

Chapitre 5

Des conquêtes par petites touches (2007-2013)

Crises à tous les niveaux ?

Crises gouvernementales et prépondérance du dialogue social

Les élections législatives de 2007 ramènent les sociaux-chrétiens flamands à l'avant-scène, en cartel avec les nationalistes de la N-VA, tandis que les libéraux dépassent les socialistes en Wallonie. Sous la houlette d'Yves Leterme, les négociations pour la constitution d'une coalition chrétienne-libérale n'aboutissent pas : animées de motivations confédérales, les revendications flamandes pour une nouvelle réforme de l'État se heurtent à une fin de non-recevoir de la part des francophones. Au terme de médiations, de tractations, d'un retrait de la N-VA et d'un retour des socialistes francophones, un cabinet transitoire de nonante jours est placé sous la direction du libéral Guy Verhofstadt (Verhofstadt III). À cette période, la CSC dispose d'un relais fort, puisque

son ancien secrétaire général, Josly Piette, est nommé ministre de l'Emploi et a, pour chef de cabinet, l'ancien responsable du service d'étude, Gilbert De Swert : la concertation sociale est donc particulièrement soutenue à ce moment-là. Le gouvernement Leterme I (CD&V, cdH, Open VLD, MR et PS) prend ses fonctions le 20 mars 2008. D'abord mobilisé par les discussions institutionnelles, il doit gérer, dès l'automne de la même année, la crise dite des *subprimes* qui, d'une crise bancaire, devient financière. Il chute dès décembre, avec l'affaire du *Fortisgate*. Herman Van Rompuy reprend les manettes avec une coalition identique. Leterme revient aux affaires en novembre 2009, avant que, cinq mois plus tard, les libéraux flamands « tirent la prise » à cause du dossier de la scission de la circonscription électorale Bruxelles-Hal-Vilvorde et fassent tomber le gouvernement.



Journée d'action nationale, Liège, 6 octobre 2008.

(CSC, iconothèque)

Ces gouvernements successifs ne font guère preuve d'une vision politique socio-économique à long terme et s'attellent surtout à trouver des solutions à la crise financière et économique. La pression syndicale est d'ailleurs forte. En période de crise économique, l'enjeu du pouvoir d'achat redevient central et mobilise les syndicats. Le 6 octobre 2008, la CSC et la FGTB, non sans tension entre elles, mènent une journée d'action nationale, avec des grèves, principalement dans la partie francophone du pays, et un travail d'avertissement et de sensibilisation¹. La concertation sociale fait aussi son œuvre, puisque, fin 2008, le Groupe des dix conclut un AIP pour les deux années suivantes. Celui-ci est remarquable à double titre. D'une part, la difficulté à nouer cet accord amène les interlocuteurs sociaux à insister auprès du gouvernement pour qu'il le ratifie dans sa totalité, étant donné qu'il a été construit comme un château de cartes, dont la moindre pièce enlevée détruit tout l'édifice (« à prendre ou à laisser »). D'autre part, l'accord est fondamental dès lors que le gouvernement Van Rompuy l'introduit comme pièce centrale du plan de relance qu'il a concocté en réponse à la crise financière et économique. Syndicats et patrons retiennent donc leur souffle lorsque le

Parlement flamand vote une motion en conflit d'intérêts qui, de manière générale, s'oppose au système de simplification des plans d'embauche et, particulièrement, conteste la suppression progressive d'une partie des aides ciblant les travailleurs et travailleuses âgés de plus de 50 ans et les jeunes moins scolarisés: les interlocuteurs sociaux s'étaient en fait accordés sur l'augmentation du salaire brut de ces catégories en compensation d'une réduction linéaire des charges patronales pour tous les travailleurs et travailleuses à partir du 1^{er} avril 2009. Cette mesure est à mettre à l'actif du banc des employeurs, mais, pour la CSC, il faut soutenir l'ensemble de l'AIP: il en va de la crédibilité de la concertation sociale!

Le Gouvernement fédéral manœuvre habilement pour faire voter son plan (loi de relance économique du 27 mars 2009), tout en préservant l'intégralité de l'AIP. Les concessions syndicales sont loin d'être négligeables, avec un nouvel affaiblissement de rentrées pour la sécurité sociale et, à long terme, pour les travailleurs et travailleuses (baisse des cotisations patronales et indexation du salaire net plutôt que du salaire brut). Cependant,

les syndicats préservent certaines conquêtes et obtiennent quelques avancées: CCT stipulant une augmentation de l'intervention des employeurs dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, écochèques, maintien de la liaison des allocations au bien-être, préservation de l'indexation automatique, etc.² En 2009-2010, la CSC obtient aussi l'élargissement du recours au chômage économique élargi, comme en témoigne Luc Cortebeek: « Le chômage économique existait, mais n'était pas utilisé pour des "crises". À ce moment-là, on a instauré le chômage partiel pour raison de crise et on a augmenté le montant jusqu'à 70% du salaire avec un certain plafond »³.

À l'aube de la constitution d'un nouveau gouvernement, le souffle d'une nouvelle réforme de l'État est plus fort que jamais, avec de futurs

transferts de compétences vers les entités fédérées. En forme de contre-proposition, le mémorandum de la CSC est principalement axé sur la construction d'un projet solidaire, destiné à soutenir les plus faibles. Quant à une probable réforme institutionnelle, le syndicat chrétien attend de celle-ci: le maintien de mécanismes et de moyens à l'échelon fédéral tels que la sécurité sociale, le droit du travail, les CCT nationales et le coût du vieillissement; des aménagements en matière socio-économique qui sont de réels progrès pour les travailleurs, les travailleurs et les non-actifs des trois régions; un renforcement de la collaboration et de la coordination entre les pouvoirs publics; une concertation avec les interlocuteurs sociaux « lorsque les réformes éventuelles touchent des thèmes qui leur tiennent particulièrement à cœur »⁴.



« Carrément pour la solidarité ». Les quatre piliers du projet solidaire de la CSC. Mémorandum au Parlement fédéral et au Gouvernement fédéral 2010-2014

« Nous vous demandons d'en faire un projet solidaire qui crée des liens au lieu de les défaire, qui apporte la solidarité indispensable à une politique progressiste. Nous demandons que ce projet rende justice aux attentes des travailleurs et des non-actifs, qu'il repose sur la solidarité et s'articule autour de quatre piliers :

- La solidarité avec les demandeurs d'emploi et les travailleurs précaires: pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité;
- La solidarité avec les non-actifs et les personnes dans le dénuement: par un renforcement de la protection sociale et des services collectifs de qualité;
- La solidarité des épaules les plus solides à l'égard des plus faibles, centrée sur la redistribution des revenus, des patrimoines et des chances, en particulier grâce à une fiscalité juste;
- La solidarité avec les générations futures, en préparant le budget, le marché de l'emploi, la protection sociale et les services collectifs au défi du vieillissement et en assurant une juste transition vers l'économie verte. »⁵

Il faudra plus d'un an et demi pour que le gouvernement Di Rupo se mette en place, avec à la clé, une 6^e réforme de l'État et des mesures socio-économiques ressenties comme déséquilibrées par la CSC. Quelques semaines avant l'installation officielle de la coalition, alors que les négociations associent les formations politiques dites progressistes, le Bureau national de la CSC du 25 octobre 2011 fait déjà un constat alarmant: « Le Président mentionne les contacts pris [par] la CSC pour infléchir les choix qui nous font craindre le pire, mais nous avons beaucoup de mal à infléchir le cours des choses, nous n'avons pas d'interlocuteurs! [...] les différents éléments de la note Di Rupo: dégressivité des allocations de chômage, limitation du droit aux allocations d'attente, prépensions, pensions, pensions publiques, cumul travail-pension, assimilation pour les pensions, crédit-temps, emplois convenables. C'est encore plus dur que ce que l'on craignait! Le Président reconnaît que c'est extrêmement difficile, que nous sommes sur la défensive, nous argumentons, nous faisons le maximum mais nous ne sommes pas à la table des négociations! Les négociateurs travaillent sur des chiffres et des graphiques, ils ne voient plus les gens qui sont derrière! Nous devons nous attendre à ce que ça aille dans un sens très négatif, il n'y a pas d'équilibre »⁶.

Sans minimiser les quelques initiatives sociales qui sont menées et qui rencontrent les revendications syndicales (ex: la lutte contre les inégalités salariales), la rudesse des mesures gouvernementales est à la hauteur du pressentiment syndical. La crise des dettes souveraines qui touche la zone euro en 2011, et particulièrement certains pays tels que la Grèce, incite les gouvernements à mener des politiques d'austérité, avec de très fortes économies dans les dépenses publiques. Les travailleurs et les travailleuses qui sont sans emploi, notamment suite à la crise économique, sont désormais exposés à une législation en matière d'assurance chômage et de pension qui se durcit.

Le front commun syndical s'oppose vivement à la posture gouvernementale, mais semble ramer à contre-courant. Le 12 février 2012, le Bureau national de la CSC fait état d'organisations syndicales en position de faiblesse: la CGSLB perd des affilié-e-s; l'évaluation faite par la FGTB de la journée d'action menée au début de l'année est jugée dure et difficile et le syndicat socialiste subit le courroux du Premier ministre Di Rupo, lui-même socialiste, pour « son attitude irresponsable »⁷. En l'absence d'une analyse détaillée, le bilan social de la législature du gouvernement Di Rupo est perceptible dans le contenu du memorandum que la CSC dresse à la veille des élections législatives de 2014: « Les travailleurs salariés et les allocataires sociaux peuvent-ils de nouveau demander une plus grande part du gâteau? Tout compte fait, ce ne sont pas eux qui ont provoqué cette crise sans précédent. Mais ce sont eux qui, depuis des années, doivent supporter le poids de la crise, marquée par des pertes d'emplois et une modération salariale radicale; par une augmentation du chômage et une diminution de la sécurité d'emploi; par une tutelle budgétaire accrue de l'Union européenne et une réduction des marges dont l'État fédéral dispose pour mener sa politique; par un démantèlement croissant des droits sociaux et des structures collectives. Sans compter une réforme de l'État qui met en danger la solidarité assurée par le biais de la sécurité sociale. L'équilibre est rompu. Il faut rétablir la solidarité »⁸.

