

SYN DICA LISTE

LE RENDEZ-VOUS DES DÉLÉGUÉ·E·S ET DES MILITANT·E·S DE LA CSC / 19 JUIN 2024 / N° 998

ÉDITION SPÉCIALE



L'ABC DE LA CSC



SYNDICALISTE
 Chaussée de Haecht, 579
 1030 Bruxelles
 Tel. 02 244 34 83
 syndicaliste@acv-csc.be

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO
 Leen Berthels, Donatienne Coppie-
 ters, Karin Debroey, Gaëlle Demez,
 Jolien De Norre, Maarten Gerard,
 Julien Gras, Ilse Heylen, Brigitte
 Jaspard, Geneviève Laforet, Simon
 Pêtre, Sandra Rosvelds, Marie-Hé-
 lène Ska, Kris Van Eyck, Patrick Van
 Looveren, Caroline Vanpoucke, Bram
 Van Vaerenbergh, David Vanbellin-
 ghen, Fien Vandamme, Piet Van den
 Bergh, Wietse Vergauwe.

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
 Donatienne Coppie-
 ters
 dcoppie-
 ters@acv-csc.be

TRADUCTION
 Ilse Cambier, Mylène Demeure,
 Pascal Drèze, Riccardo Riva,
 Anne Scieur, Isabelle Tuteleers,
 Hilde van Lancker

LAY-OUT
 Gevaert Graphics

IMPRIMERIE
 't Hoof

ÉDITRICE RESPONSABLE
 Dominique Leyon

SITE INTERNET
 www.lacsc.be

Le contenu de cette publication s'entend
 aussi bien au féminin qu'au masculin.

Avant-propos

L'engagement des citoyens, peu importe sa forme, contribue à créer du bien-être et de la prospérité au sein de la société. Par conséquent, chacune et chacun doit pouvoir recevoir une part équitable du bien-être et de la prospérité que nous créons ensemble. Le travail syndical reste l'un des leviers les plus importants pour que les travailleuses et les travailleurs soient entendus, sur le lieu de travail et dans la sphère publique. Le progrès social, la solidarité, la démocratie, l'égalité des chances sont les valeurs cardinales de notre action syndicale.

Riche de 1,5 million d'affiliés, la CSC incarne une véritable force de changement social. Grâce à ses plus de 70.000 militants et militantes, actifs dans leur entreprise ou organisation, leur région et/ou dans le cadre d'une action thématique, la CSC est et reste une défense contre la fragilisation et la destruction des droits de celles et ceux qui n'ont d'autre richesse que leur force de travail et de celles et ceux qui ne peuvent plus l'exercer suite à la maladie, au chômage, à la vieillesse.

Ces militantes et militants constituent la colonne vertébrale de la CSC. Elles et ils en font le plus important mouvement social du pays. Aucun autre mouvement n'est capable de mobiliser autant de personnes dans un engagement bénévole au service de leurs collègues et de leurs proches. Un engagement qui n'est pas sans risque: ce n'est pas sans raison qu'il existe une législation relative à la protection des représentants des travailleurs dans les entreprises.

La CSC est «un syndicat de propositions» doté d'une abondante expertise. Notre syndicat est aussi un interlocuteur incontournable de la concertation sociale et une organisation solide. Elle offre aux affiliés un service de qualité et une aide essentielle dans des matières aussi variées que le paiement des allocations de chômage, l'assistance juridique, le conseil en matière de carrière, les formalités administratives relatives au travail, au chômage, au crédit-temps, aux accidents du travail...

Dans cet «ABC de la CSC», nous présentons d'abord la mission (chapitre 1) et les priorités (chapitre 2) de la CSC. Nous vous invitons ensuite à vous pencher sur l'organisation interne de la CSC (chapitre 3), la collaboration de la CSC au sein du Moc (chapitre 4) et nos engagements aux niveaux européen et international (chapitre 5). Les chapitres 6 et 7 approfondissent la concertation sociale dans le secteur privé, le secteur public et sur le plan international, ainsi que le rôle qu'y joue la CSC. Nous concluons par une rétrospective de la CSC à travers l'histoire (chapitre 8).

Si vous faites vos premiers pas dans le monde syndical, nous espérons que cette publication vous guidera pour découvrir toute la richesse de notre organisation. Avec votre centrale professionnelle et votre fédération régionale interprofessionnelle, nous mettrons tout en œuvre pour vous soutenir dans votre travail quotidien car «notre boulot, c'est défendre le vôtre».

