

Conclusions

Au terme de ce parcours d'une quarantaine d'années, la CSC apparaît plus que jamais comme une actrice essentielle de la société et des institutions belges. Les années 1970 sont fondatrices d'une période de quatre décennies au cours desquelles le syndicat est confronté à de nouvelles réalités socio-économiques, à un bouleversement du monde du travail et de l'environnement politique.

Dans ce contexte, comment repenser l'action syndicale dès lors que nombre de ses membres ne sont plus actifs et actives en entreprise? Comment rester un syndicat représentatif qui relaie les préoccupations et les revendications de tous ses affilié-e-s, dans leur diversité et construire du commun à cet ensemble complexe? Comment poursuivre son rôle de productrice de droits? Comment agir face à des gouvernements dont l'axe d'action privilégie la compétitivité des entreprises et le positionnement de l'économie belge au niveau international, ou qui ont des politiques nettement néolibérales?

Dans ses structures, son fonctionnement et ses combats, la CSC va devoir apporter des réponses à ces questions essentielles.

Rechercher une solution équilibrée

Le premier constat est indubitablement la recherche constante d'équilibres. Face aux finances publiques qui sont exsangues et à des secteurs entiers de l'appareil industriel qui s'effondrent, surtout en Wallonie, les gouvernements Martens-Gol des années 1980 déploient une série de mesures de redressement. La CSC n'y est pas hostile, pour autant que les efforts soient répartis sur toutes les catégories sociales, à l'exception des plus démunis. C'est bien là

que le bât blesse. Les efforts consentis reposent davantage sur les épaules des salarié-e-s: sauts d'index, blocage des salaires, introduction de la flexibilité comme nouvelle forme d'organisation du travail, prépension comme mesure de crise, etc. De leur côté, les patrons bénéficient de diminutions des cotisations patronales pour stimuler les embauches et résorber un chômage de masse. Mais ils sont simplement incités, nullement contraints. Dans les faits, leur contribution aux mesures de crise apparaît bien moindre. La CSC oscille ainsi entre recherche du compromis et confrontation face à des politiques gouvernementales considérées comme inéquitables, parce que déséquilibrées. Elle maintiendra cette posture durant les décennies suivantes, dans des contextes socio-économiques plus ou moins favorables et sur d'autres thématiques que l'emploi (ex: la sécurité sociale, la compétitivité, etc.).

La CSC compose avec les autres interlocuteurs sociaux. Le dialogue avec ceux-ci est un rapport de forces permanent. À l'égard des employeurs d'abord, qui sont animés de valeurs et d'intérêts différents. Avec la FGTB, ensuite. Le front commun ne va en effet pas de soi. Les syndicats chrétien et socialiste ont chacun leurs priorités, leurs stratégies d'actions, leur propre projet de société. Dans un même combat syndical, le front commun peut se construire, se défaire et se recomposer. Sur le terrain, en entreprise, les deux principaux syndicats du pays sont en concurrence, mais collaborent également. L'histoire de la concertation sociale pendant cette période reste toutefois un sujet d'étude à part entière, qui n'est qu'évoquée dans le présent ouvrage². Il convient tout de même de mentionner une constante de l'action syndicale chrétienne: comme syndicat de (contre-)proposition, la CSC a comme ligne de conduite de négocier tant qu'elle peut, soit en vue d'adoucir des mesures qui lui paraissent peser trop lourdement sur les épaules des travailleurs et travailleuses, soit en obtenant

de nouvelles conquêtes. Dans cette logique, elle est en recherche constante de consensus, avec comme paradigme : « mieux vaut un accord partiel que pas d'accord du tout! ».

|| Un syndicat en tensions ?

Cette recherche de solutions équilibrées n'est pas sans tensions internes. La CSC est une organisation nationale qui adapte ses structures à la communautarisation et à la régionalisation du pays, dans la mesure où certains leviers de décision et d'action socio-économiques glissent du niveau national (puis fédéral) vers les entités fédérées. De surcroît, le paysage socio-économique en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie évolue différemment. Il en résulte donc le développement d'une pensée syndicale propre au nord et au sud du pays, d'une histoire spécifique et de positionnements différents, sans toutefois que des fondements de solidarité forts ne soient sacrifiés (ex. : la sécurité sociale).

Dans ces conditions, que le soutien de Jef Houthuys aux gouvernements Martens-Gol suscite de fortes discussions, voire des critiques, du côté francophone et dans le chef de certains dirigeants flamands, n'est pas étonnant. Willy Peirens et ses successeurs se distancieront d'ailleurs de la posture « personnaliste » d'Houthuys de dialoguer avec le politique pour sauver l'État et le bien commun : ils affirmeront bien davantage le syndicalisme comme contre-pouvoir³.

Au clivage communautaire se juxtapose une diversité d'intérêts et de priorités propres défendus par les organisations qui composent la CSC. Entre une centrale d'employé-e-s et une centrale d'ouvriers et d'ouvrières, il existe un monde de différences ; il en est de même entre les fédérations. La validation des accords interprofessionnels négociés par le secrétaire général et le président constitue à cet égard des moments névralgiques quant à la capacité de la CSC à porter une vision commune. Les congrès en sont d'autres. Ils sont à la fois le résultat de

larges consultations des instances et de la force de la CSC à forger un consensus. Or, sur ces points, l'histoire du syndicat chrétien n'est pas un long fleuve tranquille. Les archives du Conseil général témoignent combien la construction d'une vision commune reste difficile.

|| Protéger les plus faibles et lutter contre les discriminations

La recherche de politiques socio-économiques équilibrées par la CSC s'articule avec la volonté de lutter contre une série de discriminations qui touchent les travailleurs et les travailleuses avec ou sans emploi. Pour le dire autrement, il s'agit de construire des droits pleins et entiers pour chacun-e. Ceux-ci relèvent des champs politique (ex : lutte pour le droit de vote des étrangers), culturel (ex : le crédit-temps pour la formation) et, évidemment, socio-économique. À cette fin, le syndicat chrétien active plusieurs stratégies en parallèle. Il met en place des structures particulières pour porter ces droits (Objectif 82), mène d'intenses campagnes de sensibilisation (opération « Péniche »), active des leviers politiques (dépôt de pétitions auprès des gouvernements), négocie avec les employeurs et les gouvernements (AIP). Sans compter toute la concertation sociale qui se déroule en entreprise, dans les secteurs, au CNT, etc.

