui comptent 50 travailleurs et travailleuses ou plus, ainsi que dans des établissements en comptant 20 ou plus. En septembre, le gouvernement feint de se conformer partiellement à ce prescrit, pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs et travailleuses. La CSC critique publiquement

cette posture et cumule les plaintes auprès de la Commission européenne, afin de contraindre le gouvernement belge à se conformer aux directives européennes; une procédure auprès de la Cour de justice européenne donne lieu, en 2007, à une condamnation de la Belgique pour « manquement d'État ».

Le gouvernement belge exige alors des interlocuteurs sociaux de trouver une solution rapide, ce que ceux-ci parviennent finalement à obtenir<sup>108</sup>. En 2008, au terme d'un conflit de sept années, le syndicat chrétien obtient enfin gain de cause. Le 19 mars, la Chambre des représentants vote à l'unanimité la loi de transposition de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs dans la communauté européenne (dénommée « loi Piette », dans *Syndicaliste*); parallèlement, le CNT transpose une partie de la directive européenne via la convention collective de travail n° 9, de telle manière que les compétences des CPTT et des DS dans les entreprises sans CE, en ce que compris les PME de moins de 50 travailleurs et travailleuses, sont élargies en matière d'information et consultation<sup>109</sup>. La CSC n'obtient pas de diminution du seuil du nombre de travailleurs et travailleuses requis pour la constitution d'un CE; en revanche, elle conquiert l'élargissement du droit à l'information et à la consultation dans les plus petites entreprises.

### **Syndicaliser en PME : un combat sans fin ?**

Ces initiatives sont quelques jalons d'un chantier de la syndicalisation dans les PME, qui est permanent. Au fil des années, la CSC est confrontée à une fragmentation du monde du travail de plus en plus poussée. À côté des PME en sous-traitance de plus importantes, se profile une multiplication de niches que le syndicat peine à toucher (ex: travailleurs et travailleuses isolés). Avec les actions syndicales ciblant les PME, se mesure à quel point le syndicalisme est un travail de conquêtes par petites touches, au sein duquel l'action

interprofessionnelle a toute son importance. L'apport du service Entreprise de la CSC est à cet égard fondamental. Il mène un intense travail de sensibilisation et d'information avec notamment la perspective de descendre les seuils requis pour installer des structures et des formules de concertation dans les entreprises<sup>110</sup>. Au sein des fédérations, les permanences interprofessionnelles jouent un rôle de premier plan pour d'abord recueillir les insatisfactions des travailleurs et des travailleuses qui

ne disposent pas de délégation syndicale dans leur entreprise, transformer ensuite ces témoignages en revendications et créer un rapport de force avec les employeurs, avec, au bout du compte, l'objectif d'instituer une véritable politique de concertation sociale en entreprise. Dans les meilleures configurations, cette initiative de l'interprofessionnel est ensuite relayée par la centrale professionnelle compétente, qui assure un soutien quotidien de la délégation syndicale qui est mise en place<sup>111</sup>. ||




---

## **Témoignage de Jean-Marie Constant, 10 octobre 2022**

« À Dinant, dans le secteur de la distribution, il y avait des franchisés de magasins Delhaize, où il n'y avait pas de délégation syndicale du tout. C'étaient deux magasins tenus par les mêmes gérants et les mêmes personnes. Donc, il se fait que des travailleurs de ces entités-là ont vécu un problème de conditions de travail et sont venus à la permanence du permanent interprofessionnel (PPI) à Dinant, Jean-Claude Schingtienne. Lui, il a vu qu'il y avait trois-quatre travailleurs qui venaient de la même entité. D'abord, il les a réunis pour faire le point sur la question et puis on a monté, étape par étape, une véritable action dans la région de Dinant avec blocage des sites de consommation, en essayant d'impliquer les consommateurs parce que, dans des régions rurales, ce n'est pas toujours évident d'avoir les consommateurs comme complices solidaires du combat qui se mène dans la boîte. On a eu un certain nombre de résultats sur les conditions de travail des travailleurs concernés. »<sup>112</sup>

---



# L'action de la CSC en 10 points



Chaque jour, nous sommes attentifs à vos conditions de travail, à vos salaires. C'est notre souci quotidien et pas seulement quand votre entreprise ou votre secteur retient l'attention des médias.

