

## Chapitre

## 1

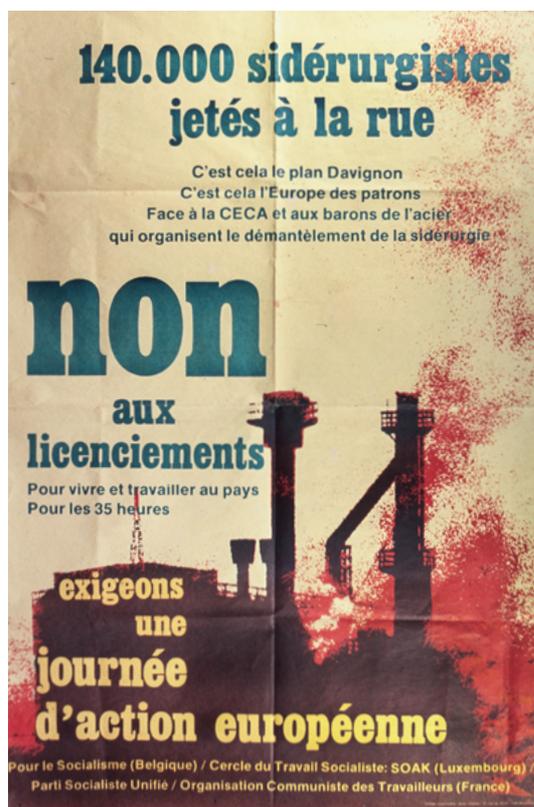
# Regard rétrospectif sur la décennie 1970-1981

## Le cadre sociopolitique et économique

### 1970: la Belgique entame son processus de fédéralisation

Le 18 février 1970, Gaston Eyskens, Premier ministre, prononce à la tribune de la Chambre, un discours célèbre: «l'État unitaire, tel que les lois le régissaient encore dans ses structures et son fonctionnement, est dépassé par les faits»<sup>1</sup>. La Constitution intègre le principe que la Belgique est désormais composée de trois Communautés culturelles et de trois Régions socio-économiques. Les Conseils culturels sont rapidement installés et adoptent des décrets importants comme celui de l'éducation

permanente en 1976 qui a un impact sur la formation syndicale<sup>2</sup>, tandis que des Conseils régionaux consultatifs permettent aux Régions de déterminer leur politique pour tout ce qui touche à l'expansion économique, le territoire, les ressources, etc. Avec la révision constitutionnelle de 1980, de nouvelles compétences liées aux personnes (santé, aide sociale) sont transférées aux entités qui se nomment désormais Communauté flamande, Communauté française<sup>3</sup> et Communauté germanophone tandis que deux des trois Régions acquièrent leur statut institutionnel. Chacune de ces nouvelles institutions aura son parlement élu au suffrage universel et un exécutif propre. La Région flamande fusionne




---

**Appel des sidérurgistes à une journée d'action européenne, (1978).**

(CARHOP, coll. dias, n° 17003)

---

avec la Communauté flamande qui désigne Bruxelles comme sa capitale, marquant ainsi une dissymétrie entre les entités fédérées, qui ira en s'approfondissant à chaque négociation institutionnelle. La Région bruxelloise reste au « frigo », faute d'accord entre les partis politiques, jusqu'en 1988-1989. Avec cette troisième réforme, l'enseignement et les médias sont repris dans le portefeuille des Communautés tandis que le transport, les travaux publics sont attribués aux Régions. Cinq secteurs « charbonnages, sidérurgie, textile, construction et réparation navales, industrie du verre creux d'emballage » restent sous le giron de l'État fédéral, vu les arbitrages à réaliser dans l'investissement public. En 1993, la quatrième réforme entérine officiellement que la Belgique est un État fédéral tandis que les entités fédérées obtiennent de nombreuses compétences nouvelles. Ce processus se poursuit en 2001 et 2014<sup>4</sup>. C'est toute l'organisation de l'État qui est impactée par cette dynamique.

## || Crise conjoncturelle ou structurelle ?

Jusqu'en 1973, la situation économique reste en continuité avec les années 1960. Elle est caractérisée par une hausse régulière des salaires, une croissance de la consommation d'environ 5% par an, un chômage structurel bas, mais les signes annonciateurs d'une désindustrialisation de la Wallonie sont déjà perceptibles: fermeture programmée des charbonnages wallons, concentration dans le secteur de la sidérurgie autour de deux bassins, Liège et Charleroi, un secteur textile soumis à la concurrence internationale. Le secteur du verre, après des restructurations et de l'investissement dans des techniques de pointe, se maintient sur les marchés internationaux, mais c'est une exception. La Wallonie est en position de grande faiblesse économique contrairement à la Flandre qui capte, dès 1960, les investissements des holdings belges et étrangers soutenus par l'État. C'est le cas pour l'entreprise sidérurgique Sidmar à Zelzate, qui bénéficie d'un investissement de 14 milliards

de francs belges. Les multinationales (Solvay, Bayer, Monsanto...) s'installent près des ports tandis que l'État investit dans des infrastructures portuaires, à Zeebrugge entre autres, pour garantir l'approvisionnement énergétique (gaz et pétrole)<sup>5</sup>. Sans entrer dans une pratique de planification contraignante pour les entreprises, le gouvernement se concerte avec tous les acteurs socio-économiques (patronat, syndicats, classes moyennes, agriculteurs) pour adopter une programmation économique indicative.

## || Les politiques publiques

Le choc pétrolier de 1973 inaugure une crise de l'énergie (demande de pétrole, réduction de la production, prix du baril de pétrole en forte hausse), qui, associée à des tensions monétaires internationales<sup>6</sup>, entraîne par système de domino, une hausse du coût de l'énergie et de production qui se répercute sur les prix, ainsi qu'une inflation et une hausse des salaires. La crise pétrolière intensifie le déclin industriel perceptible depuis plusieurs années. Elle se mue en une crise économique, sociale et financière dont 1975 est le point de basculement.

Le modèle fordiste se maintient plus ou moins jusqu'à la fin des années 1970. Les fortes hausses salariales sont prélevées sur les gains de productivité, qui, conjuguées à la perte des débouchés, entraînent une perte de productivité. Le chômage explose. Sur le plan social, de nombreux conflits « spontanés » éclatent dans les entreprises menacées de fermeture ou soumises à des restructurations drastiques. Les travailleurs et les travailleuses, inquiets pour leur avenir, improvisent de nouvelles formes d'action avec occupation des usines, vente des productions pour soutenir les grèves, voire reprennent l'outil de travail en autogestion. Vu l'absence d'investissements privés, les syndicats, qui mettent la priorité sur l'emploi, plaident pour la reprise par les travailleurs et travailleuses de l'outil de travail abandonné par les industriels

et/ou pour une intervention forte de l'État dans des initiatives industrielles publiques.

La sécurité sociale est et reste pendant ces années un enjeu essentiel. Elle s'appuie sur la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et harmonise dans un texte de base, la sécurité sociale des travailleurs et travailleuses du secteur privé et public. Elle élargit l'octroi des prestations à des nouvelles catégories: allocations familiales pour les enfants d'étudiant-e-s et des personnes handicapées, allocations de chômage pour les étudiant-e-s en fin d'études et sans travail. Les régimes d'assurance en matière de soins de santé et de pensions de retraite et de survie deviennent accessibles à toutes les personnes de manière obligatoire ou volontaire. Les prestations sociales sont liées à l'indice des prix à la consommation et certaines allocations sociales au bien-être, même si par la suite, cette liaison sera limitée. Pour lutter contre la précarité, le 8 juillet 1976, le Parlement adopte la loi organique des centres publics d'aide sociale, dont l'article premier précise que toute personne a droit à l'aide sociale pour mener une vie conforme à la dignité humaine, et qui reprend une série de droits sociaux pour les personnes assistées.

L'équilibre financier de la sécurité sociale pendant ces années de crise est mis à mal (chômage, vieillissement de la population, baisse des recettes), augmentant la part d'intervention de l'État, qui ne respecte plus ses obligations de subsidiarité et prend des mesures pour contrer ce déficit en intégrant la sélectivité familiale dans les prestations de chômage (1980). La loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (dite Loi D'Hoore) réforme l'ensemble du système de la sécurité sociale. Elle fixe les critères d'intervention de l'État, assure le déplaçonnement total des cotisations et prévoit que les prestations sociales peuvent être différenciées en fonction de la situation familiale des assurés sociaux. Elle offre une base légale à la pratique des transferts

des secteurs en boni vers les secteurs en déficit<sup>7</sup>. Parallèlement, l'État organise une opération dite Maribel qui diminue la part patronale dans les cotisations sociales de 30 milliards, pour favoriser les entreprises manufacturières soumises à la concurrence internationale. Ce manque à gagner est compensé par une hausse de la TVA et, à partir de 1981, par des cotisations de solidarité<sup>8</sup>. Réformes politique et économique, emploi et sécurité sociale, ces enjeux sont essentiels pour le mouvement syndical chrétien qui revendique sa place dans la concertation, élabore ses propres positions et porte ses revendications.

À l'exception du gouvernement du socialiste wallon Edmond Leburton (1973-1974), le Christelijke volkspartij (CVP) détient, pendant les années 1970, le poste de Premier ministre et forme majoritairement une coalition avec le Parti socialiste belge (PSB)<sup>9</sup>, qui, jusqu'en 1981, s'inspire encore d'une politique keynésienne. L'État intervient pour colmater les brèches d'une crise qu'il pense conjoncturelle avec un soutien financier aux entreprises en difficulté,

le maintien du pouvoir d'achat et l'adaptation des salaires à l'index (malgré une forte inflation), la liaison (réduite) des prestations sociales au bien-être et l'investissement dans l'emploi public (troisième circuit de travail). Dans le même moment, les taux d'intérêt augmentent et alourdissent les charges de la dette. Moins de recettes, plus de dépenses, c'est de cette époque que datent le déficit excessif de la Belgique et le fameux effet « boule de neige »<sup>10</sup>.

Début 1980, la situation socio-économique reste préoccupante et le sous-emploi en Belgique une réalité. Wilfried Martens, Premier ministre depuis le 3 avril 1979, s'engage dans une politique de relance économique. Après une tentative d'une gestion « autoritaire » de la crise économique, rejetée par ses partenaires gouvernementaux, il démissionne le 31 mars 1981. Son successeur, Mark Eyskens, reprend la même coalition et poursuit la même politique sans résultat. Il démissionne le 21 septembre 1981. Des élections législatives anticipées sont annoncées pour le 8 novembre 1981.

## Les interlocuteurs sociaux et la pratique de la concertation sociale

**P**endant cette décennie, les gouvernements successifs consultent. Ce sera la Conférence économique et sociale (23 février-16 mars 1970), le Troisième plan (1971-1975), le Quatrième plan (1975-1980), les conférences tripartites pour l'emploi (1975 et 1976), le plan de relance (1979), la conférence pour l'emploi (1981), le plan de confrontation, etc. Cette concertation est institutionnalisée. Le Comité national de l'expansion économique (CNEE), créé en 1960, a pour mission d'établir

les perspectives de développement économique et social à moyen terme tandis que d'autres organes d'avis ciblent les politiques énergétiques (Directoire de l'industrie charbonnière, 1961; Comité de contrôle de l'électricité, du secteur du gaz, 1967) ou un secteur industriel stratégique (le Comité de concertation de la politique sidérurgique, 1967) ainsi qu'un Comité de concertation et de contrôle du pétrole (1974). La loi du 15 juin 1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation

économique met en place de nouveaux organes de droit public avec, au niveau fédéral, l'Office de promotion industrielle (OPI) et le Bureau du plan et, au niveau régional, les conseils économiques régionaux<sup>11</sup> et les sociétés de développement régional, une pour la Wallonie (SDRW), une pour Bruxelles (SDRB) et cinq (une par province) en Flandre. Tout au long du processus de négociation dans l'élaboration du plan (1971-1975), les interlocuteurs sociaux sont associés avec quasiment un pouvoir de codécision<sup>12</sup>.