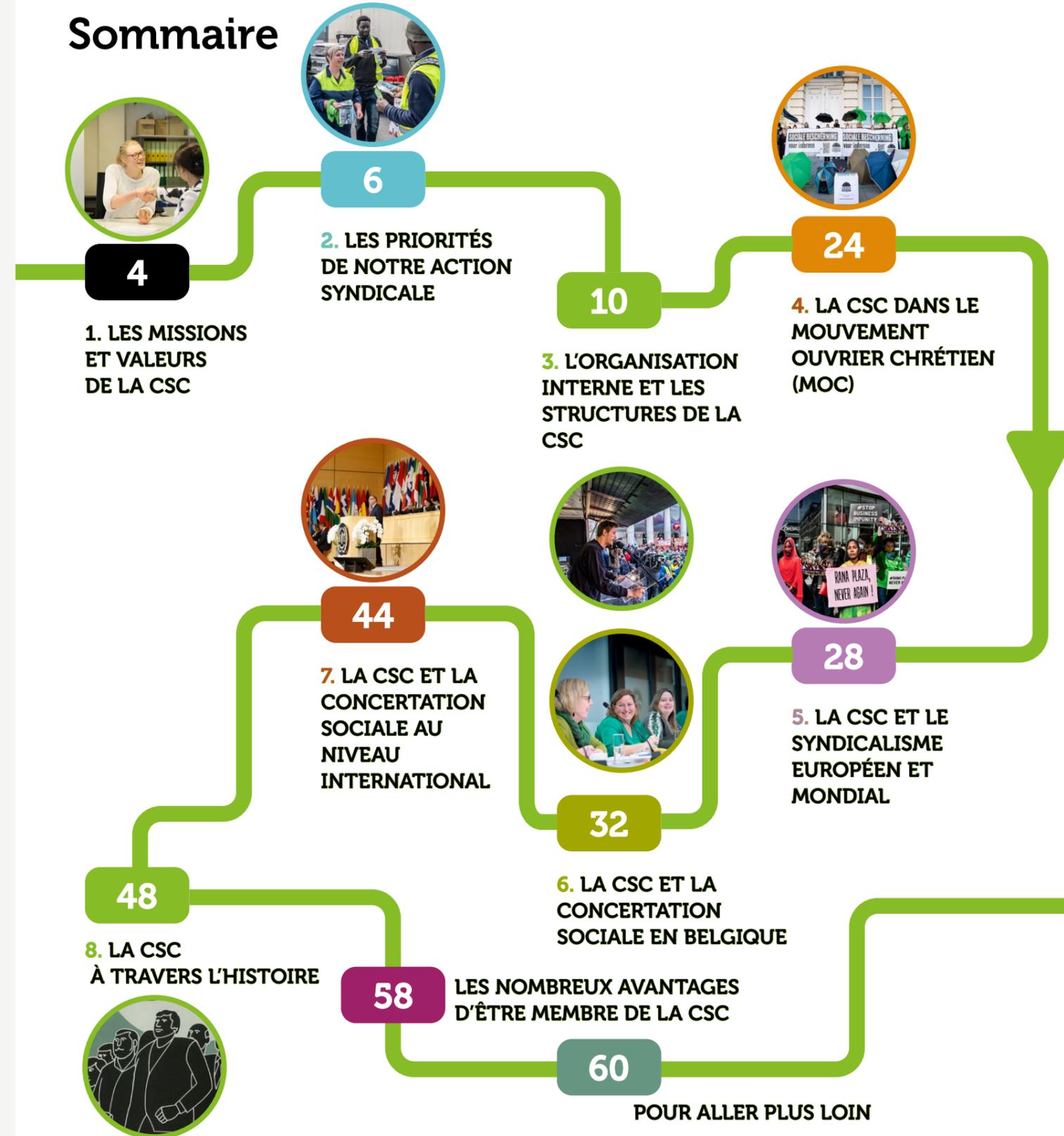


Ann Vermorgen,
 présidente de la CSC



Marie-Hélène Ska,
 secrétaire générale de la CSC

Sommaire



1. LES MISSIONS ET LES VALEURS DE LA CSC

© Michael De Lausnay

La CSC est un mouvement syndical de masse dont la mission est de défendre les droits de tous les travailleurs et travailleuses et d'obtenir des droits nouveaux afin de parvenir à une société plus juste. Pour ce faire, elle négocie à tous les niveaux (entreprises, secteurs, interprofessionnel) et recourt à l'action chaque fois que nécessaire.

Notre terrain d'action porte sur l'ensemble des enjeux directs ou indirects liés au travail. Il s'agit tant des questions d'emploi, de revenu, de santé et de sécurité au travail, de protection sociale ou de qualité de la vie...

Notre action repose sur une base large d'affiliées et d'affiliés couvrant l'ensemble des secteurs d'activités, des régions et des situations d'emploi. Riche de la diversité de ses composantes, la CSC vise l'émancipation et l'épanouissement de chacun-e.

Les affiliées et les affiliés de la CSC ont le droit d'être informés, défendus en cas de problèmes, écoutés sur leurs attentes, leurs réalités.

Afin de soutenir concrètement les affiliées et les affiliés, la CSC a développé une large offre de services.

Les militantes et les militants de la CSC forment le cœur de la démocratie syndicale, car si notre action syndicale s'appuie sur des engagements individuels, elle est, dans son essence, fondamentalement collective.

La CSC est un syndicat libre et indépendant qui a pour objectif une société solidaire, démocratique et durable, en ce compris sur les lieux de travail.

2. LES PRIORITÉS DE NOTRE ACTION SYNDICALE



Interim United, le service de la CSC dédié aux intérimaires, mène une action d'information des intérimaires chez Greenyard Frozen Belgium à Westrozebeke
Photo: Stefaan Beel.

Une société solidaire dans laquelle chacun et chacune est reconnu, respecté et protégé

La CSC défend une société basée sur la solidarité et l'équité. Une société où chacun et chacune peut s'émanciper, est reconnu, respecté et protégé, en Belgique et dans le monde, au niveau individuel et collectif. Cette société, nous travaillons chaque jour à la concrétiser. Voici comment.

PRIORITÉ 1

UN TRAVAIL RECONNU ET DE QUALITÉ, TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

La politique des «petits boulots à outrance» doit laisser la place à une politique inclusive, avec des emplois de qualité pour le plus grand nombre, dans le secteur privé et dans le secteur public.

Avec du travail pour tous

- En utilisant le potentiel d'emploi lié à la croissance durable.
- Par une politique d'investissement durable qui soit attentive à la formation, la recherche, le développement et l'innovation.
- Par la répartition et la redistribution du travail.
- Par une politique de l'emploi active qui garantisse un emploi à tous les groupes sur le marché du travail.
- En assurant un accompagnement adapté et de qualité pour tous les demandeurs d'emploi.
- En imposant un travail adapté pour des personnes en incapacité de travail ou atteintes d'un handicap professionnel.

Un travail qui permette de vivre dignement

- Militer pour la réforme de la loi sur la norme salariale pour rétablir la liberté de négociations collectives.
- Défendre le système d'indexation automatique des salaires et l'élargir.
- Œuvrer pour l'égalité des chances et l'inclusion et lutter contre la discrimination.
- Défendre l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de salaires et d'accès à des carrières complètes.

Des emplois et des carrières de qualité

- Défendre des emplois plus sûrs, plus sains, plus agréables et moins lourds.
- Assurer un statut à part entière aux ouvriers et aux employés.

- Arriver à transformer les flexi-jobs, les jobs d'étudiants, les starter jobs pour les jeunes et le travail de plateformes en des emplois où le travailleur a un statut à part entière.
- Mener une politique qui tienne compte de l'âge et de la carrière, pour les jeunes et les aînés.
- Contribuer à améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle:
 - En renforçant les crédits-temps, les possibilités d'aménagement des fins de carrière et les congés thématiques: les allocations doivent être plus élevées et les périodes de crédit-temps doivent être prises en compte dans le calcul de la pension.
 - En réduisant collectivement le temps de travail et en instaurant une cinquième semaine de vacances.
- Promouvoir et renforcer la prévention et le bien-être au travail et sanctionner plus durement les employeurs qui manquent à leurs devoirs en la matière.