Lorsque nous disons «*Nous*» à la CSC, cela signifie 70.000 délégué-e-s:

- qui voient chaque jour ce qui se passe sur le lieu de travail;
- qui sont à l'écoute des préoccupations de leurs collègues;
- qui savent comment il faut s'attaquer aux problèmes;
- qui sont les interlocuteurs de l'employeur;
- et qui cherchent des solutions avec vous.

Pourquoi ces milliers d'hommes et de femmes s'engagent-ils? La réponse est simple. Parce que, comme vous, comme toute la CSC, ils veulent que tous les travailleurs-euses aient un emploi stable.

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons notre bilan.  
**Ce que nous avons obtenu pour vous.**  
**Et ce que nous voulons encore obtenir.**

Il se fonde sur trois piliers: la stabilité d'emploi, un meilleur salaire et le maintien de la prépension.

Il comporte dix préoccupations majeures, pour lesquelles nous sommes pleinement investis au cours de ces quatre dernières années. Nous continuerons à faire de même au cours des quatre prochaines années.

**Notre boulot, défendre le vôtre**



**1 CSC**

L'info n°5 (6 février 2004) 3

Affiche « Le plan d'action de la CSC en 10 points », élections sociales de 2004. (*L'Info*, n° 5, 6 février 2004, p. 3)

# Notes

- 1 Voulu(e) comme vertueuse dans la perspective d'accroître l'activité et l'emploi, cette réforme fiscale prévoit de moins imposer les emplois à temps partiel, le démarrage dans l'activité, les travailleurs et travailleuses qui alternent les périodes d'emploi et de non-emploi, les bas salaires et les travailleurs indépendants. Le piège à l'emploi tient à la taxation supplémentaire dès la reprise à l'emploi à temps plein. Les chômeurs, chômeuses et les prépensionné(e)s sont exclus du crédit d'impôt en vue de maintenir l'écart du pouvoir d'achat avec les actifs et d'entretenir l'attrait de poursuivre une activité. Globalement, la réforme favorise la progressivité de l'impôt. En revanche, le gouvernement ne prévoit pas de mesure alternative pour financer les biens et les services collectifs, et donc garantir l'équilibre budgétaire de l'État.
- 2 À propos de l'État social actif, voir: COENEN M-T, *L'état*, Bruxelles, CARHOP, 2023 (Questions d'histoire sociale, 8), sous presse.
- 3 Interview de Luc Cortebeek par Renée Dresse et François Welter, 6 avril 2021.
- 4 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 10 février 2004.
- 5 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 3 février 2004.
- 6 À ce propos, voir les résolutions d'activité 9 à 11, dans *Syndicaliste*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 18.
- 7 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 10 février 2004.
- 8 *Syndicaliste*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 18.
- 9 Il convient également de mentionner l'apathie du PS sur ce dossier, malgré son engagement de défendre la vision syndicale du contrôle des chômeurs et des chômeuses.
- 10 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 10 février 2004.
- 11 CARHOP, fonds CSC – Philippe Paermentier, intervention à la CSC Mons-La Louvière, 21 avril 2005.
- 12 À ce propos, voir: BINGEN A., HÉGALÉ M.-A., LAYON é., *L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement*, Bruxelles, CRISP, 2006 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1943-1944).