### « Révolutionnaires dans l'évolution »<sup>13</sup>

La CSC se présente comme un syndicat de propositions et d'innovations qui privilégie autant que faire se peut la concertation. Dans les rapports d'activités, le service d'étude observe que « plus d'une fois, une note de la CSC a été prise comme base de discussion »<sup>14</sup>, mais sans beaucoup de résultats. Il n'y a pas de cloison étanche entre ces différents lieux et organes de concertation. Les sujets passent d'une instance à l'autre. La revendication du crédit d'heures est un bel exemple: refusée au CNEE et rejetée lors des négociations de l'accord interprofessionnel de 1972, la CSC passe outre et mobilise ses relais politiques qui adoptent la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale. Pour imposer ses positions avec fermeté, il est parfois nécessaire de faire appel à la mobilisation des travailleurs et travailleuses pour forcer la décision. Entre l'émergence d'une revendication et l'inscription d'un nouveau droit, du temps passe. Il faut aussi de l'opiniâtreté. Rien n'est donné aux travailleurs et travailleuses. La CSC œuvre au sein du Mouvement ouvrier chrétien (MOC), bras politique du mouvement ouvrier chrétien, pour rédiger à l'attention des futurs gouvernements, des mémorandums informant des priorités du mouvement ouvrier chrétien et des aspirations des travailleurs et travailleuses. Ses positions sont donc connues.

## Les accords interprofessionnels

Depuis 1960, tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux concluent des accords en 1971, 1973, et, avec difficulté, en 1975. Fruits de compromis, de nouveaux droits sont obtenus: la majoration des pensions et leur liaison à la croissance salariale, le congé syndical, des mesures sur la rémunération du repos de maternité, les 40 heures (à l'horizon 1976), la quatrième semaine de vacances (pour 1975), l'intervention dans les frais de transport (domicile-travail), la durée du préavis, le salaire minimum garanti, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, le jour de carence et des mesures de protection en cas de licenciement collectif, etc.<sup>15</sup>

La CSC ne néglige aucune piste pour aboutir à un accord interprofessionnel. Pour elle, ces négociations sont souvent la seule avancée possible pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ce compris ceux qui ne bénéficient d'aucune présence syndicale. C'est là que se déploie la solidarité entre travailleurs et travailleuses, entre les secteurs, entre les actifs et les non actifs. Ne pas conclure, malgré tous les efforts entrepris, reste un échec durement ressenti. Les procédures sont bien rôdées: consultation interne large, adoption par les instances de la CSC des priorités à mettre à l'ordre du jour, rencontre et négociation avec la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) - et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) - pour déposer si possible, un cahier de revendications commun. Ensuite débutent les rencontres avec le patronat, qui dépose ses propres priorités, et l'agenda est fixé. Les négociations aboutissent ou non à un accord. Le gouvernement et le Conseil national du travail prennent ensuite le relais pour traduire les décisions en recommandations et en texte de loi. C'est ce modèle qui est d'application jusqu'à l'accord signé le 10 février 1975.

Par la suite, le système se grippe. Le patronat remet en cause en 1976 le principe de la liaison des salaires à l'index. En 1977, il bloque sur la réduction de la durée de travail malgré le fait que la CSC propose que les hausses salariales soient converties en réduction du temps de travail et accepte en même temps de discuter la demande patronale du travail à temps partiel. À la suite de cet échec, la CSC consulte largement ses fédérations et centrales et prend position officiellement sur les 36 heures et l'égalité de traitement en cas de fermeture d'entreprise<sup>16</sup>. En 1978, les syndicats demandent le maintien de l'indexation, le rejet du plafond de croissance salariale et la réduction de la durée du travail. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) est disposée à discuter sur base de ses propositions: révision du mécanisme de l'indexation automatique des salaires et de la limite de la croissance de la charge salariale à 8%. C'est à prendre ou à laisser. La CSC n'accepte pas cet ultimatum, fort éloigné de l'esprit de compromis qui doit présider à ces négociations lesquelles tournent court et se terminent par une déclaration de principe commune insistant sur le maintien de la concertation sociale, la nécessité de suivre l'évolution socio-économique, la volonté de comprimer le taux d'inflation et de chômage. Les centrales prennent le relais pour négocier des accords de secteur en respectant si possible, le programme syndical<sup>17</sup>. En 1979, c'est la réduction du temps de travail à 36 heures qui est au cœur de la discorde. Le Comité national de la CSC vote pour la poursuite des négociations, la FGTB est contre, et la FEB s'abstient. C'est à nouveau l'échec.

Le gouvernement Martens IV invite les interlocuteurs sociaux à une conférence nationale dont les travaux s'ouvrent le 17 novembre 1980, pour discuter d'un possible accord interprofessionnel portant sur la promotion de l'emploi, le redressement financier de la sécurité sociale, la démocratisation de l'économie et la fiscalité. En prévision de ces négociations, CSC et FGTB organisent le 1<sup>er</sup> juillet 1980 une assemblée commune où ils s'accordent sur leurs priorités qu'ils vont

adresser au gouvernement: l'emploi, la fiscalité, l'équilibre financier de la sécurité sociale, la lutte contre la fraude fiscale, etc. Après avoir examiné la note gouvernementale et évalué les résultats des négociations, le Comité extraordinaire de la CSC du 2 décembre 1980 rejette le projet d'accord. Il pointe l'absence de promotion de l'emploi, le caractère imprécis des mesures de modération salariale, l'inégalité de traitement entre les groupes sociaux, les mesures qui visent le blocage des conventions collectives, l'insuffisance de la lutte contre la fraude fiscale et certaines mesures en matière de réglementation et d'indemnisation du chômage (stage des jeunes, allocations de chômage réduites pour les cohabitant-e-s). Ce sera dans la rue que les groupes ciblés par ces mesures, les jeunes, les femmes vont exprimer leur opposition<sup>18</sup>. Le gouvernement Martens IV reprend la main et impose alors un cadre contraignant pour les négociations sectorielles qui débutent le 15 février 1981. Elles peuvent s'accorder sur une réduction du temps de travail à 39 heures ou à 38 heures ou d'une augmentation salariale de 1%. In extremis, le 14 février 1981, un mini accord interprofessionnel est signé. Ce cadrage autoritaire du gouvernement dans les relations industrielles persiste jusqu'en 1986.

## || Un regard rétrospectif

Le 30 janvier 1979, Jef Houthuys, président de la CSC, jette un regard sur les dix années de sa présidence. Sans nostalgie, dit-il, pour mieux préparer l'avenir. La période a été difficile et a connu des changements importants. La première rupture est celle de mai 1968 quand, dans différentes villes (Paris, Louvain, Amsterdam, Rome, Berkeley...), les révolutions dites culturelles ont impacté la société, y compris les syndicats. La seconde rupture est d'ordre économique avec l'arrêt, en 1974, d'une expansion sans précédent et d'une croissance économique illimitée depuis les années 1960, entraînant une crise qui s'installe durablement. Le défi pour le futur est d'arriver à une croissance qualitative et une redistribution

du travail disponible, de fournir de l'emploi à tous et garantir le bien-être. La troisième rupture concerne la Belgique unitaire. Quelle sera son orientation future? Va-t-elle déboucher sur la séparation et l'apartheid ou bien sur la diversité, l'enrichissement et une nouvelle unité, et comment le mouvement ouvrier chrétien se sortira de cette rupture? Comment la CSC parviendra-t-elle à devenir en même temps un mouvement syndical national et régionalisé? Enfin, une quatrième rupture traverse le monde, entre le Nord et le Sud, entre les pays riches et les pays en développement, avec une internationalisation rapide de l'économie, avec la crise de l'énergie, la répartition internationale du travail et les sociétés multinationales elles-mêmes qui sont un phénomène nouveau. Le président poursuit son analyse: pour la CSC dont l'ADN à compléter est la concertation et le partenariat,

il constate que « les organes de concertation ont été vidés de leurs sens: la FGTB reste à la marge [...], le patronat fait un pas en avant et deux pas en arrière et les gouvernements sont plutôt faibles et changeants, ne menant aucun projet à terme »<sup>19</sup>. Dans ce contexte difficile, il pointe quelques sujets de satisfaction: le maintien du pouvoir d'achat, l'instauration du minimum d'existence, la liaison des allocations sociales au bien-être, le frein à l'inflation, le troisième circuit de travail pour les chômeurs et chômeuses de longue durée, et enfin des initiatives portées par les travailleurs et travailleuses qui, pour sauver leur emploi, adoptent un système auto-gestionnaire. En conclusion, il appelle à une révision des priorités qui mobiliseraient les solidarités et mettraient l'emploi au centre des préoccupations<sup>20</sup>.

## Construire les balises de l'action syndicale

**E**n 1980, le rapport préparatoire au Congrès de la CSC « Une économie au service de l'homme et de la société », précise que les principes s'inspirent de *La CSC, Responsable de l'avenir, vers 1980 (1968-1969)*, de la déclaration de principe de la Confédération mondiale du travail (CMT, 1968-1973) et des options fondamentales du MOC-ACW (1978)<sup>21</sup>. D'un autre côté, Antoine (Tony) Dhanis, aumônier du MOC<sup>22</sup>, invite à réfléchir au statut des documents idéologiques et à leur rôle. « Une approche élaborée des rapports entre idéologie et action permettrait sans doute de saisir comment un document d'options est en même temps un texte qui enregistre les évolutions déjà accomplies et ouvre des perspectives nouvelles »<sup>23</sup>. Jef Houthuys, président de la CSC, le rappelle régulièrement: *CSC, responsable*

*de l'avenir* est la pierre angulaire de la CSC et il invite les propagandistes, jeunes et moins jeunes, à se replonger dans ces fondamentaux de l'action syndicale<sup>24</sup>.

### La CSC, Responsable de l'avenir (1968)

Dans ce texte, la CSC précise ses valeurs et pointe les défis que le syndicalisme devra gérer dans ce dernier quart du 20<sup>e</sup> siècle. Il est le fruit d'une enquête menée auprès de 1 300 militant·e·s et d'une large consultation dans les fédérations régionales et les centrales. La synthèse est rédigée par la Commission d'études de la CSC avec l'appui de chercheurs et chercheuses, ami·e·s du mouvement, et est soumise à

l'approbation du congrès qui mandate ladite Commission pour rédiger une nouvelle version, intégrant les amendements et les échanges, qui deviendra la feuille de route de la CSC, pour les dix, voire les vingt années à venir.

*CSC, Responsable de l'avenir* se subdivise en quatre chapitres. Le premier aborde les changements à l'œuvre dans la société tant sur le plan économique, de l'entreprise, du travail ou de la société civile et politique. Il dénonce les inégalités persistantes dans une société prospère et le maintien d'une conscience de classe et se pose la question : la classe laborieuse est-elle une entité homogène ou hétérogène ?

Le deuxième chapitre revisite les valeurs syndicales de la CSC : priorité à la personne du travailleur, de la travailleuse, l'inspiration chrétienne et l'ouverture aux autres confessions religieuses, ainsi que sa position spécifique dans un pluralisme syndical. La CSC plaide pour l'ouverture au dialogue et à la recherche de consensus entre organisations syndicales dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Ces valeurs, la CSC les partage au niveau international avec la CMT et les défend au sein des organisations internationales (Organisation internationale du travail-OIT, Bureau international du travail-BIT).