PRIORITÉ 2

UN TRAVAIL OÙ CHACUNE ET CHACUN EST RESPECTÉ, PROTÉGÉ ET A VOIX AU CHAPITRE

- Assurer l'implication et le soutien à part entière des interlocuteurs sociaux dans la préparation et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux: interprofessionnel, sectoriel, dans les entreprises et au sein de la fonction publique.
- Obtenir le droit, pour tous les travailleurs, d'être représentés dans la concertation sociale au niveau de l'entreprise, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du statut des travailleurs.
- Travailler à l'émancipation des travailleurs et des travailleuses en leur donnant les moyens et les (in)formations pour faire valoir leurs droits: soutenir les délégués et les militants dans leur rôle d'information pour qu'ils puissent à leur tour accompagner les travailleurs.
- Promouvoir et défendre le droit de grève et le droit à l'action collective.

PRIORITÉ 3

UNE SÉCURITÉ SOCIALE FORTE

Nous défendons un système de sécurité sociale solidaire et équitable qui permette à tous les citoyens du pays de vivre dignement.

- Avec des allocations qui se situent au minimum 10% au-dessus du seuil de pauvreté.
- Où les malades de longue durée sont réintégrés de façon positive.
- Où les allocations de chômage ne sont pas limitées ni diminuées dans le temps.
- Où les pensions sont réformées:
 - en offrant plus de sécurité aux aînés grâce:
 - à l'âge légal de la pension à 65 ans;
 - à la possibilité de prendre sa pension anticipée après 42 ans de carrière;
 - à une attention spécifique pour les personnes qui ont eu un travail pénible.
 - au maintien des droits acquis dans le secteur privé et dans la fonction publique.
 - en éliminant les écarts entre les femmes et les hommes.
- Où l'évolution des pensions, des allocations et des aides sociales est alignée à l'évolution des salaires.

PRIORITÉ 4

DES POUVOIRS PUBLICS FORTS ET REDISTRIBUTEURS

La CSC défend une politique fiscale juste et redistributrice, qui fasse porter les charges les plus lourdes aux épaules les plus larges. Cela nécessite une contribution correcte du patrimoine et des entreprises. Des services publics disponibles et accessibles financièrement permettent en outre de garantir l'égalité et la cohésion sociale.

Une fiscalité juste

- La fiscalité doit récompenser le travail et éviter les pièges à la promotion.
- Les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes, notamment par:
 - un traitement fiscal égal pour les revenus du travail et les revenus du patrimoine;
 - un impôt sur les plus-values;
 - un impôt sur les grandes fortunes.
- Instaurer un impôt minimum pour les entreprises.
- Défendre une réelle lutte contre la fraude et l'évasion fiscales en Belgique et en Europe.

Des services publics de qualité et accessibles

- Un réseau de transports en commun large et accessible financièrement, avec des tarifs uniformes.
- Des équipements de qualité, tant pour l'accueil des enfants que pour l'enseignement et les soins.
- Le refus de la privatisation et de la commercialisation.
- De bonnes conditions de travail pour le personnel du non-marchand et de la fonction publique dans des services collectifs.

PRIORITÉ 5

UN ACCOMPAGNEMENT VERS UNE TRANSITION JUSTE ET DURABLE

La CSC veut construire un monde viable, durable et solidaire avec et pour les générations futures via une transition juste et durable et vers une société climatiquement neutre.

- Obtenir la garantie que les travailleurs qui perdront leur emploi bénéficieront de mesures de protection.
- Promouvoir une mobilité durable, par exemple en faisant en sorte que le travailleur ne doive pas payer pour se rendre à son travail et qu'il puisse être encouragé financièrement à se déplacer à pied ou à vélo.
- Obtenir des négociations collectives à tous les niveaux autour des transitions écologiques, technologiques et industrielles.
- Participer à l'objectif de la neutralité climatique d'ici 2050 en sortant progressivement des énergies fossiles: les pouvoirs publics doivent jouer un rôle plus important dans l'approvisionnement en énergie et la régulation du marché;
- Soutenir les ménages vulnérables dans leurs efforts pour réaliser des économies d'énergie et leur octroyer un tarif social étendu.

PRIORITÉ 6

UNE EUROPE ET UN MONDE OÙ CHACUNE ET CHACUN PEUT TRAVAILLER DANS LA DIGNITÉ ET LE RESPECT DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Notre réalité socioéconomique fait partie intégrante de l'Europe et du monde. Nous défendons une Europe qui unit et rassemble, qui est axée sur la solidarité et le progrès social et qui est attentive à la perspective du Sud.

- Nous défendons une Europe sociale et durable:
 - qui protège les droits des travailleurs, en développant les droits sociaux par le biais du pilier social et en luttant contre le dumping social;
 - où les règles budgétaires laissent des marges pour des investissements et la protection sociale.
- Nous plaçons pour que les politiques migratoires respectent les droits fondamentaux de tous les réfugiés, demandeurs d'asile et migrants.
- Nous demandons un élargissement général du devoir de vigilance, c'est-à-dire le devoir de l'entreprise et de la chaîne de sous-traitants de respecter les droits humains.
- Rendre les clauses sociales et de durabilité obligatoires dans les accords sociaux, tout comme le respect des normes fondamentales de travail.
- Veiller à l'intégration et au respect des normes internationales de travail et de protection sociale, pas uniquement à l'égard des pouvoirs publics mais aussi des entreprises multinationales.

- Réaliser les Objectifs de développement durable (ODD) dans tous les domaines politiques et à tous les niveaux.
- Instaurer des minima internationaux de protection sociale et lutter contre l'évasion fiscale internationale.



DANS LE MÉTIER DU NETTOYAGE, IL N'Y A PAS BEAUCOUP DE RESPECT. ON DOIT SE BATTRE POUR FAIRE VALOIR SES DROITS.