- 13 Interview de Marc Becker par François Welter, 2 février 2023.
- 14 À ce propos, voir: REMAN P., FELTESSE P., « L'évolution de la gestion paritaire de la sécurité sociale en Belgique », dans *Reflets et perspectives de la vie économique*, t. XLII, n° 4, 2003, p. 101-113; ROCOUR V., « La table-ronde sur l'emploi en péril », *La Libre Belgique*, 8 septembre 2003, p. 3.
- 15 « Le bien-être pour tout le monde: maintenant! », *Syndicaliste* CSC, n° 548, 25 mai et 10 juin 2001, p. 2-4.
- 16 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, A265 (prov.), rapport du Conseil général de la CSC du 3 juillet 2001.
- 17 REMAN P., FELTESSE P., « L'évolution de la gestion paritaire de la sécurité sociale en Belgique », dans *Reflets et perspectives de la vie économique*, t. XLII, n° 4, 2003, p. 111.
- 18 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 29 juin 2004.
- 19 Les PPCA proposent notamment des formations communes aux jeunes et aux travailleurs âgés. Voir: *Syndicaliste*, n° 549, 25 juin 2001, p. 13.
- 20 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 2 juillet 2002.
- 21 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 29 juin 2004; TONDEUR J., « Une pension pour tous les travailleurs! », *Syndicaliste*, n° 814, 10 décembre 2014, p. 20-22.
- 22 CARHOP, fonds CSC – Groupes spécifiques, PPCA, n° 32 (prov.), note « Le plan d'avenir de la CSC », (années 2000); BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, *Effets macroéconomiques et budgétaires de l'instauration d'une cotisation sociale généralisée*, août 1999, URL: <https://www.plan.be/uploaded/documents/200605091448132.WP9906fr.pdf>, page consultée le 10 mars 2023; CARHOP, fonds CSC, Rapport du Conseil général de la CSC du 2 juillet 2002.
- 23 L'épargne-temps est un système qui s'adapte aux variations d'activité des entreprises. L'optique affichée est de mieux gérer le temps de travail réellement presté par les salarié(e)s. En période de forte activité, le temps de travail est allongé temporairement et est inscrit sous forme d'actifs à un compte épargne-temps; ceux-ci sont liquidés lors de phases d'activité réduite, selon un système de compensation. L'épargne-temps est donc un mécanisme de flexibilité qui relève de l'organisation du temps de travail et non de sa durée. Voir: CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 29 juin 2004; ZAPF I., « Les comptes épargne-temps, instruments de flexibilité », dans *Bulletin économique du CIRAC. Regards sur l'économie allemande*, n° 101, 2011, sect. 5, URL: <https://journals.openedition.org/rea/4293#tocto2n8>, page consultée le 29 avril 2023.
- 24 *Un syndicat en mouvement. La Centrale nationale des employés. 1980-2019*, Nivelles, CNE, 2019, p. 18.
- 25 « 30 propositions pour la fin de carrière », dans *Le guide social*, 28 octobre 2004, URL: <https://pro.guidesocial.be/articles/actualites/30-propositions-pour-la-fin-de-carriere>, page consultée le 2 juin 2022.
- 26 Cet accord ne sera accepté qu'à 74,8% par le Conseil général, plusieurs centrales et fédérations francophones s'y opposant. L'AIP n'entrera finalement pas en vigueur. Voir: CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général du 7 février 2005; *Un syndicat en mouvement. La Centrale nationale des employés...*, p. 18.