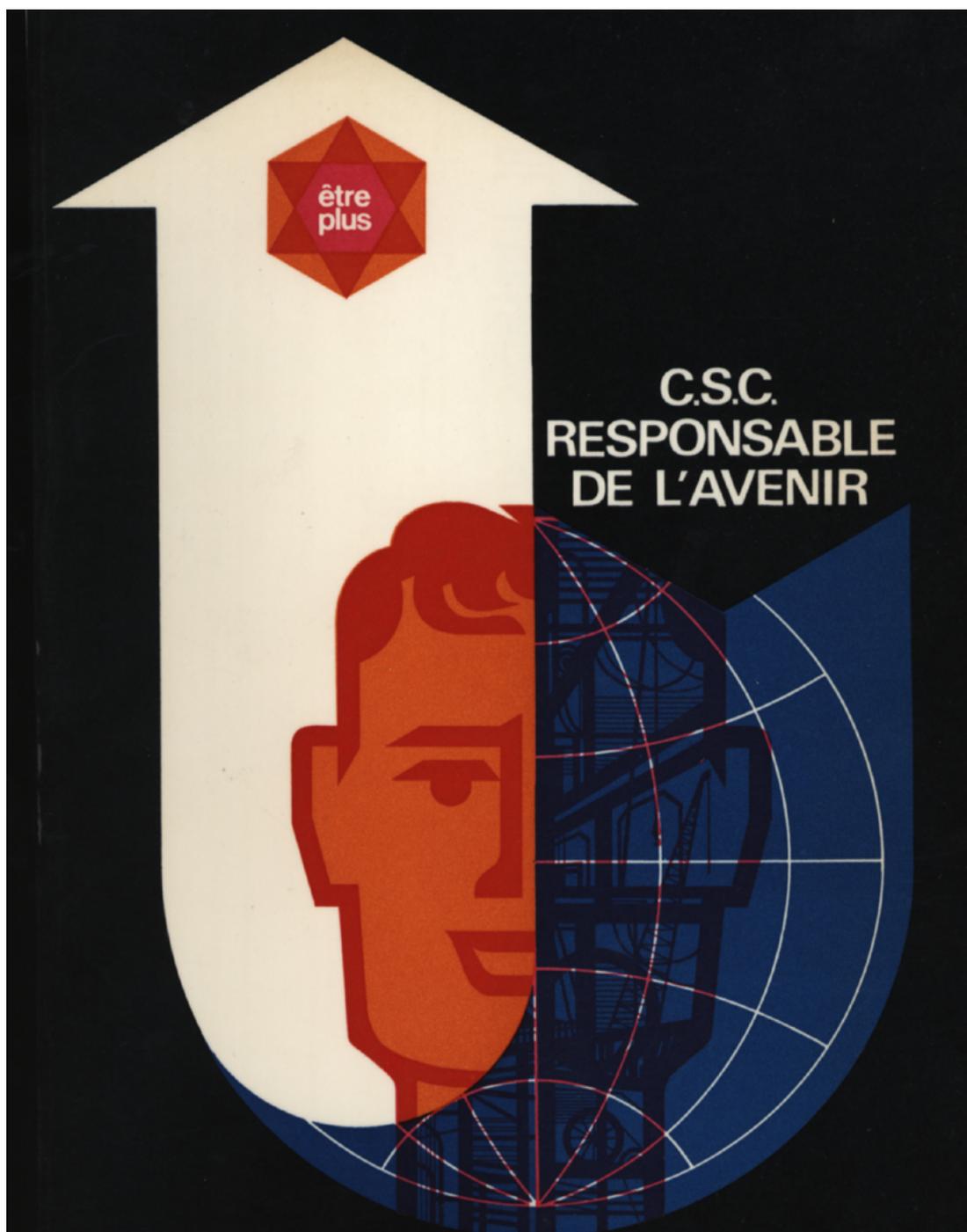
Le troisième volet de *Responsable de l'avenir* décline les perspectives et propositions concrètes pour le futur. La pierre angulaire est la valeur du travail, basée sur la conception chrétienne de la personne humaine dans tous les aspects de la vie. Les encycliques sociales sont évoquées, elles qui balisent depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle, l'agir du mouvement ouvrier chrétien, dont le syndicalisme est partie prenante. *CSC, Responsable de l'avenir* décline ensuite le programme économique, social et culturel de la CSC. Ce dernier aspect est nouveau et sert de fil rouge à un syndicalisme qui axe son action sur l'être plutôt que sur l'avoir.

Le dernier chapitre porte sur l'adaptation nécessaire des structures et de l'organisation de la

CSC pour incarner ce syndicalisme du futur ainsi que le rôle et la fonction de la négociation et de la grève, comme outils de mobilisation et de revendication, non négligeables. À cette occasion, la CSC répète que la grève est un moyen de lutte légitime : « Nous restons convaincus que la grève restera indispensable comme protestation organisée et comme moyen de pression, même dans une société qui opte résolument en faveur de plus d'égalité socio-économique, de plus de participation démocratique des travailleurs à tous les niveaux de la vie industrielle... Le paradis de la paix sociale permanente, dont toute inégalité et toute injustice seraient exclues, est humainement irréalisable. Nous rechercherons toujours une société plus équitable »<sup>25</sup>. *CSC, Responsable de l'avenir* impulse une orientation à l'action syndicale. Ses lignes de force sont régulièrement évoquées et mobilisées pendant toute la décennie. Certains points comme la démocratisation de l'entreprise seront approfondis lors des congrès de 1971 et de 1974 avec la réforme du conseil d'entreprise et l'instauration d'un comité des travailleurs.

## La déclaration de principe de la CMT (1968)

Lors de son Congrès d'octobre 1968, la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) devient la Confédération mondiale du travail (CMT)<sup>26</sup> et adopte une nouvelle déclaration de principes dans laquelle elle rappelle les valeurs chrétiennes à l'origine du mouvement international et son ouverture aux autres conceptions philosophiques et religieuses : « Tant dans l'énoncé de ses principes que dans la définition de ses objectifs et dans ses méthodes d'action, la CMT est guidée par une conception spiritualiste qui se fonde sur la conviction que l'homme et l'univers sont créés par Dieu, soit par d'autres conceptions qui sont en convergence avec elle, dans un effort commun d'édification d'une communauté humaine solidaire dans la liberté, la dignité, la justice et la fraternité »<sup>27</sup>. Au Congrès d'Évian de 1973,



---

Page de couverture de *La CSC. Responsable de l'avenir*. Rapport élaboré à la demande du XXIV<sup>e</sup> Congrès de la CSC à Bruxelles, 24-26 octobre 1968, Édition revue et complétée, Bruxelles, CSC, octobre 1969, 302 p.

---

un nouveau document d'orientation « Pour la libération des travailleurs par la lutte solidaire » est débattu, il met l'accent sur le principe de la démocratie, le véritable socialisme et la lutte anticapitaliste sur tous les fronts. Les débats sont vifs tant au sein de la CMT qu'en interne à la CSC. Le rapport d'activité de 1972-1975 de la Confédération précise que la délégation belge l'a adopté « par raison ». Le mot « socialisme » est ambigu et porteur de sens et d'usages très différents. Dans une approche positive, il s'agit de rejeter autant le système capitaliste que les systèmes autoritaires. Le socialisme pour la CSC est un « socialisme à visage humain visant à la satisfaction de tous les besoins humains et au plein épanouissement de la personne humaine et de tous les hommes »<sup>28</sup>. Dans son argumentaire, elle réaffirme ses options chrétiennes : « Dieu et l'humanité, et par conséquent la classe ouvrière, ne se laissent pas emprisonner dans le socialisme [...] quel que soit le développement social qu'il puisse connaître »<sup>29</sup>. Le socialisme et le libéralisme sont des doctrines héritières de la Révolution industrielle du 19<sup>e</sup> siècle et restent basés sur le productivisme sans prendre la mesure des nouveaux problèmes, « ceux relatifs à la croissance illimitée, au quantitatif, au productivisme, au gaspillage, à la technocratie, à l'isolement, à la manifestation, [...] ou pour parler en termes positifs : les efforts visant une plus grande participation, l'autoresponsabilité, la valorisation de groupes de base, les possibilités de convivialité, les efforts fournis en vue d'une plus grande sobriété, d'une meilleure qualité de vie, d'une culture dans le travail et les loisirs, d'une formation générale »<sup>30</sup>. Cette ouverture idéologique, même avec ces réserves, ouvre la voie à l'adhésion de la CSC à la Confédération européenne des syndicats (CES)<sup>31</sup>.

## Les options fondamentales du MOC-ACW (1978)

Avec l'émergence des partis politiques communautaires ou régionalistes, le MOC francophone reconnaît en 1972 le pluralisme d'engagement politique de ses membres et l'inclut dans son nouveau projet politique, officiellement adopté au Conseil central du 8 juin 1974. À l'occasion de ce débat, la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) demande que soient précisées les options fondamentales du mouvement. Le MOC lance un processus collectif de rédaction auquel l'Algemeen christelijk werknemersverbond (ACW) s'adjoint. Les deux ailes du mouvement ouvrier chrétien, en voie de distanciation, élaborent ainsi ce qui sera le dernier grand texte commun de l'ACW-MOC unitaire. Un groupe de travail pilote le projet. De multiples versions circulent, largement débattues et amendées. Parmi les points qui posent problème, il y a l'engagement explicite des diverses organisations, les jugements sur le capitalisme et sur les socialismes, la référence à l'enseignement social de l'Église, l'autogestion, les rapports entre le caractère chrétien du MOC et l'adhésion d'hommes et de femmes qui ont d'autres références, la lutte des classes, la reconnaissance du fait communautaire et régional, les fronts communs. Les options fondamentales du MOC-ACW sont adoptées par le Conseil central du mouvement le 4 mars 1978.

L'introduction rappelle deux valeurs fondamentales du mouvement ouvrier chrétien : la justice pour et avec les travailleurs et l'apport de la foi chrétienne. Le texte évoque l'enseignement social de l'Église et entérine l'autonomie du MOC et de ses organisations par rapport à l'Église. Les options insistent sur la dimension internationale et sur la dimension communautaire et régionale, inscrites dans les nouvelles structures institutionnelles belges. À chacun de ces niveaux, les entités doivent pouvoir adopter, selon leurs besoins, des modalités spécifiques, mais la solidarité ouvrière reste primordiale et essentielle.



L'autogestion comme revendication, 1975. (Au travail, n° 21, 24 mai 1975, p. 5)

Le texte pointe les acquis du mouvement ouvrier, mais souligne aussi que des inégalités subsistent dans tous les domaines de la vie, y compris dans le droit et la justice. Ces mécanismes de domination et d'oppression sont le fait du capitalisme et du socialisme totalitaire. Les options évoquent un socialisme démocratique, « un socialisme à visage humain », amendement porté conjointement par Jean Verjans (MOC Liège) et par Willy Peirens (CSC). Elles évoquent les aspirations nouvelles: la libération des femmes, l'évolution des familles, l'environnement et la qualité de la vie. Dans un contexte international de guerres postcoloniales (Vietnam), de mouvements de libération des peuples, la lutte des classes, ce principe, longtemps refusé par les organisations chrétiennes, est acceptée quand il s'agit de répondre de manière pragmatique aux besoins et attentes des peuples. La soif d'égalité, de justice dans l'accès et la redistribution des richesses, l'espérance de démocratie se traduisent à l'intérieur comme à l'extérieur du mouvement par des recherches et des expériences de participation et d'autogestion. La qualité de la vie passe aussi par une recherche de l'être plus que de l'avoir. La critique de la consommation et de la surexploitation des ressources est une préoccupation nouvelle, apportée par l'ACW. La deuxième partie « Nos motivations pour un changement de société » s'efforce de répondre à la question: comment articuler le caractère chrétien du MOC avec son ouverture à des hommes et des femmes d'autres religions ou n'ayant pas de référence religieuse? La troisième partie introduit la notion de justice et de solidarité et met en avant le caractère social de l'homme. La primauté de la personne, approche qui s'inscrit dans la tradition du MOC, devient seconde. On la retrouve néanmoins dans la critique de la modernité et de la réduction

de l'homme à sa seule dimension économique. L'utilisation des biens économiques de base, des ressources naturelles et de la connaissance fait l'objet d'un chapitre. Se dessine en filigrane le vieux débat sur les nationalisations. Les options tranchent: c'est possible: le contrôle peut aller jusqu'à l'appropriation collective pure et simple avec l'autogestion comme objectif final de la transformation de la société, mais elle s'accompagne d'étapes préalables, le contrôle ouvrier et la planification démocratique. Les options réaffirment l'indépendance du politique par rapport aux pouvoirs économique et financier avec, comme corollaires, la paix, la coopération et un ordre économique et juridique international. L'option d'un fédéralisme communautaire et régional valide la stratégie politique du MOC et de l'ACW tandis que l'ouverture au pluralisme permet de répondre à l'appel à des fronts communs dans la clarté.