Un mouvement syndical secoué

La crise ARCO⁹

La crise financière de 2008 n'est pas sans effet sur les moyens financiers de la CSC et plus largement sur ceux du mouvement ouvrier chrétien. Depuis le 19^e siècle, celui-ci est un levier important de l'économie coopérative dont la logique de fonctionnement constitue une alternative à

DI MANCHE
11 MAI
BRUXELLES
14H



MARCHE
CONTRE LES CHASSES
AUX CHÔMEURS/SES
ET POUR LE CHANGEMENT DE POLITIQUES
ORGANISÉE PAR LE RÉSEAU BRUXELLOIS DE COLLECTIFS DE CHÔMEURS/SES

RETRAIT DES MESURES ANTI-CHÔMEURS/SES
NON AUX EXCLUSIONS ET AUX SANCTIONS
POUR UN CHANGEMENT DE POLITIQUES

DÉPART: DEVANT L'ONEM DE BRUXELLES
(GARE DU MIDI, PLACE MARCEL BROODTHAERS 4 À 1060 BXL)

WWW.TOUSENSEMBLE.BE

Appel pour la marche contre les chasses aux chômeurs et chômeuses et pour le changement de politiques, 11 mai 2004. (CARHOP, coll. tracts)

celle qui prévaut dans l'économie capitaliste. Dès le début de l'entre-deux-guerres, la Ligue nationale des travailleurs chrétiens (LNTC) s'emploie à coordonner les coopératives chrétiennes qui ont pour finalités de contribuer au bien-être des familles ouvrières et de générer des bénéfices qui soutiennent financièrement le mouvement. De cette initiative émane la Coopérative ouvrière belge (COB), Belgische Arbeiderscooperatie (BAC) en néerlandais. En 1925, la LNTC crée une banque d'épargne centrale sur laquelle la COB exerce son contrôle par une participation majoritaire. Dans les années 1930, cette banque est intégrée à la COB, laquelle crée aussi les Assurances populaires (AP) en 1929. En 1934, la législation visant à séparer les banques d'affaire des banques de dépôts cantonne la COB dans cette deuxième mission, le rôle de coordination étant désormais dévolu à la Fédération nationale des coopératives chrétiennes (FNCC).

Après la Seconde Guerre mondiale, l'action coopérative chrétienne se complexifie, en même temps qu'elle s'expand. À la faveur d'une législation plus souple, la COB élargit son champ d'action et prend des participations dans des sociétés commerciales. En 1983, la structure Coplus est mise en place afin que les coopérateurs bénéficient d'avantages fiscaux liés aux mesures de défiscalisation du gouvernement Martens V. Le mouvement ouvrier chrétien n'entend pas que ses membres soient exclus du bénéfice de ce qu'il considère pourtant comme un « cadeau fait aux riches ». En 1990-1991, la FNCC se restructure. Appelée désormais ARCO, elle se compose de deux holdings financiers (Arcoplus qui remplace Coplus, et Arcopar). Les moyens de ceux-ci sont concentrés au sein de deux autres holdings : la sprl Arcofin, qui a sous sa coupe les activités financières (COB et AP), et la SA Auxipar, pour les activités commerciales. À cette époque, la FNCC ne verse déjà plus de dividendes aux coopérateurs depuis une quinzaine d'années, les montants acquis étant placés sur un compte d'attente et capitalisés jusqu'au décès des coopérateurs ou à leur désaffiliation.

En 1994, la COB devient la BACOB et se dote du statut de banque pleine et entière : elle n'est donc plus une simple banque d'épargne et de dépôts. À la fin des années 1990, elle prend part à la « course à la taille » engagée par le secteur bancaire et démultiplie les fusions, jusqu'à ce qu'Arcofin intègre Dexia Holding en 2001, un groupe français. Le mouvement ouvrier chrétien y perçoit nombre d'avantages à cette opération, à commencer par la convergence d'intérêts sociaux : Dexia a des actionnaires publics de premier plan et s'investit dans des projets d'intérêt collectif. Jusqu'à la crise de 2008, l'opération est largement bénéficiaire pour le mouvement : celui-ci renforce sa position dans le groupe en rachetant des actions et la croissance bilantaire est constante. Arco a par ailleurs des participations directes dans des entreprises d'énergie (Elia), des services aux communes (Socofe), etc.

à l'époque, l'ACW, le MOC, la CSC et la Mutualité chrétienne (MC) sont les principaux pilotes d'Arco, par le biais de leurs dirigeants qui siègent au conseil d'administration. Le syndicat chrétien y envoie en effet systématiquement son président et son secrétaire général, ainsi que l'un-e ou l'autre secrétaire national-e. Par ricochet, ces mêmes organisations envoient des mandataires au conseil d'administration de Dexia SA et de Dexia Banque Belgique. Ces responsables font le choix de positionner Arco comme un actionnaire important de Dexia et de ne pas diversifier ses placements. Cette stratégie a notamment pour finalité de brider toute expansion aventureuse de Dexia SA, avec un certain succès : les projets de fusion avec la banque italienne Sanpaolo IMI (2004) et Fortis (2005) sont bloqués par l'alliance des actionnaires belges.

En 2008, la crise des *subprimes* aux États-Unis frappe de plein fouet Dexia SA, comme l'ensemble du secteur bancaire : le groupe est touché via Financial Security Assurance (FSA), une filiale américaine achetée en 2000, soit avant l'arrivée d'Arco en son sein. La cote de l'action du groupe franco-belge sombre et, *de facto*,

le poids financier d'Arco chute dans le même temps. Les gouvernements français, luxembourgeois et belge s'accordent pour sauver Dexia. Le gouvernement belge prévoit alors des aides d'urgence, dont bénéficient Arco et Ethias, dans un subtil jeu d'équilibre entre chrétiens et socialistes. Dans le principe, il admet aussi le bénéfice de la garantie d'État aux coopérateurs et coopératrices d'Arco. À ce moment, des organisations du mouvement ouvrier chrétien telles que la CSC, la MC et l'ACW participent aussi au refinancement du groupe. Cependant, leur poids dans le groupe diminue aussi avec l'entrée d'actionnaires publics dans le capital de Dexia SA. Pendant deux ans, au gré de restructurations des filiales, le groupe semble se redresser.

Cependant, en 2011, le coup fatal est porté à la banque du mouvement ouvrier chrétien avec la crise de la dette souveraine. La confiance des banques est à nouveau entamée et le cours de leurs actions s'effondre. Arco est prise dans la tourmente de Dexia. Fin septembre-début octobre, près de quatre milliards de dépôts sont retirés de Dexia. Les gouvernements belge et français s'accordent sur le démantèlement de Dexia SA, dont la banque est rachetée par l'État belge pour devenir Belfius.

Les organisations du mouvement ouvrier chrétien impliquées dans Arco pâtissent fortement de cette nouvelle déroute bancaire. Leur financement repose en partie sur les apports d'Arco. Or, en 2011, la garantie d'État n'est octroyée qu'aux personnes physiques et les tentatives appuyées du CD&V, étroitement lié à l'ACW, de venir en aide à Arco sont rattrapées par la Commission européenne. Celle-ci considère que la recapitalisation de Dexia SA en 2008 et l'extension de la garantie d'État aux coopérateurs et coopératrices sont une aide d'État illégale, dans la mesure où elles sont incompatibles avec le marché intérieur (respect des règles de concurrence). Le président de l'ACW chiffre les pertes à plusieurs dizaines de millions d'euros pour l'ensemble des organisations concernées.

Malgré les tentatives du CD&V sous le gouvernement Michel, associant par ailleurs les libéraux et les nationalistes de la N-VA, la sortie de crise n'est aujourd'hui pas encore actée dès lors qu'une série de procédures judiciaires sont encore en cours. Du côté du mouvement ouvrier chrétien, le dossier Arco laisse des traces profondes. La liquidation du groupe, déjà, est un stigmate important de la disparition d'un modèle bancaire coopératif et solidaire, porté par le mouvement ouvrier. Ensuite, à côté de la perte sèche que constitue finalement le refinancement de 2008 et avec l'absence de la garantie d'État, la CSC, la MC, l'ACW et le MOC perdent une importante source de revenus nécessaires à leur fonctionnement interne et à leurs actions politique, sociale et culturelle. En d'autres termes, les fonds investis sont perdus¹⁰.

Face aux difficultés, poursuivre ses missions

À la charnière des années 2011-2012, la CSC est confrontée à de réelles difficultés financières, dont la faillite d'Arco n'est qu'une cause. Sans s'appesantir sur le détail, le syndicat chrétien doit désormais relever le défi de poursuivre ses missions syndicales, améliorer toujours davantage ses services aux membres, avec des moyens qui tendent à diminuer. Ses dirigeants initieront donc de profondes transformations dans son fonctionnement et ses structures¹¹.



Le plan Horizon : un projet de longue haleine pour une qualité de service aux membres

Le plan Horizon s'inscrit dans la longue politique d'informatisation au service des membres de la CSC, et particulièrement à propos du traitement des dossiers de chômage. À la charnière des années 1980 et de la décennie suivante, Flamands et Wallons n'utilisent pas le même système informatique et ont des bases de données différentes. Les fédérations wallonnes, elles-mêmes, utilisent différemment leur outil commun. Pendant une décennie, sous la houlette des secrétaires nationaux, Maddie Geerts et Marcel Savoye, la CSC travaille à l'installation d'un nouveau système informatique, un projet complexe et coûteux intitulé « Horizon 2003 », qui aura ses premiers effets au début des années 2000. En 2009, une nouvelle application « Horizon » est implantée dans les fédérations de telle façon que les centres de services puissent « gérer les dossiers chômage des affiliés en intégrant les contraintes imposées par les nouvelles technologies (e-Government, déclaration électronique des risques sociaux, etc.) ».

Parallèlement, des travaux conséquents sont menés sur l'infrastructure informatique¹². Orientée vers une amélioration de la qualité du service aux membres, l'informatisation poussée de la CSC, et particulièrement de ses services chômage, doit s'articuler avec un travail de première ligne directement au contact de ses affilié-e-s. Le syndicat chrétien exige d'un personnel qui ne relève pas des permanent-e-s des aptitudes qui s'inscrivent dans ses missions syndicales. À l'inverse, une centrale comme la CNE demande aussi à ses propagandistes de travailler en première ligne. Marcel Savoye témoigne de la corrélation entre les deux facettes d'un même service aux membres : « Ce qui nous a pris assez bien de temps, c'est jusqu'où on va dans l'informatisation : est-ce qu'on va jusqu'à ce que la machine fasse presque tout de manière à ce que l'employé puisse consacrer plus de temps aux contacts ou bien est-ce qu'on estime qu'il ne faut pas aller jusqu'à la dernière pipette informatique ? Et donc là, on est arrivé par des études à déterminer qu'il y a toujours 15 à 20 % qu'on ne va pas pouvoir régler par l'informatique, parce que ce sont des cas uniques. Les frontaliers, par exemple, on ne va pas faire un programme super compliqué pour eux ; mais il faut tout de même les intégrer dans le chômage. C'est pour cela que cela a pris du temps pour y arriver et que l'objectif était là, de dire, les employés chômage pourront, demain, être des employés de 1^{ère} ligne pour expliquer, par exemple, à quelqu'un qui vient demander s'il doit prendre sa pension ou sa prépension a une implication ou pas. Donc on était dans cette idée d'un service plus qualitatif »¹³.