ROSE MONATA NDUUNDU, AIDE-MÉNAGÈRE DANS LES TITRES-SERVICES



«POUR MOI, LA TRANSITION JUSTE, C'EST LE FAIT QUE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE NE DOIT PAS AMENER DE CASSE SOCIALE.»

ANTONIO MURILLO CALVO, DÉLÉGUÉ CHEZ LUMINUS BELGIQUE

3. L'ORGANISATION INTERNE ET LES STRUCTURES DE LA CSC



Philippe Hamilton, militant CSC chez Tupperware, témoignait de sa précarité suite au chômage temporaire lié à la crise énergétique lors du rassemblement syndical national du 21 septembre 2022.
Photo: Tim Dirven.

L'organisation et les structures syndicales sont des moyens pour développer un travail syndical efficace. Leurs formes ont évolué au fil du temps et continueront à s'adapter au développement des organisations et au contexte social, économique et politique.

Ce qui caractérise l'organisation et les structures de la CSC, c'est qu'elles s'appuient sur deux piliers: le pilier professionnel et le pilier interprofessionnel. Cela signifie qu'il est possible de trouver des lieux de militance, de services, tant au niveau de son secteur d'activité que sur l'ensemble du territoire.

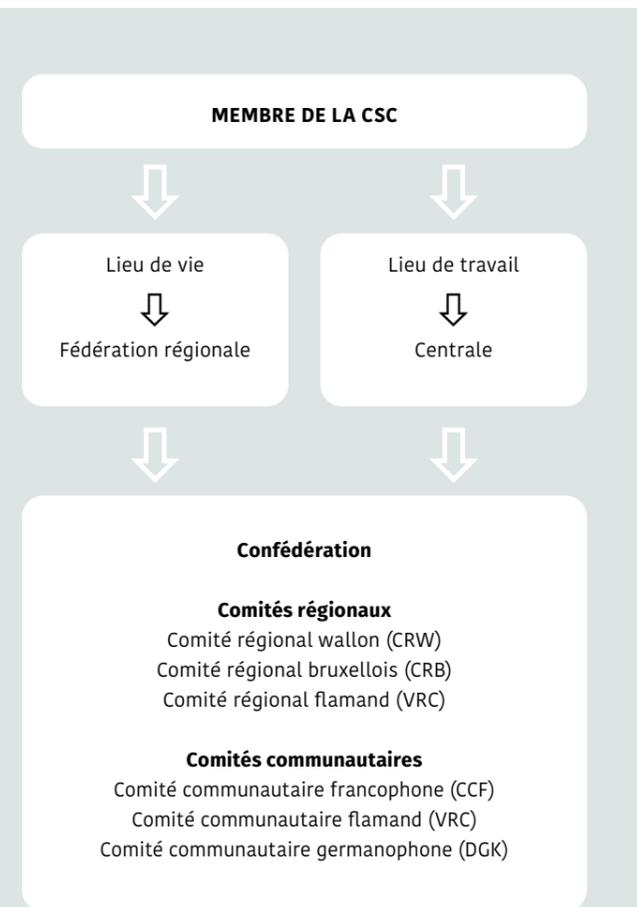
Les instances de la CSC fonctionnent selon une démocratie par échelon, chaque instance désignant ses représentants à l'échelon supérieur. Les instances interprofessionnelles tendent vers la représentation paritaire entre femmes et hommes et visent à une représentation proportionnelle de tous ses membres quel que soit leur âge, statut ou origine.

3.1 LES DEUX PILIERS DE L'ACTION SYNDICALE

L'affiliation d'une personne est fondée sur deux critères: son lieu de travail et son domicile. L'affilié est membre à la fois d'une centrale professionnelle (en fonction de son secteur de travail) et d'une fédération régionale (en fonction de son domicile et/ou de son lieu de travail).

L'action syndicale dans l'entreprise relève du pilier professionnel et l'action syndicale au niveau régional relève du pilier interprofessionnel. On peut être militant dans l'entreprise et/ou au niveau régional.

Le travail des centrales professionnelles et des fédérations régionales est soutenu par la confédération qui regroupe et coordonne l'action générale du mouvement. Elle est organisée en différents services pour soutenir le travail des centrales et des fédérations et l'action générale de la CSC.



LE PILIER INTERPROFESSIONNEL: LES FÉDÉRATIONS

En Flandre / À Bruxelles / En Wallonie

Fédération Mouvement CSC	CSC Brabant wallon
Bruxelles Bewegingsverbond	CSC Mons - La Louvière
ACV Brussel	
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Provincie Antwerpen	CSC Hainaut Occidental
ACV Limburg	CSC Liège - Verviers - Ostbelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

3. L'ORGANISATION INTERNE ET LES STRUCTURES DE LA CSC

En 2024, la CSC compte 13 fédérations: sept en Wallonie, une à Bruxelles, cinq en Flandre. Chaque fédération régionale organise les services aux membres et l'action interprofessionnelle. Les fédérations coordonnent et stimulent l'action syndicale autour de projets qui dépassent le cadre d'un secteur ou d'une entreprise. Les fédérations représentent les travailleurs et travailleuses au sein

Les centrales professionnelles

Les centrales professionnelles négocient et représentent les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs et dans les entreprises, essentiellement dans les entreprises structurées syndicalement. En juin 2024, la CSC compte dix centrales professionnelles.

	Représente et défend les intérêts des travailleurs de différents secteurs:
CSC Alimentation et Services	nettoyage, industrie alimentaire, horeca, gardiennage, United Athletes...
CSC bâtiment-industrie & énergie	bâtiment, industrie, énergie, chimie, entreprises de travail adapté.
CNE (Centrale nationale des employés)	employés et cadres (et dans certains cas aussi les ouvriers) de tous les secteurs privés.
ACV Puls	
ACV-CSC METEA	sidérurgie, métal et textile.
CSC Services publics	secteur public.
CSC Transcom	secteurs maritime et aérien, chemins de fer, télécom, culture, du diamant, transport routier, logistique.
CSC-Enseignement	enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone, à l'exclusion des universités.
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	tous les niveaux et réseaux d'enseignement en Flandre, à l'exception de l'enseignement primaire et maternel subventionné et des universités.
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	enseignement primaire subventionné néerlandophone.

de la région où ils et elles habitent et organisent l'action des femmes, des jeunes, des travailleurs sans emploi, des migrants, des seniors...