Sur dix ans, les lignes bougent: dignité de la personne versus le travailleur est un être social, doctrine de l'Église versus enseignement social de l'Église, démocratie économique, participation, information, contrôle et, si nécessaire, autogestion, ouverture et pluralisme dans le respect mutuel des valeurs chrétiennes, un socialisme social, et enfin, la solidarité des travailleurs est première, au niveau national au-delà des intérêts des groupes, au niveau européen et au niveau mondial. La CSC reprend à son compte les options fondamentales et lance des groupes de réflexion qui approfondissent les points qui concernent l'action syndicale. Le service de formation de la CSC, Formation Éducation Culture (FEC asbl) asbl, jouera un rôle important dans ce travail d'appropriation en proposant des modules de formation et des outils pédagogiques.

# Une croissance continue (1970-1981)

**P**endant cette décennie, la CSC passe de 965 208 à 1 318 845 affilié·e·s. Le cap du million est salué au congrès de 1972, non sans fierté des dirigeants. Des variations importantes existent entre les centrales: les centrales des employés et des services publics (y compris les centrales de l'enseignement) enregistrent le plus de nouveaux membres, tandis que d'autres voient la baisse de leurs effectifs, reflet des pertes d'emplois dans leurs secteurs. Cette croissance s'explique aussi en partie par l'inscription au service syndical de paiement des allocations de chômage.

## Croissance du nombre de cotisant·e·s

Les effectifs se calculent sur la moyenne des cotisations perçues pendant l'année déterminée.

<b>1970</b>	965 208
<b>1971</b>	995 520
<b>1972</b>	1 046 360
<b>1973</b>	1 078 758
<b>1974</b>	1 139 061
<b>1975</b>	1 201 681
<b>1976</b>	1 234 758
<b>1977</b>	1 259 787
<b>1978</b>	1 274 629
<b>1979</b>	1 293 256
<b>1980</b>	1 318 845

Source: CSC. Rapport d'activité, 1979-1981, Bruxelles, (1981), p. 95.

## Nombre d'affilié·e·s par centrales professionnelles

<b>CENTRALES</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>
<b>Chimie et cuir</b>	44 577	53 002	52 494
<b>Diamant</b>	9 621	7 049	6 891
<b>Bois et bâtiment</b>	172 884	186 894	211 710
<b>Métal</b>	165 491	228 673	233 006
<b>Mineurs</b>	31 179	31 446	28 751
<b>Livre et papier</b>	16 194	21 567	21 073
<b>Textile</b>	123 409	130 400	124 589
<b>Transport</b>	11 360	16 083	17 381
<b>Alimentation &amp; services</b>	66 627	85 768	107 141
<b>Employés</b>	108 445	185 119	237 162
<b>Services publics</b>	59 594	71 285	85 827
<b>Enseignement technique</b>	24 134	30 987	33 157
<b>Chemins de fer et PTT</b>	36 833	49 434	
<b>Communications et culture</b>			57 757
<b>Instituteurs</b>	50 240	51 638	48 726
<b>Enseignement officiel</b>	3 726	4 863	6 177
<b>Enseignement moyen libre</b>		14 921	16 902
<b>Sporta</b>	78	141	153
<b>École professionnelle Anvers</b>	3 553	2 890	2 888
<b>TOTAL</b>	<b>965 208</b>	<b>1 201 681</b>	<b>1 318 845</b>

Source: CSC. Rapports d'activité. 1970-1972, Bruxelles, (1972), p. 35; 1975-1977, Bruxelles, (1977), p. 68; 1979-1981, Bruxelles, (1981), p. 93.



## Travailleurs et travailleuses, porteurs de handicaps<sup>32</sup>

**D**ébut des années 1960, des associations de parents d'enfants handicapés prennent l'initiative de créer des ateliers protégés qui relèvent plus souvent de l'occupationnel que de l'entreprise. Or ce secteur se développe, se diversifie et emploie de plus en plus de travailleurs et travailleuses. Si la mutualité chrétienne avait depuis longtemps soutenu un mouvement, l'Association chrétienne des invalides et handicapés (ACIH, aujourd'hui Altéo), pour le mouvement syndical, la problématique est nouvelle. La loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires exclut ces travailleurs et travailleuses de son champ d'application. En 1969, les interlocuteurs sociaux signent une déclaration commune portant sur le reclassement de la personne handicapée. Cette convention améliore la procédure de reconnaissance par le Fonds national de reclassement social des handicapés<sup>33</sup>. Suivent l'engagement de quelques secteurs industriels qui ouvrent des postes adaptés (subventionnés par l'État), le développement de structures d'accueil et d'orientation professionnelle ainsi que leur extension aux travailleurs migrants (loi du 27 juin 1969), mais des problèmes subsistent en matière de salaire, de barèmes, de conditions de travail, de mobilité (accès au transport public, cartes de stationnement riverain, ...) et des coûts que cela représente pour les personnes concernées.

La CSC répond à ces attentes avec un service « spécialisé » chargé d'examiner chaque problématique. L'objectif est de mettre en place une commission paritaire *ad hoc*, le personnel encadrant étant organisé dans la Centrale nationale des employés (CNE) ou la Landelijke bedienden centrale (LBC, aujourd'hui Puls). La CSC exige aussi que l'administration de l'État et les pouvoirs subordonnés ouvrent des postes adaptés. Ce sera l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi des handicapés dans les administrations de l'État. Suite à la pression des organisations syndicales, l'OIT réaffirme en 1975 une résolution concernant la réadaptation professionnelle et la réintégration sociale des handicapés<sup>34</sup>.

Les prises de position se multiplient. Le 14 octobre 1978, la Fédération de Liège tient un congrès sur l'interprofessionnalisation des luttes pour l'emploi. À la tribune, des militant·e·s dénoncent les conditions des travailleurs et travailleuses handicapé·e·s : traités comme des enfants, ils travaillent pour des salaires horaires extrêmement bas et subissent des pressions pour le rendement. Le congrès de Liège se prononce pour la réduction de ces inégalités tandis que le secrétaire régional annonce la nomination immédiate d'une permanente, Anne-Marie Meunier, chargée de structurer ce groupe spécifique<sup>35</sup>. Les Jeunes CSC prennent le relais. Leur enquête, menée en septembre 1979 auprès des jeunes de toutes catégories, met en évidence les conditions de travail et salariales dans les ateliers protégés : avant la crise, la situation était déjà difficile, depuis, c'est pire ! Ces travailleurs et travailleuses n'ont pas le salaire minimum interprofessionnel garanti, ni les mêmes droits en matière de sécurité sociale. L'emploi est aléatoire, les conditions de travail souvent dangereuses, pénibles et le manque de respect quotidien. Les sanctions sont nombreuses et arbitraires. Enfin, vu comme incapables, ils n'ont ni délégation syndicale, ni d'organes de concertation et surtout il n'existe toujours pas de commission paritaire propre au secteur<sup>36</sup>.



---

**Le travail adapté, s.d.** (CARHOP, fonds CSC – service Presse)

---

Au XXVII<sup>e</sup> Congrès de la CSC de 1980, une résolution porte spécifiquement sur les droits des travailleurs et travailleuses, porteurs de handicap, et fixe ainsi les axes de travail de la CSC : les travailleurs et les travailleuses handicapé-e-s doivent bénéficier d'un statut équivalent au statut ouvrier ou employé qui leur garantit un salaire équivalent au salaire d'un travailleur valide qui exerce le même type de fonction, les mêmes droits vis-à-vis de la sécurité sociale, la même protection vis-à-vis des conditions de travail dangereuses et insalubres. Dans les ateliers protégés, ils doivent également pouvoir s'exprimer par l'intermédiaire d'une délégation syndicale, d'un comité de sécurité et d'hygiène (CSH) et d'un conseil d'entreprise (CE). La CSC s'engage à mettre en place une ou plusieurs instances spéciales pour les ateliers protégés pour rencontrer leurs problèmes spécifiques. Enfin elle exige que le droit au travail soit concrètement reconnu aux travailleurs les moins valides en leur réservant une part de l'emploi total<sup>37</sup>.

1981 est proclamée « Année internationale pour les personnes handicapées ». Le 16 mai 1981, une manifestation rassemble toutes les associations œuvrant dans le monde du handicap pour rappeler leurs besoins, attentes et revendications. La CSC soutient l'initiative et appelle ses membres à manifester leur solidarité<sup>38</sup>. De son côté, le Service des travailleurs migrants rappelle aussi au Bureau de la CSC les discriminations qui perdurent pour les étrangers en fonction de la nationalité et des conventions de réciprocité<sup>39</sup>.

La CSC lance un processus de structuration syndicale de ce secteur (groupe de travail, études du service Entreprise, comités fédéraux) et conclut un partenariat avec l'ACIH : le syndicat prend en charge la défense de l'ensemble des intérêts professionnels des travailleurs occupés dans les ateliers protégés<sup>40</sup>, l'ACIH, les autres aspects de l'insertion sociale et de santé. Faut-il créer une commission paritaire spéciale pour les ateliers protégés ou affecter une unique commission paritaire existante à l'examen de leurs problèmes ? L'idée suit son chemin. Le Fonds national pour le reclassement social des handicapés, installé au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail, est la principale source de subsides pour ces entreprises qui subissent, comme d'autres départements, les mesures d'austérité, ce qui suscite la mobilisation de tous les acteurs concernés qui s'opposent à toutes les mesures qui pénalisent davantage les travailleurs et un secteur déjà sous-équipé.<sup>41</sup> Fin 1988, le Conseil national du travail acte que la situation de ces travailleurs et travailleuses s'apparente de plus en plus à celle des travailleurs et travailleuses des autres secteurs et installe, en 1992, la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven ».

Sur le plan institutionnel, la loi du 28 décembre 1984 transfère aux Communautés les politiques d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Suit le décret du 22 juillet 1993 qui attribue l'exercice de certaines compétences, dont la politique de l'aide aux personnes handicapées, à la Région wallonne et à la Commission communautaire francophone (COCOF). En Région wallonne, le décret du 5 avril 1995 crée l'Agence wallonne de l'insertion de la personne handicapée tandis que la nouvelle appellation « entreprise de travail adapté » traduit l'évolution d'un secteur où l'économie prend une place de plus en plus importante.




---

### Pour une vie de qualité, s.d.

(CARHOP, fonds Marc Vandermosten, boîte autocollants, badges)

---

Les élections syndicales de 1971, 1975 et 1979 donnent aussi des indications sur la pénétration de la CSC dans les milieux du travail. En 1971, quelque 5 000 entreprises de plus de 200 travailleurs et travailleuses sont concernées. Les trois organisations syndicales signent un accord national relatif à la campagne électorale, qui sera reconduit, à chaque fois, pour limiter les dépenses électorales et respecter des règles de bonne conduite (pas de chaulage de slogans sur les bâtiments ou les routes, pas d'attaque ou polémique dirigée contre les personnes, pas de campagne publicitaire payante). La CSC opte pour un slogan qui fait référence à ses valeurs : « Priorité à la personne ».

Le programme électoral général reprend les points d'actualité comme la réduction du temps de travail, le salaire mensuel intégral garanti, l'emploi et le meilleur emploi, la réforme de la sécurité sociale et de son financement, l'amélioration des pensions avec l'accès à 60 ans pour les métiers insalubres et pénibles, le pouvoir d'achat, une vraie politique familiale (allocations familiales, allocation aux mères, équipements collectifs et un statut social de la maternité) ainsi qu'un volet important sur la démocratisation de l'économie. La campagne cible aussi les groupes spécifiques qui ont chacun des thématiques propres : les jeunes ce sera le crédit temps; les travailleuses, à travail égal salaire égal et des allocations de chômage égales; les travailleurs immigrés, qui sont pour la première fois électeurs et éligibles, un statut professionnel, social, culturel et civique compatible avec leur dignité.