L'aboutissement d'un long combat : le statut ouvrier-employé

Un processus complexe et laborieux

Le 1^{er} janvier 2014, la législation relative à l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés entre en vigueur. Il s'agit là d'une étape fondamentale dans le droit du travail dès lors qu'elle met fin à une discrimination au sein des travailleurs et travailleuses. Elle est particulièrement bénéfique pour les ouvriers et les ouvrières, dans la mesure où leurs employeurs sont soumis aux mêmes dispositions légales que les secteurs des employé-e-s : les règles de licenciement sont désormais communes et plus contraignantes (obligations d'outplacement, de justification du licenciement, droit à un délai de préavis) et le jour de carence disparaît, de telle sorte que les ouvriers et ouvrières disposent directement du salaire garanti en cas d'absence¹⁴. Il aura fallu plusieurs décennies pour obtenir cette harmonisation. Pour la CSC, l'aboutissement de ce combat est d'autant plus important que le syndicat chrétien en est la principale cheville ouvrière.

Le statut ouvrier-employé montre la cohérence entre ce pour quoi la CSC se bat à l'externe, ici la fin d'un régime discriminatoire entre salarié-e-s et son fonctionnement interne, à savoir la fusion des centrales et les transferts d'affilié-e-s d'une centrale à l'autre, comme mesures emblématiques d'un syndicat qui tourne le dos à des distinctions construites autour de profils de fonction, pour privilégier une solidarité par secteur d'activités. Il n'empêche que, pendant des années, semble-t-il, cette revendication majeure du syndicat chrétien est mise au frigo par les gouvernements successifs et les autres interlocuteurs sociaux¹⁵.



Manifestation nationale, Bruxelles, 21 février 2013.

(CSC, iconothèque)

Outre le fait que la CSC semble avancer seule dans ce combat, la difficulté réside dans les implications d'une telle uniformisation. En 2003, Raymond Coumont, secrétaire général de la CNE, relève qu'à côté des impacts sur les structures du syndicat chrétien, celle-ci « posera des questions quant à l'organisation de la concertation sociale et quant à l'organisation syndicale. Par

exemple: sur le maintien de collèges ouvriers et employés aux élections sociales, de délégations syndicales distinctes, des commissions paritaires séparées. Ce sont quelques problèmes auxquels nous serons confrontés»¹⁶. Par ailleurs, un accord sur le statut uniformisé des ouvriers et employés doit aussi tenir compte des acquis obtenus précédemment dans certains secteurs. La CNE est prête à quelques concessions, mais elle ne veut pas que la revalorisation du statut des ouvriers et ouvrières se fasse au détriment des employé-e-s, et notamment de leurs barèmes¹⁷.

Au début des années 2000, l'optimisme semble prévaloir et la CSC avance étape par étape, avec le soutien unanime de ses organisations. La suppression du jour de carence en est une première. Le 25 février 2003, Fons De Potter (CSC Énergie-Chimie) annonce ainsi au Conseil général que «l'accord sectoriel qui sera signé demain pour les ouvriers de la chimie consacre l'amélioration du préavis des ouvriers et la suppression presque complète du jour de carence en 2004. Les négociations dans les entreprises commenceront bientôt; elles seront souvent menées conjointement par les ouvriers et les employés»¹⁸. Un deuxième pas sera l'allongement des préavis de licenciement pour les ouvriers¹⁹. Dans les années qui suivent, et sur l'insistance de centrales telles que la CCAS, la CSC remet (presque) systématiquement le statut ouvrier-employé à l'agenda des discussions sur les accords interprofessionnels. Le banc patronal est même plutôt favorable à la résolution de cette question, mais dans la perspective d'une protection moindre pour les travailleurs et les travailleuses²⁰.

Le chemin vers le statut unique est toutefois parsemé de nombreux obstacles. Lors des négociations pour l'AIP 2005-2006, la CSC a l'impression de se battre seule sur l'enjeu du statut ouvrier-employé, ce qui fait craindre à Luc Cortebecq que le dossier soit repris par le gouvernement. De surcroît, les résultats des discussions entre interlocuteurs sociaux sur

le statut ouvrier-employé ne plaisent pas à la CNE. Celle-ci «est d'accord avec la position du Conseil général sur un financement équitablement réparti; mais elle s'inquiète quand l'accord parle d'"équilibre global" car cela veut dire recul du contrat d'emploi. La Centrale ne peut accepter que le nouveau statut soit moins favorable que l'actuel pour les nouveaux contrats et elle sait que pareil recul se répercuterait vite sur l'ensemble des contrats»²¹. L'AIP ne sera finalement pas conclu et le gouvernement reprendra la main, sans évolution notable toutefois pour le statut unique²².

La voie juridique pour débloquer le dossier

Tout s'accélère à l'été 2011. Le 3 avril 2008, un ouvrier du nom de Georges Deryckere est licencié par la société anonyme Bellerose, une chaîne de magasins de vêtements, qui relève de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Un préavis de 28 jours lui est notifié; à l'époque, il était sous contrat déterminé depuis fin 2001, puis est passé sous contrat à durée indéterminée à partir de janvier 2002. Le travailleur introduit alors une action devant le tribunal du travail de Bruxelles pour licenciement abusif, afin d'obtenir une indemnité complémentaire égale à six mois de rémunération, soit l'équivalent du délai de préavis dont aurait bénéficié un travailleur sous statut d'employé, et afin de recevoir le paiement d'arriérés de rémunération correspondant à des heures comptabilisées comme un jour de carence non rémunéré. En d'autres termes, il espère bénéficier du statut réservé aux employés. Derycker met alors en exergue le préjudice qu'il subit par l'application de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, laquelle, de son point de vue, est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, soit des dispositions légales qui consacrent l'égalité des individus et la jouissance des droits et libertés pour les Belges sans discrimination. À l'été 2011, la Cour constitutionnelle lui donne raison sur tous les



points, s'appuyant notamment sur un précédent avis qu'elle avait rendu en 1993 et qui avait déjà mis en lumière que « en fondant la distinction entre ouvriers et employés sur la nature principalement manuelle ou intellectuelle de leur travail, le législateur a établi des différences de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée à ce moment ». À l'époque, elle avait toutefois estimé que la brusque abolition de cette distinction ne semblait pas non plus justifiée et que son maintien n'apparaissait pas disproportionné au regard d'un objectif qui ne peut être atteint que par étapes successives. Depuis lors, elle constate des évolutions notables, dont l'allongement du délai de préavis pour les ouvriers avec la CCT n° 75 du 1^{er} janvier 2000; l'AIP de 2001 en est une autre. La cour estime toutefois que le législateur ne dispose pas d'un temps illimité pour mettre fin à une pratique jugée inconstitutionnelle: elle laisse donc au législateur jusqu'au 8 juillet 2013 pour mettre fin aux effets discriminatoires de la loi de 1978²³.

Dépôt de la pétition de la CSC relative au statut commun par Claude Rolin et Marc Leemans, 30 mai 2013. (CSC, iconothèque)

La CSC prend acte et s'emploie à une solution négociée avec les autres interlocuteurs sociaux. Cette fois, ceux-ci font le choix de dissocier le dossier du statut ouvrier-employé des discussions sur l'AIP afin de s'éviter un échec consécutif au rejet de l'accord interprofessionnel. Ce n'est que quelques jours avant l'échéance que patrons, syndicats et gouvernement trouvent un compromis, dont: un nouveau régime de préavis unifié avec une constitution de droits identiques pour les ouvriers et les employés à partir du 1^{er} janvier 2014; la suppression du jour de carence liée à des mesures contre l'absentéisme; etc. Des mesures compensatoires pour les entreprises et des dispositifs d'exception pour certains secteurs sont toutefois prévus. Le Comité national de la CSC accueille le compromis globalement positivement et estime qu'une étape irréversible vers un statut commun est franchie, même si certains points restent difficiles à accepter. Désormais, les ouvriers et les ouvrières ne sont plus rangés à un statut de deuxième classe.

Le combat ne s'arrête toutefois pas. Car, transposé dans la loi du 26 décembre 2013, le statut commun prévoit des régimes d'exception, parfois définitifs, principalement concernant la réduction de préavis dans certains secteurs. Des procédures en annulation devant la Cour constitutionnelle sont alors entamées par les syndicats à ce propos; la concertation en entreprises et dans les secteurs est privilégiée pour régler d'autres points problématiques (ex: le bracelet médical qui impose aux travailleurs malades d'être disponibles quotidiennement pendant quatre heures pour le médecin-contrôle); en février 2014, le Groupe des dix trouve un accord sur la motivation du licenciement et sur l'harmonisation des pensions complémentaires; etc. Bref, chaque niveau de la concertation noue des accords pour concrétiser dans la réalité des travailleurs et travailleuses un statut unique pour les ouvriers, les ouvrières et les employé-e-s²⁴.

Une priorité: l'emploi de qualité

Le taux d'emploi est une préoccupation syndicale centrale. La CSC ne se départit toutefois pas de sa vigilance à l'égard de l'emploi de qualité. Au cours des années 2000, cet axe fort ne cesse d'être défendu. Au congrès de 1998, il est même la première priorité en matière d'emploi. Les congressistes votent comme 2^e résolution d'activité la lutte, d'une part, « pour la transformation de tous les statuts précaires en contrat de travail à part entière » et, d'autre part, « contre toute forme de discrimination à l'embauche et au travail ». Cette préoccupation s'articule avec l'ambition du plein emploi (résolution d'activité 3). Afin de progresser sur cette double voie, la CSC pointe comme mesures et investissements nécessaires, notamment des « incitants pour des formes de

réduction collective et individuelle du temps de travail, avec maintien des droits à la sécurité sociale », ainsi que « plus d'attention pour la qualité du travail (une approche nouvelle de la charge de travail et des risques sur le lieu de travail) et des conséquences non souhaitées des innovations technologiques »²⁵. Les congrès qui suivent s'inscrivent dans la même veine. En 2002, les priorités du congrès en matière d'emploi sont presque identiques au mot près aux résolutions d'activité de 1998²⁶. En 2006, la première résolution à propos de l'emploi stipule que « pour la CSC, l'emploi de qualité pour tous doit rester la priorité »²⁷. Quatre ans plus tard, les congressistes votent une résolution qui stipule que la CSC mise « plus que jamais sur la création d'emplois supplémentaires de qualité »²⁸.