Elles assument également l'assistance juridique de l'affilié, la formation des délégués et des militants, ainsi que la perception et la gestion des cotisations des affiliés.

Les fédérations en Flandre prennent également en charge les activités d'organisme de paiement des allocations de chômage. La Fédération Mouvement CSC Bruxelles et la Fédération Mouvement CSC Brabant-Flamand ont par ailleurs décidé de constituer une Alliance (depuis le 30/11/2019). Celle-ci prend entre autres en charge les activités d'organisme de paiement.

En Wallonie, les activités d'organisme de paiement sont regroupées au sein de la CSC OP wallon.

LE PILIER PROFESSIONNEL: LES CENTRALES

Dans les entreprises qui ont une représentation syndicale, le travail syndical de base a lieu dans l'entreprise. Chaque membre a son mot à dire dans sa section ou son équipe syndicale d'entreprise. Celle-ci regroupe les militants élus au conseil d'entreprise (CE), au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS). L'équipe syndicale organise l'action et les services syndicaux dans l'entreprise, en collaboration étroite avec le permanent syndical responsable.

Les centrales professionnelles, au nombre de dix, rassemblent les membres par secteur d'activité (métal, alimentation, enseignement, services publics...). Elles coordonnent et stimulent l'action syndicale sur des thématiques en lien avec l'entreprise ou le secteur. La centrale représente les travailleurs dans les commissions paritaires, étudie les problèmes professionnels rencontrés dans le secteur, les conditions de travail, la situation économique des entreprises et l'emploi. Elle mène les actions nécessaires en collaboration avec les équipes syndicales d'entreprise.

LA CONFÉDÉRATION

La confédération est la coupole qui regroupe les centrales professionnelles et les fédérations interprofessionnelles. Elle organise la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses affiliés à la CSC. La confédération assure:

- la coordination générale de l'action syndicale de la CSC;
- la conclusion de conventions collectives de travail nationales pour l'ensemble des travailleurs;
- les négociations avec les employeurs et le gouvernement au niveau interprofessionnel;
- la représentation de l'ensemble des travailleurs au niveau régional, national et international;
- la gestion des finances communes;
- l'organisation des services pour soutenir le travail des centrales, des fédérations;
- l'organisation de l'action générale de la CSC et son expression politique.

Le secrétariat national est dirigé par le bureau journalier composé de la présidente, de la secrétaire générale et de sept secrétaires nationaux.

3.2 UN SYNDICAT DE FEMMES ET D'HOMMES

LES MEMBRES

Tout travailleur est libre de s'affilier au syndicat de son choix. S'il se syndique, il peut aussi à tout moment décider de se désaffilier ou de changer d'organisation.

Forte de ses 1,5 million d'affiliés, la CSC est le premier syndicat belge en termes de nombre de membres. Il est suivi par la FGTB. La CGSLB est le troisième syndicat en Belgique.

Les chiffres de l'affiliation - en ce compris les répartitions par centrale professionnelle et fédération régionale - sont publiés tous les ans dans le rapport administratif (consultable sur www.lacsc.be).

Le nombre de membres ne suffit pas à mesurer la force d'un syndicat. Il faut aussi prendre en compte le taux de syndicalisation, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de syndiqués et le nombre total des travailleurs. Pour la Belgique, on estime que ce taux se situe entre 55 et 65%, selon les méthodes de calcul. Six travailleurs actifs sur dix sont syndiqués en Belgique, dont un sur trois à la CSC. En



CHEZ PICANOL, TOUS LES TRAVAILLEURS SONT AFFILIÉS À UN SYNDICAT ET 85% SONT MEMBRES DE LA CSC. LE CONTACT PERSONNEL EST PRIMORDIAL. NOUS INVESTISSONS BEAUCOUP DE TEMPS DANS LE SERVICE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

STEFAN WILLIAMS, DÉLÉGUÉ CSC CHEZ PICANOL

3. L'ORGANISATION INTERNE ET LES STRUCTURES DE LA CSC

comparaison avec les autres pays industrialisés, le taux de syndicalisation est très élevé en Belgique. Seuls les pays scandinaves atteignent des taux plus élevés (70 à 85%). Les autres pays se situent beaucoup plus bas.

Les travailleuses et travailleurs affiliés à la CSC sont de tous âges et viennent de tous les horizons: ouvriers, employés, indépendants sans personnel, cadres, agents des services publics, temps pleins et temps partiels, travailleurs intérimaires, étudiants, demandeurs d'emploi, jeunes travailleurs, travailleurs sans papiers, pensionnés... Cette diversité demande une grande attention à la multiplicité des attentes tout en veillant à la cohérence du mouvement. C'est aussi une incontestable richesse pour le mouvement syndical.

Les personnes ressources pour les affiliés



© Michael De Lausnay

Les centres de services

Le centre de services est le bureau de la CSC qui accueille l'affilié à proximité de son domicile. Différents services lui sont proposés: inscription, ouverture et gestion d'un dossier chômage (complet, temporaire, à temps partiel, RCC), aide juridique de base, traitement et vérification de documents sociaux (C4, par exemple), suivi d'un accident du travail...

Parallèlement à ces centres physiques, l'affilié peut aussi poser des questions à son centre de services par téléphone ou poser des questions en ligne via les formulaires de contact ou consulter son e-dossier sur «Ma CSC» sur www.lacsc.be.

Les services juridiques

Les services juridiques traitent les problèmes plus complexes de droit du travail et de la sécurité sociale que ni le permanent de centrale, ni le centre de services n'ont pu résoudre. Ils mènent aussi des procédures devant les tribunaux, lorsque les démarches directes auprès de l'employeur restent sans effet. Ils peuvent aussi défendre les affiliés face à d'autres organismes, comme l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) ou l'Office national de l'emploi (Onem).