En 1975, la réglementation électorale évolue : les entreprises de plus de 150 travailleurs et travailleuses pour les conseils d'entreprise (CE) et de 50 pour les comités de sécurité et d'hygiène (CSH) sont désormais concernées par les élections sociales tandis que, pour les jeunes, l'âge de voter passe à 14 ans et l'éligibilité à 16 ans. Pour la première fois, les entreprises à finalité sociale ou éducative organisent des élections (secteur de la santé, enseignement libre). La CSC opte pour un thème de campagne qui conjugue « Pour une vie de qualité » avec, pour revendications, le droit à un emploi de qualité, un travail à la mesure de l'homme, l'information et la formation en vue de l'autogestion, des crèches, des services sociaux et collectifs, un slogan « Notre santé n'est pas à vendre », etc.

Sièges obtenus en pourcentage par les organisations syndicales aux comités de sécurité et d'hygiène et aux conseils d'entreprise, 1971-1975-1979

Année	Conseils d'entreprise en %			Comités de sécurité et d'hygiène en %		
	CSC	FGTB	CGSLB	CSC	FGTB	CGSLB
1971	47,61	49,10	3,28	51,49	45,36	3,15
1975	51,17	45,40	3,43	52,87	43,06	4,07
1979	57,06	38,64	4,30	56,10	39,57	4,33

Source: SPINEUX A., *Les élections syndicales de 1979 (I)*, Bruxelles, CRISP, 1980, p. 25-26 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 886-887).



### Tract pour les élections sociales, 1979.

(CARHOP, coll. affiches, n° 649)

En 1979, les élections sociales se déroulent dans les entreprises de plus de 100 salarié-e-s, pour les CE et 50 pour les CSH, ce qui permet à un grand nombre d'entreprises à finalité non marchande d'y participer. Ce ne sont pas moins de 85 000 candidat-e-s pour les CE et 76 000 pour les CSH qui se mobilisent. La CSC présente le plus de candidat-e-s et fait campagne avec le thème « La solidarité des luttes pour l'emploi ». À chaque scrutin, la CSC augmente sa représentativité, pas toujours en nombre de voix, mais bien en nombre de sièges. Des mouvements s'observent néanmoins en interne: baisse du nombre de sièges pour les ouvriers, et, pour les jeunes, reflet de la crise de l'emploi, mais augmentation importante chez les employé-e-s où la CSC est très présente entre autres dans le secteur de la santé et de l'enseignement libre.

# Les congrès : des jalons pour construire le projet d'un syndicalisme solidaire

**P**endant les années 1970, pas moins de cinq congrès sont organisés. Ce sont autant de temps d'arrêt dans la vie bouillonnante et mouvementée de l'organisation syndicale. Cet exercice de démocratie participative, qui mobilise entre 800 et 1 000 délégué-e-s et permanent-e-s, permet d'ajuster les lignes de force du projet syndical à l'évolution de la société et d'intégrer les aspirations nouvelles du monde du travail.

## Renforcer la démocratie économique et la participation (1971 et 1974)

Dans le prolongement de *Responsable de l'avenir*, la CSC lance un chantier pour approfondir ce qu'elle entend par « démocratisation de l'entreprise ». Elle consulte pendant deux ans ses militant-e-s et consacre plusieurs discussions approfondies au Comité de la CSC ce qui aboutit au congrès en 1971 qui a pour thème « La participation ouvrière à la vie des entreprises ». Pour la CSC, une véritable démocratisation de l'entreprise ne peut s'acquérir que si le travailleur est reconnu comme acteur à part entière et « si le système ou les structures l'empêchent de participer », écrit-elle, « il a le devoir moral de prendre le pouvoir pour le faire »<sup>42</sup>. Elle proclame la primauté morale des travailleurs et des travailleuses et de leurs intérêts individuels et collectifs sur les détenteurs de capitaux et leurs intérêts ainsi que sur les technocrates et les techniques. Cela suppose à une nouvelle répartition des forces entre le

capital et le travail. La participation est un droit à exercer à tous les niveaux, sur base de l'autonomie, de la reconnaissance et des particularités des intéressé-e-s. Ce n'est pas le contrôle ouvrier, qui, dans une société capitaliste, technocratique ou collectiviste, peut amener à des tensions et des conflits. C'est l'autogestion des travailleurs et travailleuses qui est le but à atteindre : « Étant un aspect du principe de l'autogestion dans notre société, l'autogestion des travailleurs possède incontestablement une valeur humaine élevée et dynamique, elle se rapproche d'ailleurs très fort d'une vieille ligne de conduite chrétienne de comportement social qu'on appelle le principe de subsidiarité en vertu duquel les petits groupes et unités doivent se voir confier la responsabilité de ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes. [...] L'autogestion est l'idée que la responsabilité est assumée en première instance, mais non exclusivement par le groupe des travailleurs lui-même »<sup>43</sup>. Cette participation démocratique des travailleurs et des travailleuses à l'entreprise suppose l'accès à l'information et le contrôle des décisions. Cela passe par une réforme de la loi sur l'organisation de l'économie de 1948 dont la pratique a montré les failles et les limites, pour renforcer le pouvoir de la délégation syndicale et des organes de concertation dans l'entreprise, et le développement d'outils que sont la législation et les réglementations, la comptabilité normalisée, et les réviseurs d'entreprise. Enfin, la CSC veut une modification des relations de force au sein de l'entreprise : « La structure des sociétés à capitaux, dont le pouvoir est unilatéral et

dominant, constitue le noyau du capitalisme. Nous voulons y mettre fin». Elle s'appuie en cela sur le projet du MOC-ACW (1967)<sup>44</sup> qui vise le renversement du rapport Capital/Travail et propose la création d'un institut de la participation pour piloter des expériences pilotes sous contrôle syndical.

Un nouveau chantier s'ouvre portant sur la réforme du conseil d'entreprise. Le groupe de travail Entreprise étudie sur un nouveau schéma organisationnel - le conseil des travailleurs - et pilote les discussions en interne dans le mouvement. Le projet « Du conseil d'entreprise au conseil de travailleurs » est débattu lors du congrès du 16 mars 1974 lequel adopte cette nouvelle approche des organes de concertation au sein de l'entreprise. La feuille de route « Démocratisation de l'entreprise » comprend la réforme de la loi de 1948, l'instauration d'un nouveau niveau de concertation, le conseil des travailleurs, des obligations d'information économique et financière et des nouveaux outils de gestion des entreprises (uniformiser les comptes annuels, réformer le révisorat d'entreprise, la planification, etc.).

La CSC inscrit ces points dans les cahiers de revendication, mais la FGTB n'en veut pas vu son propre projet de contrôle ouvrier qui vise à l'appropriation par la classe ouvrière du pouvoir dans l'entreprise<sup>45</sup>, et, sans surprise, le patronat n'est pas demandeur. C'est progressivement que la démocratie économique est élargie avec une première réforme de la loi de 1948 par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant sur la réglementation des informations économiques et financières à communiquer aux conseils d'entreprise. En février 1985, *Info CSC* titre « La réforme du révisorat d'entreprise, une victoire de la ténacité du syndicat chrétien »<sup>46</sup>. C'est le résultat d'une proposition déposée par la CSC en 1970 au CNEE, reprise en 1972 par le Conseil central de l'économie, qui commence son parcours parlementaire en 1983-1984 pour être adoptée en 1985<sup>47</sup>.

## || La sécurité sociale (1972)

Le XXV<sup>e</sup> Congrès statutaire général de la CSC des 23-25 novembre 1972, outre les questions d'actualité, met la sécurité sociale comme sujet principal de ses débats. Dans son rapport moral, Robert D'Hondt, qui vient d'être élu secrétaire général, souligne combien la solidarité entre actifs et non-actifs est essentielle. Le revenu minimum mensuel pour les actifs et les allocations sociales pour les non-actifs ont été majorés et sont liés à l'évolution générale du niveau de vie. La CSC pose la revendication de la liaison des prestations sociales au bien-être. L'accord interprofessionnel du 15 juin 1971 l'a mis en œuvre pour les pensions. Fin 1973, un accord entre le gouvernement et les syndicats étend la liaison au bien-être aux indemnités d'invalidité, d'accident de travail et de maladie professionnelle, en automne 1974 aux allocations de chômage et, au 1<sup>er</sup> janvier 1975, aux allocations familiales<sup>48</sup>. C'est une avancée essentielle.

## || La répartition des revenus (1975)

Le XXVI<sup>e</sup> Congrès statutaire général de la CSC des 11 au 13 décembre 1975 se penche sur la répartition équitable des revenus dans l'ensemble des groupes sociaux. Le Bureau installe une commission politique de salaires et des revenus dont la mission est de préparer le texte de base. La commission lance une enquête sur les salaires, organise des sessions d'étude et des débats dans les fédérations et les centrales<sup>49</sup>. En introduction au Congrès, Robert Van Depoele, secrétaire national, présente les échelles de revenus en Belgique et montre le fossé entre le décile le plus riche et le décile le plus pauvre. Il observe que des données précises sont quasi inexistantes. Or, aucune politique de répartition des revenus n'est envisageable sans une meilleure connaissance des revenus et des fortunes. C'est un premier objectif: connaître les revenus réels perçus, tant salariaux que des autres revenus, entre autres ceux des indépendants, des revenus mobiliers et

immobiliers avec comme corollaire, la lutte contre la fraude fiscale. Il illustre ensuite les écarts salariaux basés sur l'âge et le sexe, entre les secteurs, entre les régions, entre les différentes formes salariales. Pour la CSC, toute politique salariale, fondée sur la solidarité, se base sur une autre échelle de valeurs: le travail, la solidarité avec les plus faibles. Au lieu de l'individualisme et de la concurrence, la CSC oppose la promotion collective, la justice dans la répartition des biens matériels et l'égalité des chances. Une politique des revenus, outre la politique salariale, inclut la sécurité sociale et une fiscalité juste. Au niveau salarial, l'objectif à atteindre est une tension d'un à cinq des salaires en tenant compte des besoins, de l'effort, des conditions de travail pénibles, des prestations utiles à la collectivité. Une politique des revenus, juste et équitable, suppose deux conditions indispensables: la répartition du pouvoir économique telle que proposée dans le programme économique de la CSC et la répartition du savoir (égalité des chances), inscrite dans le projet de démocratisation de l'école et le programme éducatif prôné par le MOC-ACW. Après un débat dense, le congrès accepte ces résolutions et adopte le texte amendé<sup>50</sup>.