L'emploi de qualité, une composante de l'emploi convenable²⁹

En 2011, les TSE de la CSC Bruxelles mènent une campagne sur l'emploi convenable à l'occasion des vingt ans du texte réglementaire qui encadre ce concept. Le principal moteur de cette action est l'absence de définition générale de l'emploi convenable, malgré l'existence de quelques critères. C'est pourquoi les TSE décident de mener une vaste enquête auprès de 1 099 hommes et femmes avec et sans emploi à propos de ce que ces derniers identifient parmi dix-huit critères inspirés de la législation nationale et de la réglementation internationale comme les items qui leur apparaissent prioritaires dans la définition de l'emploi convenable. Les TSE définissent alors sept « ingrédients » nécessaires à l'emploi convenable : « Nos 7 ingrédients pour une définition de la notion d'emploi convenable :

1^{er} ingrédient : « ... qui rime avec accompagnement convenable » [...].

2^{ème} ingrédient : Un emploi décent [...].

3^{ème} ingrédient : Un emploi durable [...].

4^{ème} ingrédient : Un emploi de qualité

Il procure d'une part des relations et un sentiment d'utilité sociale en plus de procurer un pouvoir d'achat. *A contrario*, l'emploi non convenable ne permet pas une inclusion de qualité. Il est alors un facteur de précarisation et de souffrance.

5^{ème} ingrédient : Un emploi démocratique [...].

6^{ème} ingrédient : Le droit de refuser, de dénoncer et de quitter un emploi non convenable

7^{ème} ingrédient : Une nouvelle notion belge de l'emploi convenable balisée par les textes internationaux [...].

Les TSE émettent ainsi une vingtaine de propositions qui ont pour visées une réécriture du texte réglementaire de 1991 et faire de l'emploi convenable une politique de l'emploi (indicateur de bien-être en Belgique, orientation et condition des aides à l'emploi convenable, augmentation de l'offre d'emplois convenables en articulation avec l'emploi de proximité et la réduction du temps de travail, etc.).

Cette posture de la CSC s'explique par un double ressort. Manifestement, le syndicat se repositionne d'abord sur des luttes historiques du mouvement ouvrier qui portent cet emploi de qualité. Sans prétendre à l'exhaustivité quant aux conditions de la qualité de l'emploi, deux

d'entre elles sont à énoncer. La réduction collective du temps de travail, d'une part, revient à l'agenda d'une organisation syndicale qui l'avait peu soutenue face au mouvement de fond de la flexibilité, amorcé dans les années 1980 à la demande du patronat. En cinq ans, les syndicats

obtiennent ainsi deux diminutions: les 39 heures en 1996 et les 38 heures en 2001. Ces conquêtes sur le temps de travail ne sont pas seulement à envisager sous l'angle de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Au congrès de 2002, la CSC vote, par exemple, comme résolution d'activité, la semaine des quatre jours avec ou sans réduction du temps de travail en tant que mesure destinée à réduire le taux de chômage, elle qui avait été précurseur en proposant et en obtenant la semaine des cinq jours presque 50 ans auparavant³⁰. Cependant, une série de revendications axées sur des formules individuelles et/ou sélectives participe à la

conception de l'emploi de qualité: formules de réduction du temps de travail avec maintien du salaire pour les travailleurs et les travailleuses âgés, reconsolider le congé-éducation payé, création de nouvelles formules de crédit-temps à destination du bénévolat, de la vie associative ou de la coopération au développement, prise en compte par les entreprises de la vie familiale et des engagements sociaux plus large, le droit à la formation, etc.³¹

La protection des travailleurs et travailleuses sur le lieu de travail et la prévention qui est liée sont des composantes fortes des revendications



Marche contre l'exclusion, Bruxelles, 19 juin 2012. (CSC, iconothèque)



du syndicat lors des trois premiers congrès des années 2000. Il ne s'agit pas seulement des dispositifs à mettre en œuvre pour éviter les accidents du travail ou les maladies professionnelles. La CSC inscrit ses revendications dans une vision du droit du travail qui ne pourrait accepter que le statut des travailleurs et des travailleuses soit miné par des statuts intermédiaires et précaires, d'un droit du travail qui ne soit pas affaibli par les nouvelles formes et organisations du travail (lutte contre la flexibilité), d'un droit du travail qui intègre dans un cadre collectif contraignant les droits immatériels des travailleurs et travailleuses (droit à la protection de la vie privée, droit à la non-discrimination, droits à la protection de l'intégrité physique et psychique), d'un droit du travail qui garantisse le droit à l'apprentissage pour tous et toutes, d'un droit du travail qui garantit le maintien

Action de sensibilisation sur les accidents de travail, 24 avril 2013.
(CSC, iconothèque)

d'un revenu suffisant, afin que les travailleurs et travailleuses soient en mesure de concilier leurs vies professionnelle et privée, un marqueur fort du travail de qualité³².

En 2003, une autre idée forte, portée en Conseil général, est la définition d'une nouvelle politique industrielle, porteuse d'emplois, et qui se concrétise du niveau européen au niveau régional. Sur le plan idéologique, les réflexions des fédérations et des centrales incluent le développement durable comme fondement d'une politique à long terme qui soit respectueuse de l'environnement, des droits sociaux et qui favorise la croissance économique. Le Conseil général pointe parmi les possibles incitants à l'emploi la création d'un Maribel industriel comme alternative à la réduction linéaire des cotisations sociales. Ses principes seraient calqués sur le Maribel social d'application dans le secteur du non marchand et impliqueraient que les affectations des financements sont décidées en fonction de critères clairement définis et évaluables³³.

Dix ans plus tard, la revendication forte de la CSC en faveur d'emplois de qualité est plus que jamais à l'ordre du jour. Cet enjeu est manifestement fort débattu en fédérations³⁴. Toujours en l'articulant avec l'ambition du plein emploi

et à l'instar du CRB, la CSC wallonne organise son premier congrès autour de cette thématique. Dans la perspective d'un autre modèle de société, «l'emploi de qualité est un indicateur de bien-être régional qui doit devenir un enjeu mobilisateur à la hauteur de la place qu'il occupe dans la vie des Wallons et des Wallonnes, ainsi que dans les futures compétences de notre Région». Aux yeux de la CSC wallonne, «la qualité de l'emploi se construit collectivement, se discute, se partage. L'opportunité pour les travailleurs d'agir sur le caractère convenable de leur emploi est une valeur intrinsèque de l'emploi de qualité. La possibilité de s'exprimer et de s'investir dans et sur son travail est pour nous une condition importante et nécessaire». Dans cette optique, l'emploi de qualité doit «[faire] partie intégrante de la concertation sociale en s'inspirant notamment du modèle de concertation pratiqué dans le Maribel social. La création d'emplois de qualité en lien avec les aides à l'emploi doit devenir un élément d'information, de concertation et de décision au niveau du CE ou du CPPT ou de la DS ou du permanent du secteur selon la taille de l'entreprise. Cette concertation portera sur l'affectation des nouveaux emplois bénéficiant d'aides publiques et sur le contrôle de l'augmentation effective de l'emploi dans l'entreprise»³⁵.



Intervention de Jean-Marie Constant au Congrès de la CSC wallonne de 2013

« Cerise sur le gâteau : notre premier congrès, malgré le contexte dramatique [...], a osé mettre l'accent sur la qualité, l'emploi de qualité. Il fallait en effet beaucoup d'audace pour remettre la qualité de l'emploi à l'ordre du jour des priorités politiques, alors même que nous assistons à des destructions massives de l'emploi. Mais, comme syndicalistes, nous n'avons pas peur d'être à contre-courant. Car si nous revendiquons de l'emploi pour tous, nous voulons aussi que cet emploi soit de qualité. »³⁶

Spécificités régionales et communautaires dans une vision solidaire

|| Unité et particularismes

L'effervescence communautaire qui anime le monde politique contraste avec l'apaisement qui existe à la CSC. Les congrès de 2006 et de 2010 ne portent pas une attention plus importante aux structures régionales et communautaires qu'au-paravant. L'objectif pour le syndicat chrétien reste bien de maintenir les mécanismes de solidarité, tels que la sécurité sociale, et de travailler les enjeux sociaux sur le long terme dans les structures et niveaux de pouvoir existants. Les comités régionaux et communautaires doivent agir là où ils disposent de leviers d'action de par leurs champs de compétences (concertation sociale régionale et communautaire, politiques d'emploi, formation, etc.)³⁷. Ils n'en ont pas moins leurs dynamiques et leurs préoccupations propres qui les amènent à repenser leurs structures et leurs priorités. En avril 2013, les trois congrès successifs du CRB, du CRW et du CCF constituent à cet égard un miniséisme au sein de la CSC, à la fois à propos de la volonté des Bruxellois et des Wallons d'organiser leur propre congrès, et donc d'affirmer leurs spécificités, et d'une CSC Wallonie-Bruxelles qui veut se faire «entendre et respecter dans cette nouvelle Belgique institutionnelle»³⁸. Une semaine plus tard, le VRC tient son propre congrès³⁹.

|| Le CRB: ancrer un syndicalisme urbain

La réforme de 2011

Dans les années 2000, le CRB connaît une certaine effervescence à propos de ses structures. Les combats tels que l'emploi (pactes

territoriaux pour l'emploi), la mobilité, le plan régional d'affectation des sols, etc. restent évidemment essentiels. Cependant, la structure bruxelloise est aussi en proie à des interrogations et des insatisfactions à l'égard de ce que Myriam Gérard, secrétaire régionale de la CSC bruxelloise, appelle «un outil de décision démocratique et représentatif pour développer des positions et une action syndicale nouvelles qui prennent en compte les problèmes économiques et sociaux graves que posent le présent et l'avenir de la Région bruxelloise pour ses habitants et ses travailleurs»⁴⁰. Dans les années 2000, le climat n'est pourtant plus aussi tendu entre Francophones et Flamands, contrairement aux années 1980 et antérieures au cours desquelles les premiers étaient très souvent minorisés jusqu'à être interdits de nouer des relations avec les Wallons⁴¹. Depuis la fin des années 1990, le CRB multiplie aussi les efforts pour nouer des liens entre ses groupes de travail thématiques, la fédération de la CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde, les centrales et les sections locales. Mais le discours ambiant est celui d'un désintérêt de la part de la CSC et des centrales à son égard et d'une incapacité à ancrer un syndicalisme spécifiquement bruxellois sur le terrain⁴².