Ces droits se construisent sur le temps long. Le statut commun aux ouvriers, ouvrières et employé-e-s est exemplatif de cette capacité qu'a la CSC à saisir une préoccupation de terrain – mettre fin à une discrimination sur base du statut des travailleurs et des travailleuses –, la travailler en interne jusqu'à en modifier ses structures et donc l'organisation de son combat syndical et, à terme, la porter dans le champ de la concertation sociale et au niveau politique comme revendication forte. Une fois le statut commun approuvé par les interlocuteurs sociaux et introduit dans la législation, le travail syndical ne s'arrête pas. Il s'agit d'informer les

membres des implications concrètes, pour eux, d'une telle réforme. Il s'agit aussi d'améliorer sans cesse cette conquête. Car, celle-ci est le fruit d'un compromis: elle reste donc en deçà de la finalité espérée et reste ainsi inscrite à l'agenda syndical.

Être représentative de ses membres

Face à la transformation du monde du travail et à l'émergence de secteurs d'activité (ex: le non marchand), la CSC veut rester représentative de ses membres. C'est pourquoi elle module ses structures et ses combats en conséquence. D'un syndicat du monde du travail et du salariat, elle s'ouvre à de nouvelles dimensions et à d'autres groupes sociaux: les travailleurs et les travailleuses migrants, les travailleuses, les jeunes, les chômeurs et les chômeuses, les pensionné-e-s et prépensionné-e-s, les sans-papiers, les statuts précaires. Tous négocient une place dans l'organisation et revendiquent une voix dans les décisions et les grandes orientations. En un sens, ils entretiennent la vitalité de la CSC.

Un syndicat d'innovations

Comme organisation sociale, la CSC est capable d'innovations. D'une part, elle s'approprie de nouveaux enjeux, tels que l'environnement (reformulé sous les termes de transition juste) ou les nouvelles technologies. Elle mène dès les années 1980 une réflexion sur leurs implications en termes d'emploi, de conditions de travail et de droit social. Elle en tire aussi les avantages pour l'action syndicale et le service aux membres. D'autre part, elle développe de nouvelles stratégies de sensibilisation, d'information, d'affiliation et de formation. Bref, des pans entiers d'une action syndicale polymorphe.

Construire la démocratie politique, culturelle, sociale et économique

La CSC se veut aussi être une organisation démocratique dans son fonctionnement et dans son action. D'une part, la concertation est une ligne de conduite en interne. Toute décision est prise de manière concertée et collective, depuis les congrès jusqu'aux instances telles que le Conseil général, le Bureau national ou les comités régionaux. Les réformes du CRW et du CRB, dans les années 2000, sont, à cet égard, assez exemplatives d'une volonté de permettre au plus grand nombre de s'exprimer. En temps de crise ou de traitement de dossiers prioritaires, cette consultation est régulière et (quasi) permanente. Comme évoqué précédemment, cette ligne de conduite n'est toutefois pas sans difficulté, à la fois quant à la possibilité de construire des consensus et quant à la capacité de mobiliser de larges assemblées.

D'autre part, la CSC endosse ce rôle de vigilance à propos du respect des droits et des mesures sociales. Avec la campagne «Point vert», elle mène sa propre lutte contre les contournements de la loi et contre la vie chère; en demandant à genrer les données salariales, elle combat les inégalités entre les femmes et les hommes; en revendiquant le droit de vote des étrangers, elle appelle à un droit politique pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses; elle active les moyens juridiques utiles ou s'appuie sur la législation lorsque des droits sont piétinés (information dans les PME); en œuvrant en faveur d'un temps dédié à la formation, elle fait la promotion des droits culturels, etc. Elle inscrit aussi son action syndicale dans un système de valeurs qui la positionne comme un contre-pouvoir respectueux des principes d'un État démocratique et libéral au sens du respect des libertés individuelles et collectives, et qui combat les tenants de principes anti-démocratiques. ||

Notes

- 1 Concernant les fondements philosophiques des politiques néolibérales, voir l'article très éclairant de PITSEYS J., THIRY G., « Foule sentimentale. L'utopie néolibérale », *La Revue nouvelle*, n° 2 : *Néolibéralisme(s)*, 2017, p. 59-65; republié dans *Les @analyses en ligne du CRISP*, 1^{er} mars 2017. URL : https://www.crisp.be/crisp/wp-content/uploads/analyses/2017-04-04_ACL-Pitseys_J_et_Thiry_G-2017-La_Revue_nouvelle-Foule_sentimentale-L_utopie_neoliberale.pdf, page consultée le 3 mai 2023.
- 2 Il convient toutefois de noter l'ouvrage suivant : ARCQ É., CAPRON M., LÉONARD E., REMAN P., dir., *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, 2010.
- 3 À ce propos, voir Partie 2. Chapitre 8. La CSC et ses relais politiques.