### « Une économie au service de l'homme et de la société » (1980)

Ce congrès se situe à un moment charnière, entre un bilan des années 1975 à 1980, période difficile pour le mouvement syndical, et un projet tourné vers l'avenir. La CSC, « comme syndicat de masse responsable, veut tracer sa propre voie face à ceux qui se résignent à voir le système capitaliste comme un état de fait impossible à changer ou ceux qui s'enferment dans des théories irréalistes ou fortement ancrées dans des systèmes idéologiques ». Un autre modèle serait-il possible ? Le document de travail est présenté de concert par deux secrétaires nationaux, Willy Peirens et François Sabic, en trois temps: le constat et la description des problèmes économiques, les fondements et les

objectifs et enfin, le programme économique comme balise de l'action future de la CSC.<sup>51</sup>

Qu'est-ce l'économie pour les deux rapporteurs ? Leur définition est relativement simple. Elle vise à procurer aux êtres humains, sous les meilleures conditions et grâce au travail de tous, les moyens nécessaires à leur existence matérielle et spirituelle. Une économie n'est pas une fin en soi. Elle doit être au service de l'homme et de la société. Ce premier principe établi, les autres sont, pour le syndicat chrétien, une économie favorisant l'égalité, une économie démocratique, une économie ancrée territorialement, une économie de prospérité, une économie de bien-être, une économie bâtie sur un travail humanisant, soit sept commandements déclinés en sept développements.<sup>52</sup> Les secrétaires nationaux poursuivent: la CSC se dit hostile à un capitalisme, qui tend à maximaliser le bénéfice au profit des détenteurs de capitaux, et prend position contre le capitalisme d'État qui prive les citoyens, les citoyennes, les travailleurs et les travailleuses de droits et de liberté. Entre ses deux pôles, la CSC opte pour une économie démocratique qui organise la participation de tous à la prise de décision économique.<sup>53</sup> Depuis longtemps, elle plaide pour la révision de la loi de 1948 sur l'organisation de l'économie. Il faut passer de la consultation à une réelle concertation avec le patronat et le gouvernement. L'économie doit favoriser l'égalité entre tous, en tenant compte des diversités, par des mesures de discriminations positives ou par des interventions complémentaires en faveur des groupes les plus fragiles (minimum vital, minima de sécurité sociale, salaire minimum, égalité salariale). Les Régions, créées lors de la première réforme institutionnelle, sont une pièce maîtresse pour stimuler l'activité industrielle, accompagner les reconversions nécessaires, promouvoir l'innovation, susciter des politiques énergétiques et respecter l'environnement. Comme levier, la CSC opte pour l'initiative industrielle publique ou mixte à certaines conditions (autonomie, expertise, responsabilité et recrutement de gestionnaires compétents). Une politique économique responsable doit prendre en considération le respect



XXVII<sup>e</sup> Congrès de la CSC « Une économie au service de l'homme et de la société », Le Coq-sur-Mer, 24-26 avril 1980.

(CARHOP, fonds Marc Vandermosten, boîte autocollants, badges)

et la gestion du cadre naturel: l'espace, l'eau, la faune, la flore, mais aussi le patrimoine social et culturel qui est aussi pourvoyeur d'emplois.

Peut-on encore espérer une économie de plein emploi? La CSC avance le droit à un emploi socialement utile. C'est l'enjeu du troisième circuit de travail pour des activités dans le secteur du bien-être, le secteur culturel ou de formation, pour rencontrer des besoins existants ou innovants comme la protection de la nature... Mais donner du sens au travail suppose aussi une politique du temps libéré, des loisirs, la formation et la culture. Aussi la CSC donne la priorité à la réduction du temps de travail sur la croissance salariale<sup>54</sup>. Enfin, une économie de bien-être, c'est aussi la liaison à la prospérité des bas salaires et des allocations sociales<sup>55</sup>. Elle rappelle les résolutions de 1975 sur le différentiel salarial d'un à cinq, sa demande d'un cadastre des fortunes, la transparence des revenus des capitaux (actions obligations, bénéfices, loyers et mêmes revenus des professions libérales), la levée du secret bancaire (national et international) et un contrôle sur les revenus des professions libérales. La fiscalité est un levier pour assurer une répartition équitable des revenus directs basée sur les besoins, les charges et la capacité contributive de chacune et l'encadrement des revenus indirects.

L'exercice est difficile, les accents mis sont parfois innovants souvent déroutants. Lors du débat, la Centrale du bois et bâtiment rejette ces options: «On affirme que l'initiative industrielle publique doit être un des leviers d'une nouvelle politique industrielle. Notre centrale ne peut souscrire à cette prise de position. Les pouvoirs publics doivent uniquement intervenir dans les cas où l'initiative privée demeure vraiment en reste ou est en fait un monopole excessif. Le programme de la CSC va dans la direction de l'étatisme et du collectivisme. Notre centrale n'est pas disposée à suivre cette voie. L'autogestion: dans ce domaine, l'accent principal se trouve mis sur les droits et on passe sous silence les devoirs qu'elle entraîne. L'autogestion est-elle bien réalisable? La centrale ne le croit pas. C'est une utopie tant dans une économie de marché ouverte que dans une économie fermée»<sup>56</sup>. Cette position certes minoritaire est entendue et, dans ses conclusions, Willy Peirens note cinq points de tension: l'autogestion, la formation professionnelle, la planification impérative, le manque d'évocation de secteurs industriels forts, le rôle des pouvoirs publics. Il rappelle que le congrès approfondit un volet de *Responsable pour l'avenir*, «12 ans plus tard et dans d'autres circonstances»<sup>57</sup>. Finalement, les résolutions amendées sont adoptées par 1 098 748 voix pour, 148 142 contre et 22 522 abstentions.

## Un moment de fête autour de La Cité (1975, 1980)

**E**n 1975, le quotidien *La Cité* a 25 ans. Pour fêter cet événement, elle organise les 27 et 28 septembre un événement, qui rassemble plus de 30 000 personnes au Palais des Beaux-Arts de Charleroi. La fête est aussi politique. Mobilisées sur la défense de la presse quotidienne, les organisations du MOC se positionnent aussi comme acteurs

sociopolitiques wallons<sup>58</sup>. À cette occasion, une première assemblée de syndicalistes wallons et bruxellois francophones se tient et débat librement des enjeux de leurs régions<sup>59</sup>. Le drapeau wallon atteste de la volonté d'afficher cette identité. Jef Houthuys, dans sa prise de parole, insiste sur la nécessaire solidarité. Les interventions de François Sabic et de Robert D'Hondt

reprennent la nécessité de s'unir contre l'agression patronale et pour relever le défi de l'emploi. R. D'Hondt, dans son discours de clôture, ne cache pas sa satisfaction d'être là. Il rappelle que les jeunes syndicalistes sont un enjeu essentiel pour l'avenir, pointe quelques enjeux syndicaux comme l'emploi, la situation difficile de la Wallonie, la nécessité d'une politique publique, et plaide pour une régionalisation effective. Il fait part des contacts entamés avec les responsables de l'Interrégionale wallonne de la FGTB pour développer une stratégie commune et concertée vis-à-vis du gouvernement et du conseil des ministres wallons. C'est ensemble qu'ils pourront réformer les institutions pour répondre aux besoins de la Wallonie. L'assemblée se clôture par l'adoption d'une motion qui demande l'approfondissement de la régionalisation.

Avec les années, la CSC wallonne affirme de plus en plus ses positions régionales, non sans heurter les collègues flamands<sup>60</sup>. En janvier 1978, après une large consultation des militant·e·s,

elle adopte son programme économique et social intitulé « Les priorités pour les responsables politiques régionaux de la Wallonie » avec, comme fil rouge, l'initiative industrielle publique, la réindustrialisation de la Wallonie, le sauvetage et la reconversion des secteurs en crise, l'énergie et l'eau, les infrastructures, l'enseignement technique et professionnel et la réforme de l'Office national de l'emploi (ONEM). Le 27 janvier 1979, l'Assemblée wallonne des militants et délégués de la CSC, réunie à Huy, adopte un texte essentiel « Préciser les positions syndicales pour notre action revendicative en Wallonie »<sup>61</sup>, dont les priorités sont, entre autres, la concrétisation institutionnelle des trois Régions, le contrôle des aides publiques, le droit de vote et d'éligibilité aux travailleurs immigrés et leur accès à la fonction publique.<sup>62</sup> Elle y exprime clairement sa volonté de construire un front commun syndical avec son homologue socialiste. Fin février 1979, le Comité régional wallon de la CSC (CRW) est installé.

## Faire face à la crise

**E**ntre 1976 et 1980, les mobilisations des travailleurs et travailleuses sont incessantes. Quand la volonté des deux parties est présente, le front commun syndical se maintient, mais c'est de plus en plus difficile. Les manifestations se multiplient dans les régions impactées par les fermetures, pour la sauvegarde de l'emploi et de la sécurité sociale<sup>63</sup>, contre la manipulation de l'index, pour l'initiative industrielle publique, etc. Il n'est pas possible de dérouler le film de toutes ces actions. Quelques temps forts, exemplatifs de la position de la CSC et des enjeux qui la traversent, sont évoqués.

### « Programme pour un plein et meilleur emploi » (13 avril 1976)

Face à la croissance inquiétante d'un chômage structurel, le Comité de la CSC convoque en urgence un congrès extraordinaire, elle y appelle au partage solidaire de l'emploi disponible: prépension, lutte contre les heures supplémentaires, cumul, lutte contre le travail au noir, limitation du travail des pensionnés, etc. Elle propose, comme mesures concrètes, de soutenir l'initiative industrielle publique, de stimuler les petites et moyennes entreprises (PME) en tenant compte des besoins des régions, d'investir dans la création de postes socialement

utiles (nouveau circuit de travail subventionné par l'État). Elle demande l'allongement de la scolarité obligatoire et une réforme structurelle de l'ONEM pour les métiers en pénurie. Les prises de parole montrent la division entre les délégué·e·s sur le projet de société à défendre : Verviers plaide pour une société sans classe, sans chômage, et revendique l'autonomie de la fédération pour décider des actions seules (sans se référer à la CSC nationale). Liège, le Brabant wallon, Namur défendent une certaine autonomie des Wallons pour répondre aux besoins spécifiques de la Wallonie. Les militant·e·s ne veulent plus non plus de consultations (conférence tripartite pour l'emploi, Conférence économique et sociale) qui n'aboutissent à rien et qui les démobilisent. Ce congrès adopte le principe d'un nouveau circuit de travail pour lutter

contre le chômage structurel pour autant que ces travailleur·e·s ne deviennent pas « une nouvelle classe de marginalisés »<sup>64</sup>.

Au Bureau, les discussions suite à ce congrès sont très tendues. Les prises de position des responsables des centrales et des fédérations wallonnes en particulier montrent la faille qui se dessine dans l'unité de la Confédération. Après de longs échanges, le Bureau décide de mettre en place une commission de réformes des structures, chargée de faire l'inventaire des points de discord et de les approfondir afin d'articuler l'intérêt général de la CSC aux demandes légitimes des régions wallonne, flamande et bruxelloise<sup>65</sup>. Cela aboutira quelques années plus tard à la réforme statutaire de la CSC.



Les travailleurs luttent pour le maintien de l'emploi dans la sidérurgie, Athus, (fin des années 1970). (CARHOP, coll. négatifs, n° 106-114)

Pour juguler la crise de l'emploi, la CSC propose une « confrontation » entre tous les acteurs intéressés (employeurs, financiers, gouvernement, syndicats), qui, à terme, devrait apporter des possibilités concrètes en matière d'emploi et planifier une politique industrielle cohérente. La première « confrontation » a lieu le 24 mai 1976. Le gouvernement dépose une série de thèmes de réflexion. En juillet, FGTB et CSC remettent une note commune où ils expriment leurs objectifs prioritaires, en insistant entre autres sur l'extension de la prépension, la diminution du travail autorisé aux pensionné·e·s et l'instauration d'un troisième circuit de travail. Un premier point est acquis quand le gouvernement, lors du conclave budgétaire, étend la prépension à 60 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1976<sup>66</sup>. Les groupes de travail et les réunions plénières se suivent, mais n'apportent plus beaucoup d'avancées concrètes. Au contraire, les syndicats constatent que les discussions plus thématiques comme le financement du chômage, l'indexation des barèmes fiscaux, le régime des pensions du secteur privé, le programme d'investissement dans les entreprises privées pour créer des postes de travail, l'indexation, l'enseignement professionnel, la réduction du temps de travail sont régulièrement interrompues par des problèmes d'actualité (hausse des prix et de l'index, grève des soins des médecins). Fin 1976, les rencontres sont suspendues pour laisser la place aux négociations interprofessionnelles qui aboutissent à une impasse.

## Les grèves tournantes interprofessionnelles du vendredi (1977)

Le climat social se détériore. Les syndicats constatent que leurs propositions ne sont pas prises en compte par le gouvernement et qu'ils subissent une escalade de mesures: le refus d'un accord interprofessionnel, la modération effective des salaires suite à la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement

économique, la modération des salaires dans les conventions collectives des secteurs (1977), la non-indexation des revenus excédant 40 000 FB, l'augmentation forfaitaire pour les allocations sociales en lieu et place du lien avec la croissance des salaires. La confrontation pour l'emploi n'apporte aucun résultat concret.