Sur cette dernière dimension, Michel Van Bambeke, Albert Carton – deux anciens présidents du CRB – et Jules Fafchamps s'essayent, en 2011, à répertorier les écueils auxquels le CRB est confronté. Ceux-ci sont de différents ordres. Institutionnels, d'abord. Pour les trois syndicalistes, il est un fait que les comités régionaux ne disposent pas de moyens propres de mobilisation syndicale pour mettre en œuvre leurs projets et leurs résolutions. Ils dépendent

donc des fédérations et des centrales. Or, le CRB repose sur des structures syndicales hybrides qui trouvent leurs fondements aussi en dehors du territoire bruxellois. La seule fédération présente en région bruxelloise recouvre en fait l'arrondissement de Bruxelles-Hal-Vilvorde, de telle sorte que le leadership du syndicalisme bruxellois est dilué entre le CRB, la fédération, voire la frange Hal-Vilvorde de celle-ci. Quant aux centrales professionnelles, elles œuvrent également sur l'espace Bruxelles-Hal-Vilvorde. Permanent-e-s et militant-e-s des centrales et de la fédération ne mènent donc pas leur travail exclusivement dans le cadre bruxellois. Cette couverture plus large que la seule région bruxelloise rend dès lors difficile le travail local spécifiquement bruxellois. Au niveau des populations, ensuite. La région bruxelloise est un espace ouvert, de telle sorte « [qu']il y a en réalité un flux extérieur qui gère la vie syndicale de la ville, à partir de personnes ne vivant pas pleinement les problèmes dans la ville ». Communautaires, enfin. « Les complications et ruses statutaires de la CSC à Bruxelles nuisent à l'efficacité syndicale dans la ville ». En région bruxelloise, la représentation dans les structures syndicales constitue un enjeu d'équilibre entre Francophones et Flamands: la coprésidence du CRB et la nomination d'un secrétaire fédéral adjoint de l'autre banc linguistique à côté du secrétaire fédéral ne sont que deux exemples parmi d'autres. L'économie et l'emploi s'inscrivent également dans cette vision paritaire, dans la mesure où « pendant la journée, Bruxelles donne le visage d'une ville partagée au niveau de son activité économique, les emplois se répartissant entre habitants de la ville avec une majorité de francophones et navetteurs avec une majorité de néerlandophones ». Cependant, « la situation est tout autre lorsqu'on regarde les problèmes sous d'autres angles comme la pauvreté, le coût de la vie, etc. »⁴³.

La note de M. Van Bambeke, A. Carton et J. Fafchamps participe d'une préoccupation plus large des militant-e-s bruxellois qui, en 2011, sont en demande de revitaliser le CRB. L'enjeu est

de reconstruire un projet mobilisateur propre à la CSC Bruxelles, commun à la fédération et au CRB, qui dépasse le clivage communautaire et qui sensibilise les autres comités régionaux à la cause bruxelloise. C'est pourquoi le CRB lance un cycle de réflexion sur le « Syndicalisme à Bruxelles » et réforme son règlement d'ordre intérieur. L'impulsion est donnée par le secrétaire du CRB qui réunit le président et le vice-président, la secrétaire régionale, le secrétaire fédéral et le secrétaire fédéral adjoint. L'atout de cette instance est d'être non statutaire et d'être en mesure de lancer un débat plus large avec beaucoup de militant-e-s. Le processus est à la fois rapide et s'inscrit dans la durée. En trois mois, le nouveau règlement d'ordre intérieur est modifié et voté. En revanche, les temps d'échanges entre militant-e-s et permanent-e-s de la fédération, des centrales, des sections locales, avec la CSC nationale et d'autres organisations, se multiplient⁴⁴. Le premier congrès du CRB en 2013 constitue à cet égard un premier aboutissement sur le développement d'un syndicalisme urbain, spécifiquement bruxellois.

Le congrès du 18 avril 2013

Dans la région bruxelloise, le transfert de nouvelles compétences aux entités fédérées rend encore plus nécessaire un syndicalisme bruxellois fort, urbain et autonome. Aux yeux des syndicalistes, il s'avère indispensable d'affirmer sa présence comme interlocuteur social face à un gouvernement bruxellois « longtemps resté assez analphabète en matière de concertation ». La perspective est celle aussi d'un syndicat dont les moyens d'action interprofessionnelle sont renforcés. Ce premier congrès du CRB acte donc les évolutions notables des structures bruxelloises depuis deux ans, à savoir: la mise en application de nouveaux statuts, l'affectation par la CSC nationale de la secrétaire nationale, Marie-Hélène Ska, au suivi du CRB, le renforcement du service d'étude et la réforme de la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde en deux entités distinctes mais liées et dont l'une des finalités est de conférer davantage de place dans les structures aux Bruxellois et aux Francophones.

Est également pointée la nécessité d'un syndicat bruxellois qui collabore avec les instances syndicales européennes et internationales et qui est porté par une base militante issue des sections locales, des groupes spécifiques et des centrales actives au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, sans pour autant négliger l'ensemble que celle-ci forme avec Hal-Vilvorde⁴⁵.

Une CSC wallonne qui monte en puissance ?

Le point de départ : une difficulté à s'affirmer en Wallonie

Au début des années 2000, et malgré presque une vingtaine d'années d'affirmation du syndicalisme wallon, la CSC wallonne peine encore à mobiliser ses membres sur des réalités proprement régionales. Lors du CRW du 19 mars 2002, Raymond Coumont « s'inquiète du manque d'accrochage des militants par rapport aux thèmes wallons ». Il n'est pas le seul à pointer le décalage entre les préoccupations des militant·e·s et les questions wallonnes. En substance, ce qui coince aussi, c'est la capacité de la CSC wallonne à mener une véritable concertation sociale au niveau régional. R. Coumont « estime que l'on patauge dans la concertation en Wallonie. La FGTB fait bien sans nous. Le politique s'arrange avec la FGTB et le patronat. Pour la CSC, les choses peuvent changer à partir d'une représentativité sur le terrain, dans les entreprises... Nous devons réfléchir à l'organisation de nos moyens sur le terrain, pour dégager des synergies... »⁴⁶.

La situation de la CSC wallonne n'est sans doute pas aussi désastreuse que le constat établi par le secrétaire général de la CNE. Le syndicat chrétien détient des leviers d'action et peut s'appuyer sur les résultats des élections sociales qui le placent désormais comme première organisation syndicale en Wallonie. Il siège au Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), qui devient en 2011 le Conseil économique et social de la Wallonie, et, en 2001, il conclut même un

accord avec la FGTB lui garantissant la parité au sein du Bureau de cette instance, le syndicat socialiste détenant toujours onze mandats dans l'assemblée pour neuf à la CSC. La composition du CESRW étant définie par les résultats des élections sociales, l'année précédente, cet accord est « une reconnaissance partielle de l'avancée de la CSC sur la scène syndicale wallonne »⁴⁷. Or, pour la CSC wallonne, le CESRW est sans conteste le creuset idéal pour coordonner les réflexions de tous les partenaires socio-économiques wallons et les porter progressivement devant tous les niveaux de pouvoir concernés,

Affiche sur l'emploi, 2007. (CARHOP, coll. affiches, n° 2202)



régional, fédéral, européen »⁴⁸. Le syndicat chrétien est également partie prenante de nombreux comités de gestion, au sein d'organismes publics tels que le Forem, T Interim ou la Société régionale wallonne des transports (SRWT); il participe aussi à de nombreuses commissions et à des comités de gestion de fonds⁴⁹.

Toutefois, la CSC wallonne peine constamment à se positionner comme une interlocutrice à part entière: elle reste tiraillée entre son ancrage régional et son identité francophone. Le 16 mai 2000, par exemple, Pino Carlino, secrétaire national, informe le Bureau du CRW de la tenue prochaine de tables rondes intersectorielles, soit des réunions qui sont assimilables à un CNT pour les compétences wallonnes. En toile de fond s'annonce la préparation du budget 2001 avec des questions telles que l'harmonisation des barèmes, la réforme des contrats PRIME ou les programmes de résorption du chômage. Directement, les réactions fusent à propos de la pertinence de traiter ces matières uniquement au niveau régional: P. Bertin «s'interroge sur le rôle des commissions paritaires et sur la pertinence du niveau régional. L'espace francophone aurait été plus approprié». Dans la même veine, Jean-Marie Constant en appelle à une vision globale qui envisage autant les aspects régionaux, communautaires que fédéraux. Quant à Guy Rasneur, vice-président de la CCSP, il «indique [notamment] que l'accord régional risque de limiter l'action des centrales dans les comités de négociation». Bref, toutes les interventions convergent vers une discussion au sein du CCF⁵⁰.

Moins de quinze ans après ces doutes, la concertation wallonne tâtonne toujours dans son fonctionnement. Jean-Marie Constant explique son expérience lorsqu'il était président du CRW: «Régulièrement, il y avait un groupe qui se réunissait: deux de la FGTB, deux de la CSC, dont Marc Becker et moi-même, deux des classes moyennes, deux de l'Union wallonne, des politiques. On a eu plusieurs réunions et notamment avec [Jean-Claude] Marcourt, qui

était ministre de l'économie [...]. On avait des débats sur les contenus des propositions que le gouvernement wallon allait développer [...] sur les aspects d'économie. Je pense que l'initiative de [Jean-Claude] Marcourt était personnelle, peut-être validée par le gouvernement wallon. [...] je pense que cette réunion avait un côté tout à fait informel »⁵¹.