- 27 La prépension *Canada dry* est un système qui ressemble à la prépension conventionnelle, mais qui n'en a pas toutes les caractéristiques. Elle évite l'obligation pour les employeurs de remplacer le travailleur ou la travailleuse; elle n'est pas soumise à des contraintes de limite d'âge; elle coûte moins cher à l'employeur; quant au prépensionné, il a le statut de chômeur âgé et bénéficie d'une allocation augmentée d'une indemnité de licenciement extralégale ou d'une allocation périodique jusqu'à l'âge légal de la retraite. Le second pilier du fonds de pension peut financer ce type de prépension. Voir: MOULAERT T., *Le Pacte de solidarité entre les générations*, Bruxelles, CRISP, 2006, p. 19-21 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1906-1907).
- 28 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 28 juin 2005.
- 29 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 28 juin 2005.
- 30 Cette perception nuance fortement le communiqué de presse de la CSC du 11 octobre qui relaie une certaine satisfaction à propos du Pacte de solidarité entre les générations. Luc Cortebeek lui-même indique que l'évaluation positive qui en est faite par le Bureau national le 11 octobre amène la CSC à rédiger un tract du même ton. Vraisemblablement, d'autres avis nettement moins favorables au sein de la CSC imposent à cette dernière de changer de position dès le lendemain. Voir: CARHOP, fonds CSC, rapports du Conseil général de la CSC du 28 juin 2005, du 23 septembre 2005, du 22 novembre 2005.
- 31 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 18 octobre 2005.
- 32 « 100 000 "NON" au Pacte des générations », *Syndicaliste*, n° 632, 10 novembre 2005, p. 4-6; CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 22 novembre 2005; « Le "Pacte des générations" reste insuffisant », *Syndicaliste*, n° 633, 25 novembre 2005, p. 4-5.
- 33 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 22 novembre 2005.
- 34 « Le "Pacte des générations" reste insuffisant », *Syndicaliste*, n° 633, 25 novembre 2005, p. 5.
- 35 « Pacte de solidarité. La CSC continue à œuvrer pour les améliorations », *Syndicaliste*, n° 634, 10-25 décembre 2005, p. 4.
- 36 *Ibid.*; CARHOP, fonds CSC, rapports du Conseil général de la CSC des 18 octobre et 22 novembre 2005.
- 37 *Syndicaliste*, n° 638: *Votre fin de carrière selon le Pacte de Solidarité entre les Générations*, 25 février 2006, p. 3.
- 38 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 22 novembre 2005.
- 39 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 17 janvier 2006.
- 40 BINGEN A., HÉGALÉ M.-A., LAYON É., *L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement*, Bruxelles, CRISP, 2006 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1943-1944), sect. 3 et 22, URL: <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2006-38-page-5.htm>, page consultée le 20 mars 2023.
- 41 CARHOP, CSC – Josly Piette, A. 581 (prov.), rapport du Bureau national de la CSC du 13 janvier 1998.
- 42 À propos d'une histoire fouillée des Forges de Clabecq, depuis leurs débuts jusqu'en 1939, voir: JACQUEMIN M., *Les Forges de Clabecq de 1781 à 1939. Naissance et développement d'un fleuron de l'industrie sidérurgique belge*, Liège, Les éditions de la Province de Liège, 2018.
- 43 Sur la réaffectation du site, voir: « Le « Quartier des Confluents » sur le site des anciennes Forges de Clabecq soumis à enquête publique », dans *tv com Brabant wallon*, 18 janvier 2019, [https://www.tvcom.be/video/info/societe/le-quot-quartier-des-confluents-quot-sur-le-site-des-anciennes-forges-de-clabecq-soumis-a-enquete-publique\\_23283\\_89.html](https://www.tvcom.be/video/info/societe/le-quot-quartier-des-confluents-quot-sur-le-site-des-anciennes-forges-de-clabecq-soumis-a-enquete-publique_23283_89.html), page consultée le 20 mars 2023.
- 44 Cette lutte défensive s'incarne notamment par le contrôle des commandes à livrer; elle ne sera toutefois pas suffisante pour atteindre l'objectif du front commun, à savoir une solution concernant les grands malades et les prépensionnés, et l'obtention de garanties pour relancer la machine industrielle selon un plan cohérent et consistant.
- 45 À propos des témoignages des acteurs de la mobilisation face à la fermeture des Forges de Clabecq, voir: MARTIN G., *Ceux de Clabecq*, Bruxelles, éditions EPO, 1997.
- 46 Raymond Coumont sera secrétaire général de la CNE et futur président du Comité régional wallon.
- 47 À propos des dissensions sur l'action syndicale aux Forges de Clabecq, voir CAPRON M., *La reprise des Forges de Clabecq*, s.l., FEC-FOPES, 1997, p. 24-28 (Les Cahiers de la FEC, décembre 97/4).
- 48 CARHOP, CSC – Josly Piette, A612 (prov.), discours inaugural de Willy Peirens, 25 novembre 1998.
- 49 CARHOP, CSC – Josly Piette, A612 (prov.), discours de Willy Peirens en introduction des thèmes, 25 novembre 1998.
- 50 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, A. 581 (prov.), rapport du Bureau national de la CSC du 13 janvier 1998.
- 51 *Syndicaliste* CSC, n° 503, 10 et 25 janvier 1999, p. 2.
- 52 CARHOP, CSC – Josly Piette, A612 (prov.), discours inaugural de Willy Peirens, 25 novembre 1998.
- 53 *Syndicaliste* CSC, n° 503, 10 et 25 janvier 1999, p. 4.
- 54 *Syndicaliste* CSC, n° 503, 10 et 25 janvier 1999, p. 15.