Suite au conclave gouvernemental des 12 et 13 février 1977, la CSC repère quelques points positifs, mais beaucoup des mesures inacceptables: la cotisation dite de solidarité de 0,4% uniquement sur les salarié·e·s et destinés à l'assurance maladie-invalidité (AMI), la diminution des subsides de l'État à l'AMI (moins 6,5 milliards) aux pensions et allocations familiales, et, enfin la suppression des plafonds salariaux pour les cotisations à l'assurance maladie. CSC et FGTB partagent le même point de vue: si ces cotisations de solidarité s'avèrent nécessaires, elles doivent concerner tous les groupes sociaux, à la proportionnelle de leur faculté contributive et pas uniquement les seul·e·s salarié·e·s. Le 15 février 1977, les Comités nationaux de la CSC et de la FGTB décident d'une grève nationale interprofessionnelle et sélective de 24 heures, étalée sur les différentes provinces, chaque vendredi jusqu'au 25 mars. Les mots d'ordre sont: la préservation des acquis sociaux, la répartition équitable des charges entre tous les groupes sociaux, la priorité à l'emploi, une meilleure répartition du travail disponible par la réduction de la durée du travail, l'allongement de la scolarité à 16 ans, l'abaissement de l'âge de la pension, l'extension du crédit d'heures, la lutte contre les heures supplémentaires et la lutte contre le travail au noir, l'interdiction du cumul. Le vendredi 25 février 1977, la grève démarre par la Flandre occidentale et le Hainaut. Elle est bien suivie. Le 4 mars, c'est au tour de la Flandre-Orientale et du Luxembourg. Le Limbourg et Namur devaient suivre le 11 mars, Anvers et Liège le 18 mars, et le Brabant, le 25 mars.

Le 9 mars, le gouvernement Tindemans (1974-1977), affaibli par des tensions internes, présente sa démission au Roi qui l'accepte, entraînant la



Affiche annonçant la manifestation en front commun syndical, Liège, 22 mai 1977. (CARHOP, coll. négatifs, n° 20828)

dissolution du Parlement. De nouvelles élections législatives sont prévues pour le 17 avril 1977. Le Comité de la CSC réuni le 9 mars 1977 acte la carence du pouvoir et suspend le mouvement de grève, non sans peine. Partout où elles ont eu lieu, la mobilisation était forte tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, et les autres régions sont prêtes à embrayer. La chute du gouvernement suspend aussi deux mesures très critiquées: la cotisation de solidarité et la suppression des plafonds dans l'assurance maladie. Jef Houthuys, dans ses mémoires, estime que les grèves du vendredi ont eu raison du gouvernement Tindemans, mais que ce n'était pas l'objectif poursuivi<sup>67</sup>. Wilfried Martens souligne l'importance du dialogue avec les interlocuteurs sociaux et les syndicats en particulier, mais pour lui, ces grèves tournantes sont l'indice que le mouvement syndical ne percevait pas encore la gravité de la situation économique et financière du pays<sup>68</sup>.

Le programme du nouveau gouvernement Tindemans (6 juin 1977-11 octobre 1978) reprend à son compte certaines propositions syndicales. Le 7 juin 1977, le Bureau de la CSC souligne avec satisfaction les convergences en matière d'emploi, mais pointe aussi les manques: l'abandon de la liaison des allocations sociales au bien-être, la réduction du temps de travail, la démocratisation de l'entreprise et de l'économie, la politique familiale et les transports. Quant au projet de cadre spécial temporaire du ministre de l'Emploi et du Travail, le socialiste Guy Spitaels, c'est un premier pas dans la bonne direction, estime la CSC, mais il reste en deçà de la proposition de troisième circuit de travail imaginée par la CSC qui sollicite, à ce propos, une rencontre avec le gouvernement<sup>69</sup>.

L'échec du pacte d'Egmont qui scellait une nouvelle réforme institutionnelle ouvre une nouvelle crise politique, avec la démission du Premier ministre, la mise en place d'un gouvernement de transition avec Paul Van den Boeynans, comme Premier ministre (coalition

socialiste sociale-chrétienne, Volksunie et, Front démocratique des francophones (FDF)) et l'annonce de nouvelles élections législatives en décembre 1978. En avril 1979, une nouvelle équipe socialiste et sociale-chrétienne se met en place avec Wilfried Martens comme Premier ministre. Il occupera le poste quasi sans discontinuité pendant 12 ans.

## Le rallye de l'autogestion (1979)

Dans le cadre des élections syndicales de 1979, la CSC organise, avec le journal *La Cité*, un rallye de l'autoproduction 1974-1979. S'opposant à la fermeture de leur entreprise, les travailleurs et travailleuses décident de remplacer leur patronat défaillant et spéculateur. Ils occupent leurs entreprises, produisent et vendent leurs productions. Soutenues par la CSC, ces initiatives sauvent, à court terme, des emplois et démontrent ainsi qu'un autre modèle d'organisation du travail et de relations humaines est possible. Ce sont les Textiles d'Ères ex-Daphica, Les 100 emplois ex-Salik, le Balai libéré, les Sablières de Wauthier-Braine ex-Marchand, Les Ouvriers réunis. Certains poursuivront l'expérience autogestionnaire, d'autres devront s'arrêter. En décembre 1979, le service Entreprise de la CSC et le service de formation organisent, avec les délégué·e·s des entreprises en production, un séminaire d'évaluation pour cerner les besoins et réfléchir au statut juridique: la coopérative semble la formule la mieux adaptée. Ces années sont particulièrement riches en occupations d'entreprise en grève et en mobilisations diverses pour la sauvegarde de l'emploi ou le partage du travail: les conflits durs se déroulent à l'usine textile de Leffe-Dinant, aux entreprises Mangé, aux Capsuleries de Chaudfontaine, à Siemens-Baudour dans le Borinage, à MBLÉ de Grâce-Hollogne, à Beecham à Heppignies et tant d'autres, sans oublier Bellerina à Namur, les ACEC et Glaverbel à Charleroi qui luttent quant à eux pour les 36 heures.

Vu le caractère pionnier des entreprises en auto-production, la CSC détache des permanents du service Entreprise pour conseiller, accompagner et soutenir les équipes tant sur le plan des relations humaines que sur celui de la gestion économique et financière. Pour Robert D'Hondt qui soutient cette dynamique, le syndicat n'a pas vocation à gérer des entreprises. Il dépose au Bureau de la CSC un projet de la Confédération en synergie avec le mouvement ouvrier chrétien, en particulier sa branche coopérative et son service d'étude, la Fondation André Oleffe (FAO) du nom de l'ancien président du MOC et ministre de l'Économie qui avait décidé de dégager des fonds publics pour reprendre l'usine Daphica

---

---

### Rallye de l'autoproduction, avril 1979.

(CARHOP, fonds CSC – service Presse)

---

---



en 1974. L'assemblée générale constitutive de la FAO se tient le 16 janvier 1980. Son objet social est de consolider les expériences en cours et donner les bases pour accompagner les expériences futures. Elle s'entoure de conseillers dans le domaine économique, financier, juridique et commercial des entreprises et intègre un volet animation des travailleurs et travailleuses en autogestion.<sup>70</sup> La FAO a également pour mission de rechercher des fonds, vu la difficulté des entreprises en autoproduction à obtenir des prêts

dans le système bancaire traditionnel et vu le caractère expérimental des initiatives soutenues. Pour se lancer, elle décroche aussi deux conventions de recherche: une première, portant sur «L'autogestion et emploi» financée par le ministre de l'Emploi et du Travail, le démocrate-chrétien Alfred Califice, et une seconde, en 1980, sur le thème «Autogestion et mutation culturelle» par le ministre de la Communauté française, le social-chrétien Michel Hansenne. La FAO est installée dans les bureaux de la FTU au MOC.

## Une décennie qui interpelle le mode d'action du syndicat

**D**ans le rapport d'activité de la CSC de 1979, Robert D'Hondt parcourt les années 1975-1979, «cinq années de crise!», écrit-il, qui soulèvent bon nombre de questions. Crise des valeurs, crise internationale, crise de l'énergie, crise d'un modèle de consommation, et ce signal d'alarme du Club de Rome en 1971, avec les limites de la croissance<sup>71</sup>. Mais le point noir est sans conteste le taux de chômage qui n'arrête pas de grimper: «Aujourd'hui, 300 000 chômeurs et demain, 500 000, soit 10% à 12% de la population active! Allons-nous accepter cet état de fait sans réagir?»<sup>72</sup>

Cette période lui laisse un goût amer: «Quand on fait le bilan de toute cette action conduite par les militants, les permanents, les centrales, les fédérations régionales et la CSC, on s'aperçoit de l'énorme effort qu'il a fallu déployer pour finalement obtenir un résultat relativement décevant»<sup>73</sup>. La situation est loin d'être stabilisée. L'emploi continue à se dégrader et la revendication des 38 heures, voire des 36 heures, a été impossible à obtenir dans le cadre des négociations interprofessionnelles. Robert D'Hondt appelle la CSC à faire son

autocritique. Quelle peut être encore l'efficacité d'une grève, quand le carnet de commandes est vide et les magasins remplis? D'autres moyens de pression sont à chercher. Il faut redéfinir la stratégie. Les priorités de la CSC qui sont et vont rester, pour les cinq années à venir, sont l'emploi, la protection des plus faibles, les besoins collectifs, la préservation du pouvoir d'achat et de la sécurité sociale. Elles devront intégrer des thématiques anciennes comme la démocratisation de l'entreprise et la redistribution du pouvoir, l'humanisation des conditions de travail et une meilleure qualité de travail, la solidarité, mais aussi ce sont les temps nouveaux qui permettent de nouvelles priorités: la protection de l'environnement, avoir plus, en étant plus, des structures au service de l'homme et non pas du capital, l'action dans un contexte européen et, avec Solidarité mondiale. Ne pouvons-nous pas ainsi nous situer dans le grand ensemble des options de base de tout le Mouvement ouvrier chrétien?»<sup>74</sup>

La crise s'approfondit et personne n'en voit le bout. En février 1979, J. Houthuys, qui est aussi régent de la Banque nationale, propose au

Bureau de la CSC de rencontrer le directeur de la Banque pour discuter de la situation économique, les causes de la crise, les problèmes existants et les solutions nécessaires. En mai 1980, la semaine d'études du Bureau de la CSC est consacrée à l'examen de la situation économique. Ignace Lindemans, chef du service d'étude, alerte sur les prévisions de chômage qui, même avec une croissance de 3,5%, évaluent à 600 000 le nombre de chômeurs et chômeuses à venir. Compte tenu des autres éléments (monnaie, balance des paiements, finances publiques, sécurité sociale et prix), la situation est fort critique: « Elle est comparable à une guerre, un cataclysme, un naufrage... en tant qu'organisation syndicale, nous avons à tenir compte de ces situations de crise, aussi nous faut-il raisonner et agir comme si nous nous trouvions dans une telle situation. Par conséquent, si le navire risque de sombrer, il n'y aura pas de sauve qui peut, en criant "Nous ne payons plus la crise!" La seule chose qui compte, c'est de savoir comment nous tiendrons bon ensemble et comment nous sortirons ensemble de l'impasse. "Luttons!" ». Il présente une série de mesures à court et à moyen termes susceptibles de développer l'emploi qui est et restera la priorité numéro 1 de la CSC.<sup>75</sup>