La (ré)affirmation d'une CSC wallonne et de ses spécificités

Un congrès construit par ses militant·e·s

Lorsqu'elle se réunit en congrès à Houffalize le 19 avril 2013, la CSC wallonne n'en est pas à sa première expérience de ce type d'évènement. Notamment, l'assemblée qu'elle tient à Nassogne en 1984, si elle n'est pas un congrès à proprement parler, donne lieu à des objectifs syndicaux pour la société et à des orientations à propos de ses modes d'action. En 2009, l'idée d'un congrès wallon à part entière germe à la suite des 30 ans du syndicalisme wallon, fêté à Namur⁵². L'initiative de ce premier congrès est à mettre au compte du secrétaire national des Affaires wallonnes, Marc Becker, et du président du CRW, Jean-Marie Constant. En 2010, tous deux proposent aux responsables wallons la tenue d'un premier congrès wallon, lequel sera effectivement organisé trois ans plus tard.

En amont, la préparation de l'assemblée diffère de la dynamique des congrès de la CSC nationale. Alors que les structures syndicales sont habituellement amenées à se positionner à partir d'un travail préparatoire du service d'étude, les dirigeants syndicaux wallons mènent un vaste mouvement de consultation en fédérations et en centrales. Alors à la manœuvre, Marc Becker témoigne: «On a utilisé pour la première fois une méthode qui était un peu différente. Pour les congrès de la CSC, c'est clair, c'est le service d'étude qui écrit les textes et puis on envoie ça dans les organisations, il y a les amendements, etc. Avec Jean-Marie [Constant], on s'était dit: on sait qu'on a effectivement des possibilités de modifier des lignes de force, mais la première écriture influence tout le reste. Donc, dans les

faits, c'est le service d'étude qui donne le ton et qui donne la première impulsion. Donc, on va changer le processus [...]: on va aller dans tous les comités fédéraux des fédérations et dans tous les comités de centrales et on leur a dit: [...] "on va aller dans vos fédérations et vos centrales, on va aller trouver les militants et on va leur poser la question: c'est quoi un emploi de qualité pour eux? On va tout récolter." Je me rappelle qu'à l'époque, on avait fait le tour avec Thierry Dock [directeur de la FEC] et Philippe Paermentier [responsable national des groupes spécifiques] et, à trois, on a fait tous les comités. C'était un boulot assez fou, parce que ça prend du temps, parce qu'à l'époque, il y avait encore huit ou neuf centrales si pas plus, plus toutes les fédérations [...]. On a absolument tout noté, compilé, etc. et on a commencé à écrire les premiers textes sur base de ce qu'on avait compilé durant toutes ces rencontres. Et c'est la première fois que cela se faisait à la CSC. C'était assez chouette parce que les militants se sentaient impliqués dans la construction du congrès [...]. Ensuite, on est revenu avec les

textes et ils se sont bien rendus compte qu'il y avait des liens, certains ont retrouvé des phrases qu'ils avaient dites [...]. Donc, la dynamique était enclenchée»⁵³.

La CSC wallonne comme entité à part entière d'une Confédération

À l'instar des décisions prises du congrès du CRB de la veille, la CSC wallonne s'inscrit à bien des égards dans le projet porté par la Confédération et dans une forte relation de solidarité avec les structures syndicales bruxelloises et flamandes. Il n'empêche, le fait wallon est un ressort essentiel de ce congrès, que le président du CRW formule de la manière suivante: «Ni plus ni moins, c'est notre identité wallonne dans le monde qui est à débattre. Nous avons l'ambition et la volonté de participer à ce débat. Ni plus ni moins, ce premier congrès de la CSC wallonne nous offre la chance d'en être partie prenante. Ce premier congrès de la CSC wallonne marque aussi notre volonté, celle des instances de la CSC wallonne, de la faire exister toujours davantage».



Résolution d'activité 2 du premier congrès du CRW – Transfert de compétences

« Il est fondamental que la CSC wallonne reste en concordance avec les positions de la CSC, et qu'elle se coordonne avec les autres entités fédérées, afin d'apporter une vision unie en s'enrichissant des réalités spécifiques de chaque Région. Pour ce faire, la CSC wallonne demandera que l'on mette en place une coordination interne interrégionale.

Premièrement, la CSC wallonne rappelle qu'elle continuera à défendre l'importance de garder la sécurité sociale, le droit du travail et la fiscalité au niveau fédéral. Elle s'oppose ainsi à tout affaiblissement de ces systèmes pour la construction d'une société plus juste et égalitaire, ainsi qu'une solidarité entre citoyens, travailleurs et travailleurs sans emploi quels que soient leur origine, leur sexe, leur domiciliation, leur communauté, leur lieu de travail. Une égalité de traitement et de droits doit être maintenue, en évitant tout phénomène interne de dumping social. »⁵⁴



Sans entrer dans le détail du projet global porté par la CSC wallonne autour d'une «Wallonie Ambitieuse, Alternative et (pro)Active» (AAA), transparait l'objectif d'une organisation wallonne qui se positionne comme le pendant régional de la Confédération, dans ses attributions propres et sans nier la solidarité qui l'unit à la CSC nationale et à la CES. Elle exige donc que «toute matière aujourd'hui du ressort de la gestion paritaire sur le plan fédéral le soit tout autant demain sur le plan régional»⁵⁵.

De fait, la concertation régionale wallonne prend progressivement une autre dimension. Le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) reprendra finalement certaines des missions du CNT⁵⁶. Outre son implication dans la gestion paritaire des organismes d'intérêt public (Forem, IFAPME, AWIPH, etc.), déjà bien installée au sein du CESW, la CSC wallonne exige que «en fonction de l'extension des compétences

Action de sensibilisation de la CSC wallonne à propos de son programme durant les fêtes de Wallonie, Namur, septembre 2013. (CSC, iconothèque)

régionalisées, un lieu de concertation sociale entre le banc patronal et le banc syndical soit institué et reconnu sur le plan wallon afin de gérer toutes les matières non traitées au sein du CESW, pour une politique économique, sociale et environnementale wallonne efficace. Ce lieu de concertation travaillera en prenant en compte les différents travaux réalisés au sein des différentes commissions wallonnes existantes»⁵⁷. Positionnement de principe d'un processus déjà bien en cours via les rencontres informelles avec les autres interlocuteurs sociaux et le ministre de l'Emploi ou véritable impulsion, cette résolution

d'actualité de la CSC wallonne se concrétise directement. Car, dans la foulée, le Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW) est installé sur l'exemple du Groupe des dix⁵⁸. À l'instar de son pendant fédéral, il n'est institué par aucune disposition légale, il assure un espace de négociation aux interlocuteurs sociaux wallons et leur confère la capacité de nouer des accords que le gouvernement wallon devra respecter. Le GPSW est étroitement lié au CESW, par sa composition presque identique et parce que les accords négociés par le GPSW s'appuient sur les ressources du CESW⁵⁹.



La CSC Bouge : l'affirmation de l'identité wallonne et préparer l'avenir ?

Témoignage de Jean-Marie Constant, 13 octobre 2022

« J'ai toujours été attentif à la proximité avec nos affiliés, proximité de service, la modernisation des outils d'information, l'amélioration de nos infrastructures d'accueil pour les affiliés [...]. Et, je trouve que les demandeurs d'emploi ont aussi besoin et méritent d'être accueillis de façon qualitative [...].

Sur Namur, on était à la place l'Ilon, dans un bâtiment qui n'était pourtant pas très ancien puisqu'il datait du début des années 1990, mais où nous étions à l'étroit ; la CNE n'était pas avec nous, une partie des services publics était encore à un autre endroit. Quand géographiquement et physiquement, les gens ne se croisent pas dans les couloirs, c'est plus difficile de construire de la cohésion.

Avec toute notre croissance, à partir de 1998, on a commencé à définir un peu le projet et puis à chercher des lieux, d'abord à la place l'Ilon [...], puis on a cherché autour de la place l'Ilon et, finalement, après de nombreuses années, on est arrivé sur le site ici. On a travaillé de nombreuses années avec un architecte. Puis, on a surtout travaillé à convaincre la fédération et la Confédération de la nécessité de faire un centre de formation. La place géographique que nous occupions à Namur nous donnait, de mon point de vue, une responsabilité supplémentaire. »

Le nouveau siège de la CSC Namur-Dinant, jumelé au Centre de formation de Bouge, est inauguré le 16 septembre 2009.

Une CSC francophone en retrait

Rétroactes

Horizon 2020: une initiative sans lendemain?

Dans un contexte où les visions communautaires traversent les politiques publiques, l'emploi, les questions de solidarité (sécurité sociale), etc., la place et la capacité des Francophones à disposer d'un pouvoir de décision, de leviers d'action et à porter leurs préoccupations spécifiques au sein d'un syndicat solidement implanté en Flandre, revêtent une certaine importance. Sans minimiser la profondeur de la démocratie dans les structures syndicales, plus d'une fois dans l'histoire de la CSC, les choix opérés par celle-ci relèvent d'un rapport de force communautaire, avec, en contrepoint, un esprit frondeur de la part des Francophones⁶⁰. Certains accords ou dossiers témoignent également d'orientations communautaires. Le Pacte de solidarité entre les générations, par exemple, en répondant au défi des fins de carrière, rencontre surtout les réalités flamandes, le nord du pays étant davantage en prise avec le vieillissement de sa population, quand, dans le même temps, l'emploi des jeunes est surtout une inquiétude wallonne et bruxelloise.

En 2006, l'enjeu de développer un projet syndical francophone s'affirme plus spécifiquement. Le moment choisi n'est pas anodin. La CSC sort des négociations sur le Pacte de solidarité entre les générations et les relations avec la FGTB sont très tendues: sur le terrain, les délégué-e-s sont impliqués dans de fortes tensions liées aux stratégies syndicales différentes, une onde de choc qui remonte dans les centrales. La CSC francophone a manifestement besoin d'un nouveau souffle⁶¹. Fraichement entré dans ses nouvelles fonctions de secrétaire général de la CSC, Claude Rolin a l'ambition de lancer au niveau francophone une réflexion similaire à ce que la CSC wallonne avait initié avec «Syndicalisme 80-90 en Wallonie», deux décennies auparavant. À l'instar d'une

démarche qu'il avait menée quelques années auparavant avec la fédération du Luxembourg («Luxembourg 2010»), il entend inscrire la CSC francophone dans une démarche prospective syndicale destinée à, pour reprendre ses termes, la faire évoluer «dans un cadre beaucoup plus sociétal», c'est-à-dire avec une vision plus politique. Il initie alors un processus de réflexion sur une stratégie du syndicalisme francophone à l'horizon 2020. Les premiers pas sont effectués lors d'une semaine d'études à Spa, au cours de laquelle les conditions de l'évolution syndicale sont esquissées.