- 55 CARHOP, fonds CSC, rapports du Conseil général de la CSC du 3 juillet 2001 et du 6 novembre 2001.
- 56 CARHOP, CSC – Josly Piette, A612 (prov.), discours inaugural de Willy Peirens, 25 novembre 1998; *Syndicaliste* CSC, n° 503, 10 et 25 janvier 1999, p. 17.
- 57 Interview de Jacques Debatty et Stéphan Lepoutre par François Welter, 27 janvier 2023.
- 58 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, A265 (prov.), note « Du rêve à la réalité de l'action locale », 4 septembre 2000.
- 59 CSC, fonds CSC – Josly Piette, boîte Assemblées groupes spécifiques, GALI e.a., ordre du jour de la semaine d'études des secrétaires fédéraux et responsables de centrales, 6-9 juin 2000.
- 60 *Ibid.*
- 61 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, A265 (prov.), compte-rendu du CRW du 18 avril 2000.
- 62 CARHOP, *Le Comité régional bruxellois de la CSC. Vingt-cinq ans et autant de défis*, Bruxelles, CARHOP, 2009, p. 64. (Les carnets du CARHOP).
- 63 « L'agenda syndical pour 2001-2002 », *Syndicaliste*, n° 552, 10 septembre 2001, p. 4.
- 64 « L'équipe locale de la CSC, acteur social reconnu dans la Basse Sambre », *Syndicaliste*, n° 541, 10 février 2001, p. 4-5.
- 65 Il existe d'autres exemples de projets portés par le mouvement syndical et travaillés à l'échelon local. Dans le cadre de Rise II et jusqu'en décembre 2003, les GALI peuvent introduire des dossiers auprès de la CSC pour construire des projets visant à l'amélioration du respect des législations sur la qualité de l'air, de l'eau, du sol et du sous-sol, la gestion des déchets, l'incidence de la mobilité sur l'environnement, etc. La priorité est donnée aux projets qui prévoient une coopération avec d'autres acteurs tels que les centrales professionnelles, les équipes syndicales d'entreprise, les associations de défense de l'environnement, etc.
- 66 « Hesbaye: un GALI des champs », *Syndicaliste*, n° 552, 10 septembre 2001, p. 5-6.
- 67 CARHOP, fonds Michel Van Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, document de réflexion pour une fédération syndicale CSC à Bruxelles, mars 2011.
- 68 Interview de Jacques Debatty et Stéphan Lepoutre par François Welter, 20 mars 2023.
- 69 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 10 octobre 2022.
- 70 CARHOP, fonds Michel Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, document de réflexion pour une fédération syndicale CSC à Bruxelles, mars 2011.
- 71 *CSC. Rapport d'activité 2000-2001*, Bruxelles, (2001), p. 8.
- 72 *CSC. Rapport d'activité 2008-2010*, Bruxelles, (2010), p. 71.
- 73 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° 641 (prov.), commentaires du président de la CSC à l'occasion de la fusion de la CCDI et de la CCTBB, 24 octobre 1998.
- 74 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° 641 (prov.), *Journal de la Fusion*, [1998] et CSC Bâtiment et industrie. Coupures de presse, 1998.
- 75 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.
- 76 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° 645 (prov.), note « Conséquences financières fusion CCTBB-CCDI », 2 juin 1998.
- 77 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), note « Structuration et renouvellement du CRW », 13 juillet 2000.
- 78 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), compte-rendu du Bureau du CRW du 1<sup>er</sup> février 2000.
- 79 CARHOP, fonds Michel Van Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, note « Modification du ROI du CCF de la CSC. Projet », 5 octobre 2006.
- 80 CARHOP, CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), note « Structuration et renouvellement du CRW », 13 juillet 2000.
- 81 CARHOP, fonds CSC, ROI du Comité régional wallon, 18 avril 2006.
- 82 CARHOP, fonds CSC, rapport du Comité régional wallon du 21 février 2006.
- 83 CARHOP, fonds CSC, rapport du Comité régional wallon du 20 juin 2006.
- 84 CARHOP, fonds CSC, comptes-rendus du Comité régional wallon des 20 juin 2006, 20 mars 2007 et 22 septembre 2011; etc.
- 85 Interview de Marc Becker par François Welter, 2 février 2023.
- 86 CARHOP, fonds CSC, dos. CRW, compte-rendu du CRW du 18 décembre 2012.
- 87 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.
- 88 La législation belge exige un seuil deux à trois plus élevé que d'autres pays européens. Il est même dix à cent fois plus haut que certains autres. La CSC constate ainsi une situation très paradoxale que « les actionnaires, eux, ont droit à l'information, mais les travailleurs, qui contribuent à la prospérité de l'entreprise, n'ont pas ce droit ».
- 89 À ce propos, voir: CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 13 janvier 2002.
- 90 Il a par ailleurs mis sur la table des discussions la question de la simplification des aides à l'emploi.
- 91 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 12 mars 2002.