Les membres du Bureau sont convaincus que des efforts sont nécessaires, mais pour la CSC, toutes les catégories sociales doivent y contribuer en fonction de leur capacité. Dans son discours de clôture du congrès de 1980, Jef Houthuys y fait allusion. Il annonce l'immense défi qui attend le mouvement syndical: « Gardons-nous à ne pas nous transformer en mouvement borné, défendant les intérêts d'une bourgeoisie aisée de travailleurs, confinée à l'intérieur de frontières nationales. La vie et la vitalité de la CSC, *Responsable de l'avenir* dépendront de notre volonté de rester solidaire entre nous. La situation économique et financière du pays est grave. Nous sommes tous appelés à faire des efforts proportionnels à la capacité de contribution de chacun. Une redistribution générale s'impose, mais

nous devons également oser procéder à une redistribution interne. Nous savons que nos importations sont onéreuses, que nos exportations laissent à désirer et la balance des paiements est en déséquilibre. Les finances de l'État doivent se rétablir rapidement. Nous comptons sur l'initiative privée et publique pour rendre les entreprises rentables. Nous demandons d'avoir voix au chapitre dans l'entreprise et dans l'économie en général. Nous voulons une Europe plus forte et plus unie, ouverte sur le monde »<sup>76</sup>. Il termine sur une lueur d'espoir, avec la commémoration du centenaire de la CSC: « En 1886, les Tisserands fraternels jetèrent les bases de la CSC. Durement ébranlés et éprouvés par la misère, l'oppression, la grève et l'adversité, ils nous ont tracé la voie à suivre. Nous aussi nous sommes à nouveau ébranlés, éprouvés et menacés de décadence et de discorde. Cependant 1 300 000 membres nous sont fidèles et ont déjà le regard braqué sur la fête du centenaire, en 1986, pour construire avec et pour la jeune génération, un nouvel avenir »<sup>77</sup>. ||

# Notes

- 1 MEAN A., *La Belgique de papa. 1970, le commencement de la fin*, Bruxelles, POL-HIS, 1989, p. 11 (Politique & Histoire, n° 1).
- 2 Voir Partie 2. Chapitre 4: Formation syndicale et éducation permanente.
- 3 La Communauté française de Belgique, seul nom reconnu par la Constitution, devient officieusement en 2011 la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- 4 BLAISE P., FANIEL J., SÄGESESSER C., *Introduction à la Belgique fédérale*, Bruxelles, CRISP, mars 2022.
- 5 BEYEN M., DESTATTE P., *un autre pays Nouvelle histoire de Belgique 1970-2000. Histoire*. Bruxelles, Le Cri, 2009, p. 46-55; JAUMAIN S., *Industrialisation et sociétés (1830-1970)*; *La Belgique*, Paris, Ellipses, 1998, p. 83-86.
- 6 Décision unilatérale en 1971 des États-Unis de mettre fin aux accords de Bretton Woods de 1944 où la référence des monnaies est le dollar avec une convertibilité en or et instaure les taux de changes flottants. Il n'y a plus de système monétaire international. Les Européens cherchent à maintenir une stabilité entre leurs monnaies respectives, le serpent monétaire européen, sans y réussir. Cette expérience ouvre la voie à la monnaie européenne unique.
- 7 En 1983, un fonds pour l'équilibre financier de la sécurité sociale est créé au sein de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) (article 39bis de la loi, introduit par l'arrêté royal n° 214 du 30 septembre 1983).
- 8 DEFEYT P., REMAN P., *Les partis politiques face à la réforme de la sécurité sociale*, Bruxelles, CRISP, 1984, p. 4-6 (Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1041-1042).
- 9 En 1978, le PSB se scinde en une branche francophone, le PS, et une branche néerlandophone, le Socialistische partij (SP), aujourd'hui Vooruit.
- 10 SAVAGE R. (dir.), *Histoire inédite de l'économie en Belgique. De 1945 à nos jours*, Charleroi, Couleur Livres, 2008, p. 69-71.
- 11 Gewestelijk economische raad voor Vlaanderen (GERV), le Conseil économique régional de Wallonie (CERW), le Conseil économique régional pour le Brabant (CERB).
- 12 ARCQ É., *La concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, 2008, p. 67 (Dossier du CRISP, n° 70).
- 13 CSC, *Responsable de l'avenir. Rapport élaboré à la demande du XXIV<sup>e</sup> Congrès de la CSC à Bruxelles, 24-26 octobre 1968*, Bruxelles, édition revue et complétée, CSC, octobre 1969, p. 197 (Études sociales et économiques, XIII).
- 14 CSC. *Rapport d'activité 1970-1972*, Bruxelles (1972), p. 111.
- 15 *Les accords interprofessionnels 1960-1994*, Bruxelles, CRISP, 1995.
- 16 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 234, rapport du Bureau de la CSC du 24 janvier 1978; CSC. *Rapport d'activité 1977-1979*, Bruxelles, (1979), p. 139-142.
- 17 CSC. *Rapport d'activité 1975-1977*, Bruxelles, (1977), p. 200.
- 18 Voir Partie 1. Focus 1: Le service syndical des femmes; Focus 3: L'action nationale des jeunes; Focus 4: L'animation des sans-emplois.
- 19 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 244, Comité de la CSC du 30 janvier 1979, discours du Nouvel An.
- 20 *Ibid.*
- 21 CSC, *Rapport d'activité 1979-1981*, Bruxelles, CSC, (1981), p. 9.
- 22 DHANIS T., «Au tournant des années 70-80, des options fondamentales», dans NEUVILLE J., ROUSSEL L., DHANIS T., LORIAUX F. & COENEN M.-T., *Le Mouvement ouvrier chrétien, 1921-1996. 75 ans de lutte*, Bruxelles, ÉVO-Histoire, 1996, p. 157-168.
- 23 *Ibid.*, p. 159.
- 24 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 244, «Après 10 ans... considérons le passé pour tourner d'autant mieux notre regard vers l'avenir. Allocution de J. Houthuys à la réunion du Comité du 30.1.1979», *Telex-Info*, 30 janvier 1979, 20 p.
- 25 CSC, *Responsable de l'avenir...*, p. 287.
- 26 Voir Partie 2. Chapitre 9. Construire une solidarité européenne et internationale.
- 27 «Préambule de la nouvelle déclaration de principe de la CMT», dans CSC. *Rapport d'activité 1968-1970*, Bruxelles, (1970), p. 314.
- 28 CSC. *Rapport d'activité 1972-1975*, Bruxelles, (1975), p. 460-461.
- 29 *Ibid.*, p. 462.
- 30 *Ibid.*, p. 463.
- 31 Voir Partie 2. Chapitre 9. Construire une solidarité européenne et internationale.
- 32 Voir aussi Partie 1. Focus 2. Du service des travailleurs migrants au service Diversité.
- 33 Le Fonds national de reclassement des handicapés est créé par la loi du 16 avril 1965 relative au reclassement social des handicapés.
- 34 CSC. *Rapport d'activité 1972-1975...*, p. 235-236.
- 35 «Le Congrès de la CSC-Liège», *Au travail*, n° 42, 20 octobre 1978, p. 8-9.
- 36 CSC. *Rapport d'activité 1979-1981*, Bruxelles, (1981), p. 140-141.
- 37 «Résolution n° 34: Les travailleurs handicapés», dans CSC. *Rapport d'activité 1979-1981...*, p. 57.

- 38 «Manifestation nationale des associations des handicapés le 16 mai à Bruxelles», *Au travail*, n° 19, 8 mai 1981, p. 1.
- 39 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 246, note de Tadeusz Oruba au Bureau journalier de la CSC du 2 mars 1981.
- 40 «Pour un plan industriel dans chaque entreprise. Une proposition de la CSC», *Au travail*, n° 23, 5 juin 1981, p. 1.
- 41 «Mesures défavorables aux handicapés. Réactions des représentants d'organisations syndicales liégeoises et de l'ACIH», *Au travail*, n° 48, 2 décembre 1983, p. 4.
- 42 CSC, *Rapport d'activité 1970-1972...*, p. 147-148.
- 43 *Ibid.*, p. 151.
- 44 *Ibid.*, p. 153,158-159.
- 45 DE SCHUTTER R., «Quelques réflexions sur le contrôle ouvrier. 10 ans de textes à l'intérieur du syndicat. Sélection de textes de la Régionale FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde de fin 1966 à mi-1977», *Contradictions*, n° 18, décembre 1978, p. 105-106.
- 46 «Une victoire de la ténacité syndicale chrétienne: la réforme du révisorat d'entreprise», *Info CSC*, n° 8, 22 février 1985, p. 24.
- 47 «Loi relative à la réforme du révisorat d'entreprise (réviseur d'entreprise et conseil d'entreprise-réviseur d'entreprise comme commissaire-organisation professionnelle – titre et fonction d'expert-comptable – conseil supérieur pour le révisorat d'entreprise)», *Moniteur belge*, 28 février 1985, p. 715.
- 48 CSC, *Rapport d'activité 1972-1975...*, p. XVIII.
- 49 CSC, *Pour une répartition équitable des revenus, Document de travail. XXVI<sup>e</sup> Congrès, 11-13 décembre 1975*, Bruxelles, 1975, p. 3-4.
- 50 CSC, *Rapport d'activité 1975-1977...*, p. 42-43.
- 51 CSC, *Une économie au service de l'homme et de la société. Le programme économique de la CSC. Document de travail. XXVII<sup>e</sup> Congrès de la CSC, 24-26 avril 1980*, Bruxelles, (1980), 247 pages.
- 52 *Ibid.*, p. 21
- 53 *Ibid.*, p. 29.
- 54 CSC, *Une économie au service de l'homme et de la société...*, p. 71.
- 55 *Ibid.*, p. 76.
- 56 CSC, *Compte-rendu des séances. XXVII<sup>e</sup> Congrès statutaire général, Coq-sur-mer, 24-25-26 avril 1980*, Bruxelles, (1980), p. 91.
- 57 «Réponse à la discussion générale», dans CSC, *Compte-rendu des séances. XXVII<sup>e</sup> Congrès...*, p. 97.
- 58 COENEN M.-T., DUMONT J.-F., HEINEN J., ROUSSEL L., WYNANTS P., *La Cité. 45 années de combat quotidien*, Bruxelles, CARHOP-CRISP, 2010, p. 99.
- 59 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 238, procès-verbal du Bureau de la CSC du 15 juillet 1975.
- 60 Voir Partie 1. Chapitre 2. p. 122-131.
- 61 *Confirmer la percée, renforcer et développer la CSC en Wallonie, Farde de documentation du Comité régional wallon*, Bruxelles, (1982).
- 62 CSC, *Rapport d'activité 1977-1979...*, p. 245.
- 63 «6 000 travailleurs ont manifesté à Namur pour l'emploi et la survie de la région», *Au travail*, n° 25, 18 juin 1976, p. 1,8-9; «Dans la région de Charleroi: La CSC et la FGTB régionales ont décidé d'une semaine d'action commune pour protester comme la manipulation de l'index», *Au travail*, n° 36, 3 septembre 1976, p. 2.
- 64 «Le Congrès extraordinaire de la CSC. Les résolutions», *Au travail*, n° 16, 16 avril 1976, p. 9.
- 65 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 240, note manuscrite adjointe au procès-verbal du Bureau de la CSC du 20 avril 1976, 4 mai 1976, p. 3.
- 66 CSC, *Rapport d'activité 1975-1977...*, p. 182-183.
- 67 STANDAERT M., *Un témoignage de Jef Houthuys. Seuls les optimistes survivront*, Gand, Reinaert Uitgaven-Het Volk, 1987, p. 95-96.
- 68 MARTENS W., *Mémoires pour mon pays*, Bruxelles, Racine, 2006, p. 130-131.
- 69 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 241, procès-verbal du Bureau de la CSC du 7 juin 1977, p. 2-3; communiqué de presse.
- 70 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 135, invitation à la création d'une association André Oleffe le 7 février 1979.
- 71 Ce point est à mettre en lien avec: Partie 2. Chapitre 6: L'environnement, une question syndicale. Il annonce le débat sur la limite de la croissance et l'impact sur l'environnement.
- 72 CSC, *Rapport d'activité 1977-1979...*, p. 1-9.
- 73 CSC, *Compte-rendu des séances. XXVII<sup>e</sup> Congrès statutaire...*, p. 22.
- 74 *Ibid.*, p. 9.
- 75 KADOC, archives Robert D'Hondt (1959-1991), n° 246, Semaine d'études du Bureau du 19 mai 1980 sur la situation économique, note d'I. Lindemans.
- 76 *Ibid.*, p. 111.
- 77 *Ibid.*, p. 111-112.