La délégation syndicale

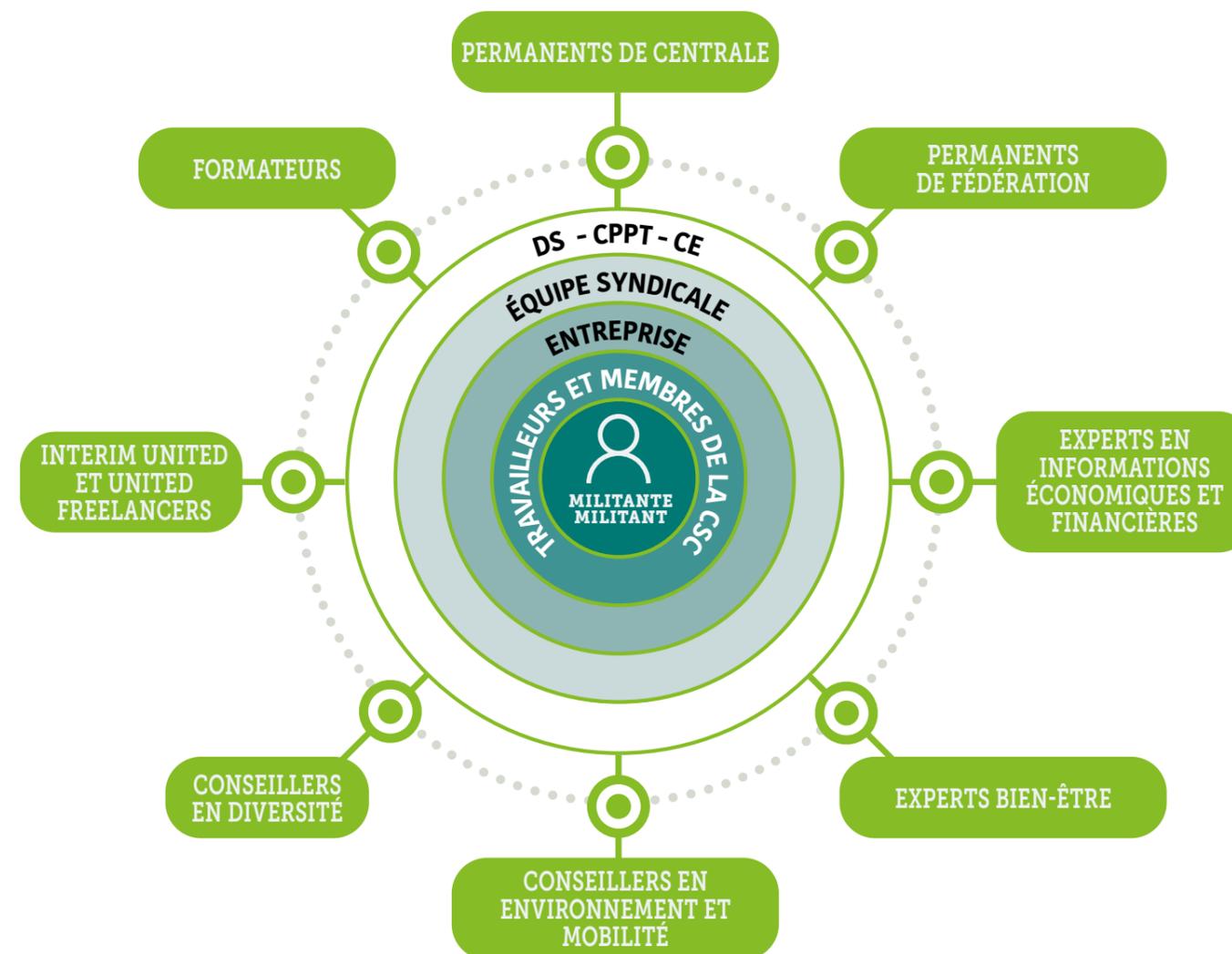
S'il existe une représentation syndicale dans leur entreprise, les membres de la CSC peuvent également contacter la délégation syndicale pour obtenir des conseils ou un soutien personnel en cas de conflit avec l'employeur. La délégation syndicale, composée des délégués, représente et défend les travailleurs au sein de l'entreprise et négocie avec l'employeur les conditions d'emploi au niveau de l'entreprise.

LES MILITANTES ET MILITANTS

La CSC compte plus de 70.000 militantes et militants. Une grande partie d'entre eux sont militants en entreprise, les autres sont engagés dans l'action syndicale locale et dans les actions des groupes spécifiques (travailleurs sans emploi, jeunes, femmes, seniors, etc.) ou thématiques.

Les élections sociales de mai 2024 ont montré que les travailleuses et les travailleurs continuent de faire confiance à la CSC. Ses candidates et candidats ont obtenu 53,32% des mandats dans les CE et 55,38% des mandats dans les CPPT. Parmi les élus CSC, les CPPT comptent 43,26% de femmes et les CE 41,88%. À cette occasion, le renouvellement des militantes et militants s'est une nouvelle fois confirmé, ce qui a mis la CSC en position de force.

Les personnes et services ressources pour les militants en entreprise





© Guy Puttemans



LA CSC SOUTIEN SES DÉLÉGUÉS ET MILITANTS GRÂCE À DES OUTILS, DES FORMATIONS... ILS PEUVENT AUSSI COMPTER SUR L'ÉQUIPE SYNDICALE.

MOUSSA, ÉLECTROMÉCANICIEN ET DÉLÉGUÉ CE, CPPT, DS CHEZ CP BOURG

Les personnes ressources pour les militants d'entreprise

Qu'ils travaillent en entreprise ou au niveau interprofessionnel, les militants de la CSC ne sont pas isolés. Ils peuvent compter sur différents services et permanents de la CSC. Voici une brève présentation des services et des personnes auxquels les militants peuvent faire appel. Il s'agit d'une description générale, qui peut varier selon les fédérations régionales et les centrales. D'autres services soutiennent également l'action des fédérations régionales, des centrales professionnelles et de la confédération.

L'équipe syndicale d'entreprise

Les collègues délégués et les autres militants d'entreprise sont souvent la première source d'information, mais aussi de soutien et de conseil pour le travail syndical. L'équipe syndicale d'entreprise réunit les délégués, les représentants élus au CPPT et au CE et les militants de l'entreprise. Leur permanent de centrale vient en appui. L'objectif de l'équipe syndicale est d'organiser et de coordonner le travail syndical de l'entreprise, au quotidien et à moyen et long termes. L'équipe étudie les problèmes qui se posent dans l'entreprise, réunit les informations nécessaires, formule des demandes et des propositions communes et organise l'action collective. C'est un lieu de rencontres, d'échanges et de coopération qui permet à chacune et chacun de compter sur la force de l'équipe.