- 92 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 26 mars 2002.
- 93 La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations est un organisme de l'OIT, créé en 1926, afin d'examiner les rapports gouvernementaux qui traitent de la mise en œuvre en droit et en pratique des conventions ratifiées par les gouvernements. Ceux-ci doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations patronales et aux syndicats, afin que ceux-ci puissent le commenter. Employeurs et organisations de travailleurs peuvent également envoyer directement leurs commentaires sur les conventions ratifiées au Bureau international du travail (BIT). En 2022, la Commission d'experts se compose de vingt juristes issus de régions géographiques, de systèmes juridiques et de cultures diversifiés. Elle doit fournir une évaluation impartiale technique de l'application des normes internationales du travail au sein des états membres. Les rapports de la Commission d'experts depuis 1932 sont disponibles en ligne. Voir: Organisation internationale du travail, « La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations », dans Site Web : [ilo.org](http://ilo.org), URL : <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>, page consultée le 13 décembre 2022.
- 94 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 9 avril 2002.
- 95 *Ibid.*
- 96 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 24 septembre 2002.
- 97 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 1<sup>er</sup> juillet 2003.
- 98 « *Gentlemen's agreement*: Y-a-t-il encore quelqu'un pour y croire », *Le Vif l'express*, mis en ligne le 17 février 2016, URL : <https://www.levif.be/belgique/gentlemens-agreement-y-a-t-il-encore-quelquun-pour-y-croire/>, page consultée le 15 décembre 2022.
- 99 « Succès pour la semaine d'action "PME" », *Syndicaliste CSC*, n° 548, 25 mai et 10 juin 2001, p. 13-15.
- 100 « L'action PME de la CSC », *Syndicaliste CSC*, n° 544, 10 avril 2001, p. 10-12.
- 101 « Succès pour la semaine d'action "PME" », *Syndicaliste CSC*, n° 548, 25 mai et 10 juin 2001, p. 13-15.
- 102 *Ibid.*
- 103 « Dans l'entreprise. Un projet CSC de représentation des travailleurs dans les PME », *Syndicaliste*, n° 642, 25 avril 2006, p. 13.
- 104 « PME: un projet "bidon" », *Syndicaliste CSC*, n° 549, 25 juin 2001, p. 5.
- 105 « Nouvelle directive européenne sur l'information et la consultation », *Syndicaliste CSC*, n° 549, 25 juin 2001, p. 16.
- 106 « PME: détour par l'Europe. "L'Europe au secours des travailleurs de PME?" », *Syndicaliste*, n° 550, 10 juillet 2001, p. 5.
- 107 SPF Emploi, travail et concertation sociale, « Consultation et information des travailleurs des entreprises comptant entre 50 et 99 travailleurs », 23 avril 2008, dans Site Web : [belgique.be](http://belgique.be), URL : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/consultation-et-information-des-travailleurs-des-entreprises-comptant-entre-50-et-99>, page consultée le 6 mars 2023.
- 108 CSC. *Rapport d'activité 2004-2006*, Bruxelles, 2007, p. 73; ORIANNE J.-Fr., « Dialogue social et changement institutionnel. Le cas de la mise en œuvre d'une directive européenne », dans *Droit et société*, n° 75, 2010/2, sect. 1, URL : <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe1-2010-2-page-381.htm>, page consultée le 6 mars 2023.
- 109 *Syndicaliste*, n° 681: *De nouvelles compétences pour les comités PPT et les délégations syndicales suite à l'accord PME*, 10 mai 2008.
- 110 CSC. *Rapport d'activité 2004-2006*, Bruxelles, 2007, p. 73.
- 111 CARHOP, dos. Histoire de la CSC 1980-2013, témoignages de Jacques Debatty et Marie-Hélène Ska en comité d'accompagnement, 19 mars 2021.
- 112 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.