Le principal point d'amorce a toutefois lieu le 4 décembre 2006 lorsque des responsables wallons et bruxellois de fédérations, des représentant-e-s de la CNE, des services publics, de la Centrale de l'alimentation et services et des responsables de la Confédération se réunissent à Bouge pour une journée de prospective. Claude Rolin y met en perspective les principaux leviers pour construire la CSC francophone de demain: les affilié-e-s et les élections sociales. «La problématique "être majoritaire" en terme (sic) de gains aux élections sociales permet en effet de faire évoluer les objectifs de la pertinence syndicale. Le premier enjeu important reposait sur les élections sociales de 2004, et le second vise à renforcer la cohésion interne (ce qui représente par ailleurs un défi permanent)»⁶².

Dans cette réflexion prospective, la CSC francophone se fait accompagner par l'Institut Jules Destrée. Sans s'appesantir sur le déroulement de toute la démarche, qu'en sort-il? Le premier constat est que le cheminement prend du temps dans la mesure où il arrive à son terme en 2008, soit deux années de rencontres entre syndicalistes. Au moment d'établir un premier bilan, en 2008, la démarche ne semble pas encore élargie aux militant-e-s. Ensuite, la CSC francophone définit quatre champs d'action dont les intitulés reflètent des préoccupations nationales: «la CSC responsable de son propre avenir», «la CSC et l'avenir de la concertation sociale», «la CSC et l'avenir de la planète» et «la CSC et l'avenir de

la mondialisation». Les items qui se retrouvent sous ces intitulés s'apparentent en réalité aux lignes de forces et aux résolutions d'activité des congrès de la CSC nationale. Sans l'énoncer explicitement, «Horizon 2020» apparaît, toutes proportions gardées – les militant·e·s n'étant visiblement pas consultés – comme le premier congrès de la CSC francophone. Un exemple parmi d'autres illustre cette dynamique. Lorsqu'il est question de renouveler les modes d'actions du syndicat, les syndicalistes francophones articulent des considérations très générales, du type «traduire ses enjeux dans un langage syndical adapté au langage du 21^{ème} siècle, un langage proche du terrain et de ses affiliés», avec des demandes de transformation très concrètes, telles que: mieux identifier les destinataires de leurs messages et de leurs actions, valoriser leur propre stratégie d'action, de communication et de défense de leurs priorités, penser les actions en lien avec la possibilité qu'elles soient davantage relayées médiatiquement, informer mieux leurs militant·e·s du résultat de leurs actions, instituer un unique journal de la CSC francophone, etc.⁶³. Parmi les nombreux axes d'action se retrouvent également des enjeux tels que l'organisation syndicale dans les PME, avec des pistes concrètes de leviers comme la volonté de créer une négociation sociale par groupe d'entreprises de manière à pouvoir toucher également les sous-traitants.

Dans ses principes, «Horizon 2020» traduit une porosité entre les positionnements francophones et le niveau de la Confédération, symptomatique d'un double mouvement d'idées et de propositions entre les deux niveaux de décision. Pour le dire autrement, la posture francophone n'est pas un simple calque de la Confédération: celle-ci intègre les sensibilités de la première et inversement. L'enjeu de l'avenir de la planète est à cet égard éclairant. En 2008, la CSC francophone pointe notamment la nécessité pour la CSC de «continuer à faire de la dimension sociale des politiques énergétiques un enjeu central de son programme de revendications national et international». Elle demande donc

que «ce point soit davantage porté dans l'AIP, comme thème de congrès»⁶⁴. Si elle ne semble pas une idée originale, cette position de la CSC francophone contribue certainement à ce que le congrès de 2010, dans la mesure où il envisage un avenir vert, définisse comme ligne de force «une politique beaucoup plus ferme et mieux coordonnée à tous les niveaux avec une perspective à long terme, visant à réduire considérablement la consommation d'énergie et à maximiser la part des sources d'énergie renouvelable, avec: [...] des aides publiques pour que les investissements générateurs d'économies d'énergie s'adressent davantage aux ménages à faible revenu et/ou en état de précarité énergétique, avec un accompagnement adéquat». Lors des négociations de l'accord interprofessionnel de 2009-2010, fin décembre 2008, les mesures favorisant les économies d'énergie seront sur la table des interlocuteurs sociaux, dans un contexte où, toutefois, les discussions portent davantage sur la flambée des prix de l'énergie et la protection du pouvoir d'achat⁶⁵. Dans le même mouvement de balancier entre la Confédération et la CSC francophone, le Comité communautaire francophone (CCF) s'approprie en 2010 la vision de la Confédération sur la fiscalité environnementale⁶⁶.



Affiche électorale, 2004.

(CARHOP, fonds CSC – Femmes CSC,
n°36 (prov.))

Un CCF en arrière-plan ?

Par ses compétences et sa composition, le CCF est une structure hybride qui, à la fois, suscite un intérêt moindre des membres de la CSC au regard d'autres structures telles que le CRW ou le CRB, et, paradoxalement, porte des combats d'importance. À la lecture des archives, il est flagrant que le dynamisme du CCF s'appuie sur trois composantes essentielles: la CSC bruxelloise, la CSC Enseignement et le secteur non marchand. En 2006, alors que le règlement d'ordre intérieur du comité est révisé, probablement dans la même perspective que le CRW, plusieurs syndicalistes bruxellois montent au



des formations à la bonne taille !

Le gouvernement a passé le congé éducation payé à la machine à laver et il en est ressorti un t-shirt trop petit pour les travailleurs. Il est grand temps que la formation soit vue pour ce qu'elle est: un investissement et non un coût. La CSC et la FGTB exigent des formations à la bonne taille pour les travailleurs.

Signez la pétition et plus d'infos sur www.csc-en-ligne.be et sur www.fgtb.be



198 Ave. G. de Maesseneke, 1200 Brussels, Belgium. Tel: +32 (0) 2737 2211. Fax: +32 (0) 2737 2212. E-mail: info@fgtb.be

Affiche invitant à signer une pétition contre la réforme du congé éducation payé, s.d. (CARHOP, coll. affiches, n° 2281)

créneau: « Le CCF constitue un lien entre les Francophones de la CSC, [...] il est intéressant qu'il soit dynamisé. Il ne faut pas s'enfermer dans des positions régionales [...] l'importance du CCF pour les politiques syndicales francophones, de formation, de communication, d'animation ». Ils sont soutenus par la CSC Enseignement laquelle partage, avec les membres du CCF, la volonté de faire de celui-ci « un lieu de concertation interprofessionnelle sur les enjeux de l'enseignement et de la formation »⁶⁷.

À l'analyse de certains syndicalistes eux-mêmes, il apparaît que le CCF trouve davantage sa légitimité et son utilité au niveau du traitement et du suivi de dossiers communs aux Wallons et aux Bruxellois francophones plutôt qu'à propos de l'utilité d'une solidarité francophone. Car, si les Bruxellois sont effectivement demandeurs de renforcer celle-ci, les Wallons semblent s'en désintéresser⁶⁸.

Le CCF n'en reste pas moins un lieu d'information, de formation et d'échanges fortement fréquentés par les responsables syndicaux wallons et bruxellois. Car les combats et les enjeux qui y sont discutés sont nombreux: les effets de la réforme de Bologne en termes d'inégalités en matière d'enseignement (longueur et coût des études), le statut des accueillantes pour enfants, le congé éducation payé (un enjeu essentiel lors des discussions dans le cadre des AIP), la cohésion sociale, etc. La formation sous toutes ses formes et ses implications occupent néanmoins une place essentielle: de l'enseignement classique à la formation en alternance, en passant par la corrélation entre la formation et l'emploi ou la validation de compétences pour l'accès à celui-ci, etc.⁶⁹

Un congrès, le 20 avril 2013 ? Plutôt un forum !

Le 20 avril 2013, Bruxellois et Wallons se réunissent à Houffalize pour le premier Congrès de la CSC francophone. Ils sont 414 congressistes, épaulés par une soixantaine de collaborateurs et collaboratrices de la Confédération.

Conformément aux compétences communautaires, la CSC francophone se penche sur les matières personnalisables. Ce premier congrès de la CSC francophone n'en est pas un au sens classique du terme, dès lors qu'il ne définit pas de lignes de force: seules des résolutions d'actualité et d'activité sont votées. Il porte toutefois un certain souffle du syndicalisme francophone, dès lors qu'il pose les bases d'une CSC francophone qui se positionne comme le pendant communautaire de la Confédération, ce qui amènera d'ailleurs le bureau du CCF à plaider pour une formule plus classique pour les futurs congrès.

Ce marqueur fort s'observe à plusieurs niveaux. À propos du processus, le Bureau du CCF estime que la formule des trois congrès successifs, avec le congrès communautaire en conclusion, crée « une dynamique intéressante », bien que lourde à assumer au niveau de leur préparation. Dans le contexte de transfert des compétences⁷⁰, le secrétaire général de la CNE, Felipe Van Keirsbilck, perçoit que « l'intérêt principal est de permettre de faire exister le Congrès communautaire dans une véritable interaction avec les Congrès régionaux wallon et bruxellois ».

Aussi, le congrès de la CSC francophone se construit autour de forums dont les discussions dépassent finalement les perspectives initiales du plan de travail 2014 et le mémorandum en préparation des élections législatives de la même année. Même si le Bureau du CCF déplorera un manque de formalisme qui « a abouti au fait que ce qui a été partagé ne correspondait pas à ce qui a été vécu dans les forums », ses membres estiment nécessaire « de garder des exemplaires supplémentaires du numéro spécial de *Syndicaliste* reprenant les débats initiés lors des forums, afin de nourrir à l'avenir la réflexion de la CSC francophone »⁷¹. Les résolutions d'actualité et d'activité ont en effet une large portée sur le combat syndical et les structures de la CSC francophone. À l'instar des décisions prises aux niveaux bruxellois et wallon, elles répliquent certes en grande partie

les orientations des congrès de la Confédération, moyennant des adaptations en fonction de la réalité francophone en termes de priorités, de partenariats, etc. Toutefois, elles reflètent aussi une vraie ambition syndicale globale de la CSC francophone, depuis l'action locale interprofessionnelle jusqu'au fonctionnement des services, des groupes spécifiques, du CCF lui-même, en passant par son action internationale, l'acquisition de nouvelles compétences suite à la 6^e réforme de l'État ou ses collaborations⁷².