L'équipe syndicale d'entreprise peut compter sur le soutien de tous les services des fédérations régionales et des centrales professionnelles décrits. Elles peuvent aussi compter sur les informations et le matériel de campagne diffusés via la revue *Syndicaliste*, les newsletters, le site www.lacsc.be, les brochures, les affiches...

Le permanent de centrale

C'est la personne de référence pour les militants et délégués d'entreprise. Ses responsabilités recouvrent tout ce qui touche à l'action syndicale dans l'entreprise et au niveau du secteur professionnel. Le permanent de centrale négocie des conventions collectives. Il est le meilleur informateur et conseiller dans des domaines comme les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs, les salaires, les primes, la classification de fonctions, la durée du travail... Il ou elle peut compter sur le soutien logistique de toute sa centrale professionnelle (mise à disposition d'experts, suivi des commissions paritaires, etc.).

Le permanent interprofessionnel

Le permanent interprofessionnel travaille dans une fédération et coordonne le travail syndical dans une région. Ceci passe par l'accompagnement d'une section locale, par l'organisation de formations, par l'animation d'un groupe spécifique (Femmes, Jeunes, Travailleurs sans emploi (TSE), Seniors, Migrants), par la tenue de permanences pour les membres. Il ou elle coordonne aussi la mobilisation pour les actions interprofessionnelles, relaye les campagnes nationales et internationales auprès des militants et les encourage à agir également à ces niveaux.

Les formateurs

Pour la CSC, il est important que toute personne qui s'engage comme militant ou militante puisse se sentir soutenu et formé. Organisée notamment par l'ASBL Fec (Formation Éducation Culture), cette formation des militants repose sur plusieurs axes:

- la formation d'accueil des militants et militantes nouvellement élus;
- la formation à l'exercice des mandats et la formation socio-politique (minimum 5 jours par an);
- les formations spécifiques organisées par les centrales, la Fec, les groupes spécifiques, les cellules Rise, Mobilité, Diversité ou encore, l'Institut syndical européen...
- les formations de longue durée (Isco, École syndicale et Fopes).

À noter que, traditionnellement, l'éducation permanente est le fil vert de la formation à la CSC. Elle est à la fois la finalité et la méthode, que l'on peut résumer par les trois verbes qui sont au cœur de l'éducation permanente: «Voir, juger, agir».



Les délégués peuvent recevoir des moments de formation privilégiés sur des thématiques particulières. (Photo: Découverte du projet d'agriculture durable et circulaire sur les toits des abattoirs d'Anderlecht organisée par Brise le 19/6/23. - © Donatienne Coppieters)

3. L'ORGANISATION INTERNE ET LES STRUCTURES DE LA CSC

Autres conseillers et experts

Dans certaines fédérations, les délégués et militants d'entreprise peuvent s'appuyer sur des experts IEF (informations économiques et financières), des experts bien-être, des conseillers en diversité, des conseillers en environnement et mobilité (via Rise, le Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement en Wallonie, et Brise, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement en Région bruxelloise).

Des groupes spécifiques de militantes et militants

Près du lieu de vie et toujours en lien avec le lieu de travail

Pour rester à l'écoute de ses membres et construire son action syndicale, la CSC organise dans chaque région des «groupes spécifiques» axés sur les préoccupations spécifiques des femmes, des travailleuses et travailleurs sans emploi, des jeunes, des seniors, des travailleurs migrants, et un service diversité pour les personnes issues de la diversité (travailleurs porteurs de handicap, personnes LGBTQIA+...).

Ces groupes partent des réalités de terrain des affiliés pour les écouter et inviter à partager les expériences (Voir), pour s'informer et se former (Juger), afin de construire ensemble des revendications et élaborer des actions concrètes (Agir), dans le but de sensibiliser un large public et de faire bouger la société.

Les affiliés et affiliées à la CSC qui souhaitent agir sont les bienvenus dans ces groupes. Elles et ils deviennent alors des militantes et militants, qui s'organisent selon les combats qu'ils et elles veulent mener. Cette militance est complémentaire avec celle menée en entreprise: amener plus de jeunes vers le syndicat, lutter contre l'écart salarial femmes-hommes, gérer la diversité en entreprise, lutter contre le racisme, lutter contre le chômage et le travail précaire...

La CSC soutient aussi les équipes syndicales en matière de transition écologique, d'environnement et de mobilité. Les militantes et militants sont invités à agir dans leur entreprise sur les thèmes de l'environnement et de la mobilité. Pour ce faire, les réseaux intersyndicaux de sensibilisation à l'environnement – Rise pour la Wallonie et Brise pour Bruxelles – et la cellule Mobilité aident les militantes et militants à prendre en main et à agir sur ces thématiques dans leur entreprise.

Des services spécifiques

À côté des groupes spécifiques, la CSC s'adapte à l'émergence de nouveaux types de statuts précaires et crée des services spécifiques. Elle souhaite en effet représenter toutes les travailleuses et tous les travailleurs quel que soit leur statut.

- **Interim United** coordonne l'action des travailleurs intérimaires, les représente, les informe, les défend (www.interimunited.be).
- **United Freelancers** réunit, représente, informe et défend les travailleurs indépendants sans personnel. Il répond aussi aux questions des travailleurs qui exercent une activité complémentaire comme indépendant. (www.unitedfreelancers.be).



«AVEC UNITED FREELANCERS, NOUS VOULONS DÉFENDRE LES FREELANCES POUR ÉVITER LES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT ENTRE TRAVAILLEURS SALARIÉS ET INDÉPENDANTS, TOUT EN MAINTENANT L'AUTONOMIE CARACTÉRISTIQUE DU STATUT DE FREELANCE.»

MARTIN WILLEMS, RESPONSABLE UNITED FREELANCERS

Les Jeunes CSC se donnent pour mission de «remettre les jeunes debout, en leur montrant qu'au-delà des solutions simplistes ou des discours défaitistes, il y a un monde à construire». Tous les jeunes, étudiants, travailleurs, sans emploi, y sont les bienvenus.