Pourtant, pointe déjà la préoccupation d'un régionalisme trop prononcé. Au lendemain du congrès du CCF, un permanent de la CNE « craint pour sa part que le poids du CCF s'estompe face aux Congrès régionaux. Dans les publications CSC, ce sont d'ailleurs les Congrès régionaux qui ont été mis en évidence »⁷³. Il est un fait que l'ensemble des discussions et décisions de la CSC francophone tient en une quinzaine de pages, quand, dans le même temps, le CRB publie un fascicule de 47 pages et que *Syndicaliste* consacre une cinquantaine de pages au congrès du CRW. La différence notable procède des lignes de force que les comités régionaux définissent au contraire du CCF. Est-ce symptomatique d'une ambition plus grande de l'action syndicale régionale ? L'avenir le dira. ||

Notes

- 1 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 14 octobre 2008.
- 2 CAPRON, M., *L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008*, Bruxelles, CRISP (Courrier hebdomadaire, n° 2019), 2009, sect. 71-74, URL : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2009-14-page-5.htm>, page consultée le 23 janvier 2023; CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 3 mars 2009.
- 3 Interview de Luc Cortebeek par Renée Dresse et François Welter, 6 avril 2021.
- 4 CARHOP, fonds CSC, mémorandum de la CSC au Parlement fédéral et au Gouvernement fédéral 2010-2014, projet, 21 mai 2010.
- 5 CARHOP, fonds CSC, mémorandum de la CSC au Parlement fédéral et au Gouvernement fédéral 2010-2014, projet, 21 mai 2010.
- 6 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 25 octobre 2011.
- 7 CARHOP, fonds CSC, rapport du Bureau national de la CSC du 12 février 2012.
- 8 CARHOP, fonds CSC, mémorandum de la CSC en vue des élections fédérales et européennes : « La solidarité nous rend meilleurs », troisième projet, 10 janvier 2014.
- 9 Sauf mention contraire, les informations relatives à ce point sont puisées dans GOVAERT S., *Le dossier ARCO*, Bruxelles, CRISP, 2017 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2361-2362), URL : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2017-36-page-5.htm>, page consultée le 25 mars 2023; GEORIS P., *L'économie sociale. En théorie et dans sa pratique MOC*, inédit, 2022.
- 10 La crise Arco aura comme conséquence notamment de reconfigurer le rôle de l'ACW, non plus comme une structure faitière des organisations, mais comme un réseau à part entière, une sorte d'énième organisation, avec un personnel considérablement réduit. Voir: SEGERS Fr., « ACW pleegde geen fraude, maar moet bijbetalen », dans *VRT nws*, 16 décembre 2013, URL : https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2013/12/16/acw_pleegde_geenfraudemaaar-moetbijbetalen-1-1807664/, page consultée le 9 janvier 2023.
- 11 CARHOP, fonds CSC, rapports du Bureau national sur les finances de la CSC du 24 janvier 2012 et du 17 avril 2012; CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 28 juin 2012; interview de Marie-Hélène Ska par Renée Dresse et François Welter, 16 février 2021.
- 12 CARHOP, fonds CSC, note « Rapport administratif 2001. L'organisation, les comptes et les membres de la CSC », s.d.
- 13 Interview de Marcel Savoye par Marie-Thérèse Coenen, 15 mars 2021.
- 14 SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Vers un statut pour les ouvriers et les employés*, 17 juillet 2013, URL : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/vers-un-statut-pour-les-ouvriers-et-les-employes>, page consultée le 24 novembre 2022.
- 15 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), rapport du Conseil général de la CSC du 14 mars 2003.
- 16 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), rapport du Conseil général de la CSC du 14 mars 2003.
- 17 CARHOP, fonds CSC, rapports du Conseil général de la CSC des 5 octobre 2004 et 23 septembre 2005.
- 18 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), rapport du Conseil général de la CSC du 25 février 2003.
- 19 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 5 octobre 2004.
- 20 Voir: CARHOP, fonds CSC, rapports du Conseil général de la CSC, 2004-2014.
- 21 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 7 février 2005.
- 22 À propos du projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005, voir: ARCO, E., *Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005*, Bruxelles, CRISP, 2005 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n°1876-1877).
- 23 COUR CONSTITUTIONNELLE, Arrêt n° 125/2011, 7 juillet 2011, URL : <https://www.const-court.be/public/f/2011/2011-125f.pdf>, page consultée le 25 novembre 2022.
- 24 CSC. *Rapport d'activité 2012-2014*, Bruxelles, (2014), p. 17.
- 25 *Syndicaliste CSC*, n° 503, 10 et janvier 1999, p. 24.
- 26 *Syndicaliste*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 16.
- 27 *Syndicaliste*, n° 653, 25 décembre 2006, p. 61.
- 28 *Syndicaliste*, n° 730, 25 décembre 2010, p. 41.
- 29 CARHOP, fonds Michel Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, texte des travailleurs sans emploi relatif à la campagne « Emploi convenable », septembre 2011.
- 30 *Syndicaliste*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 16.
- 31 *Syndicaliste*, n° 653, 25 décembre 2006, p. 37.
- 32 *Syndicaliste*, n° 575, 13 novembre 2002, p. 21; *Syndicaliste*, n° 730, 25 décembre 2010, p. 42.
- 33 CARHOP, fonds CSC, rapport du Conseil général de la CSC du 1^{er} juillet 2003.
- 34 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.

- 35 « Lignes de force », *Syndicaliste*, n° 783 : *Rapport des congrès wallon et francophone*, 25 mai 2013, p. 10-11.
- 36 « Discours d'ouverture de Jean-Marie Constant, président de la CSC wallonne. Congrès CSC wallonne », *Syndicaliste*, n° 783 : *Rapport des congrès wallon et francophone*, 25 mai 2013, p. 7.
- 37 À ce propos, voir : *Syndicaliste*, n° 653, 25 décembre 2006; *Syndicaliste*, n° 730, 25 décembre 2010.
- 38 « Les francophones de la CSC ensemble en congrès », *Syndicaliste*, n° 783, 25 mai 2013, p. 50; Interview de Marc Becker par François Welter, 2 février 2023.
- 39 *Vakbeweging*, n° 783, 25 mai 2013.
- 40 CARHOP, *Le Comité régional bruxellois de la CSC. Vingt-cinq ans et autant de défis*, Bruxelles, CARHOP, 2009, p. 74 (Les carnets du CARHOP).
- 41 Interview de Jacques Debatty et Stéphan Lepoutre par François Welter, 27 janvier 2023.
- 42 À ce propos, voir : CARHOP, *Le Comité régional bruxellois de la CSC...*, p. 63-72.
- 43 CARHOP, fonds Michel Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, document de réflexion pour une fédération syndicale CSC à Bruxelles, mars 2011.
- 44 CARHOP, fonds Michel Van Bambeke et Albert Carton, farde CRB 2002-2011, rapports du Comité régional bruxellois du 25 mars 2011 et du 17 juin 2011.
- 45 CARHOP, fonds CSC, rapport du premier congrès du CRB du 18 avril 2013.
- 46 CARHOP, fonds CSC, rapport du Comité régional wallon du 19 mars 2002.
- 47 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), note « La FGTB accepte de partager son leadership », 25 janvier 2001.
- 48 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), « Rapport 2000 sur la situation économique et sociale de la Wallonie : projet de présentation et recommandations », 2000.
- 49 À ce propos, voir : CARHOP, fonds CSC – Josly Piette.
- 50 CARHOP, fonds CSC – Josly Piette, n° A265 (prov.), rapport du Bureau du Comité régional wallon du 16 mai 2000.
- 51 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.
- 52 Interview de Marc Becker par François Welter, 2 février 2023.
- 53 Interview de Marc Becker par François Welter, 2 février 2023.
- 54 *Syndicaliste*, n° 783 : *Rapport des congrès wallon et francophone*, 25 mai 2013, p. 30.
- 55 *Ibid.*, p. 31.
- 56 Exemple : la remise d'avis sur les ajustements budgétaires relatifs aux formations professionnelles. Voir : GUISSSET A., *La réforme de la fonction consultative en Wallonie*, Bruxelles, CRISP, 2017 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2364-2365), sect. 31, URL : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2017-39-page-5.htm>, page consultée le 30 avril 2023.
- 57 *Syndicaliste*, n° 783..., p. 30.
- 58 Le moment précis de la constitution du GPSW n'est pas clair : plusieurs sources font état d'une première réunion le 5 décembre 2013; le rapport d'activités 2012-2014 de la CSC mentionne qu'il a été créé le 11 juillet 2013.
- 59 GUISSSET A., *La réforme de la fonction consultative...*, sect. 95.
- 60 Interview de Jacques Debatty et Stéphan Lepoutre par François Welter, 27 janvier 2023.
- 61 Interview de Claude Rolin par Renée Dresse et François Welter, 8 mars 2021.
- 62 CARHOP, fonds CSC, dos. CCF 2006, note « Projet de compte rendu relatif à la journée de prospective "Syndicalisme francophone" », 4 décembre 2006.
- 63 CARHOP, fonds CSC, dossier CCF 2006 – Horizon 2020, note « Séminaire des permanents. La CSC francophone à l'horizon 2020 », 2008.
- 64 CARHOP, fonds CSC, dossier CCF 2006 – Horizon 2020, note « Séminaire des permanents. La CSC francophone à l'horizon 2020 », 2008.
- 65 À ce propos, voir : CAPRON M., *L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008*, Bruxelles, CRISP, 2009 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2019).
- 66 CARHOP, fonds CSC, dossier CCF – 2010, compte-rendu du Comité communautaire francophone du 16 février 2010.
- 67 CARHOP, fonds CSC, rapport du Comité communautaire francophone du 21 novembre 2006.
- 68 Interview de Jean-Marie Constant par François Welter, 22 septembre 2022.
- 69 À ce propos, voir CARHOP, fonds CSC, comptes-rendus du Comité communautaire francophone 1998-2014.
- 70 Cet élément de précision est amené par le président de la CSC francophone, Philippe Yerna.
- 71 CARHOP, fonds CSC, rapport du bureau du Comité communautaire francophone du 21 mai 2013.
- 72 « Les francophones de la CSC ensemble en congrès », *Syndicaliste*, n° 783 : *Rapport des congrès wallon et francophone*, 25 mai 2013, p. 50-66.
- 73 CARHOP, fonds CSC, procès-verbal du bureau du Comité communautaire francophone du 21 mai 2013.