3.3 COMMENT LA CSC EST-ELLE FINANCÉE?

LA COTISATION SYNDICALE

La CSC tire ses principales recettes des cotisations de ses 1,5 million de membres.

Les membres de la CSC paient tous une cotisation, à l'exception des étudiants et demandeurs d'emploi de moins de 25 ans dont l'affiliation est gratuite. Les montants des cotisations varient selon le profil de l'affilié:

- situation professionnelle: actif à temps plein, actif à temps partiel, sans emploi, (pré)pensionné, en maladie, etc.
- statut et/ou secteur d'activité: employé, ouvrier, agent des services publics, etc.
- âge: pour les étudiants et demandeurs d'emploi sans revenus de moins de 25 ans:
 - l'affiliation gratuite est proposée par les Jeunes CSC (www.lacsc.be/affiliation/vos-avantages/etudiant).
 - l'affiliation jeunes travailleurs s'adresse aux personnes de moins de 25 ans ayant un emploi. Son coût est réduit et sa durée est limitée à un an.

COMMENT LES COTISATIONS SYNDICALES SONT-ELLES PERÇUES?

La perception des cotisations est coordonnée au niveau national. Seuls une partie des enseignants et certains affiliés des services publics versent leur cotisation directement à leur centrale.

Chaque personne peut s'affilier en ligne (www.lacsc.be) ou auprès d'un centre de services de la fédération régionale, près de son domicile.

Les cotisations sont pour l'essentiel réparties selon des clés de répartition établies entre la fédération régionale, la centrale professionnelle, la confédération et la caisse centrale de résistance.

LES AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT DE LA CSC

Pour ses activités syndicales

- La CSC reçoit certains subsides publics pour des activités syndicales bien déterminées comme la formation permanente ou la coopération internationale. Ces subsides sont très limités. Il s'agit d'une volonté de la CSC qui tient à garder son indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics. Le contrôle de l'utilisation de ces subsides est effectué à la fois par des réviseurs d'entreprise et par les pouvoirs publics eux-mêmes.
- La CSC perçoit les jetons de présence de ses représentants dans divers conseils d'administration, comités de gestion et organes consultatifs. Les statuts de la CSC obligent le personnel de la CSC à reverser leurs jetons de présence à l'organisation syndicale.

Pour ses missions d'organisme de paiement du chômage

La CSC est également un organisme de paiement pour le chômage reconnu par arrêté ministériel du 15 octobre 1947. En tant qu'organisme de paiement, la CSC perçoit, au travers d'une comptabilité séparée, une indemnité administrative destinée à couvrir les coûts engendrés par l'exécution de cette mission.

L'indemnité administrative est calculée sur base d'une formule fixée par le gouvernement en 1992. Elle tient notamment compte de divers facteurs dont le nombre d'allocations payées, l'évolution moyenne des salaires dans des secteurs analogues.

Depuis quelques années, les gouvernements successifs ont fait baisser les indemnités administratives. Celles-ci ne couvrent dès lors plus entièrement les coûts de l'activité d'organisme de paiement. Si la CSC continue cette activité déficitaire d'organisme de paiement c'est parce qu'elle considère qu'un syndicat a non seulement le devoir de représenter les travailleurs qui ont un emploi, mais également ceux qui n'en ont pas. Elle souhaite offrir à ses membres confrontés au chômage des services dans leur entourage immédiat (dans leur commune ou sur leur lieu de travail), par exemple en cas de chômage temporaire, avec des experts qui peuvent les aider et, si nécessaire, les assister. Cela fait partie des services fondamentaux que la CSC entend offrir à ses affiliés.

À QUOI SERVENT LES COTISATIONS DE LA CSC?

De manière générale

Pour défendre et soutenir ses affiliés de manière individuelle et collective, la CSC emploie des permanents et du personnel administratif. Une bonne partie des cotisations sert donc à financer le salaire de ces travailleurs et travailleuses. Entre autres choses, la CSC finance aussi la gestion des bâtiments dans lesquels ceux-ci travaillent, les services informatiques, la communication aux membres, l'organisation des actions, les formations, les congrès...

L'assistance aux affiliés

Tout membre cotisant a droit à l'assistance syndicale de la CSC. Celle-ci est assurée par les services de première ligne tant au niveau du chômage que du droit du travail, par les représentants de la CSC dans l'entreprise, par les secrétariats de la centrale professionnelle. La cotisation syndicale donne également droit à l'assistance juridique et à une indemnité de grève lorsque l'affilié participe à une action de grève reconnue.

L'information

Pour être informé, l'affilié reçoit un journal syndical qui diffère selon les centrales: *l'Info* pour les membres des centrales ouvrières, *Le droit de l'employé* pour les affiliés à la CNE-GNC, *L'ère nouvelle* pour les membres de la CSC Services publics, *CSC-Éduc* pour les enseignants affiliés à la CSC-Enseignement. Les délégués et militants reçoivent la revue *Syndicaliste*. Par ailleurs, la CSC met à la disposition de ses affiliés, délégués et militants de nombreuses informations via des brochures, son site www.lacsc.be et les réseaux sociaux.

La caisse centrale de résistance

Une partie de la cotisation de chaque membre actif, quelle que soit sa centrale professionnelle, va à la caisse centrale de résistance (CCR), appelée aussi caisse de grève. C'est une forme essentielle de solidarité entre tous les affiliés de toutes les centrales. La caisse centrale de résistance paie les indemnités en cas de grève. C'est le bureau national de la CSC qui gère la caisse centrale de résistance.

Quand une grève est décidée dans une entreprise (si 2/3 des travailleurs ont voté pour lors d'une assemblée générale), les responsables syndicaux déposent un préavis de grève. En même temps, ils introduisent une demande d'indemnisation à leur centrale professionnelle. Celle-ci décide en toute autonomie si elle reconnaît la grève. Si elle la reconnaît, elle introduit une demande d'indemnisation au secrétariat national. Les fonds nécessaires sont ainsi débloqués et la caisse centrale de résistance assure le paiement des indemnités de grève.

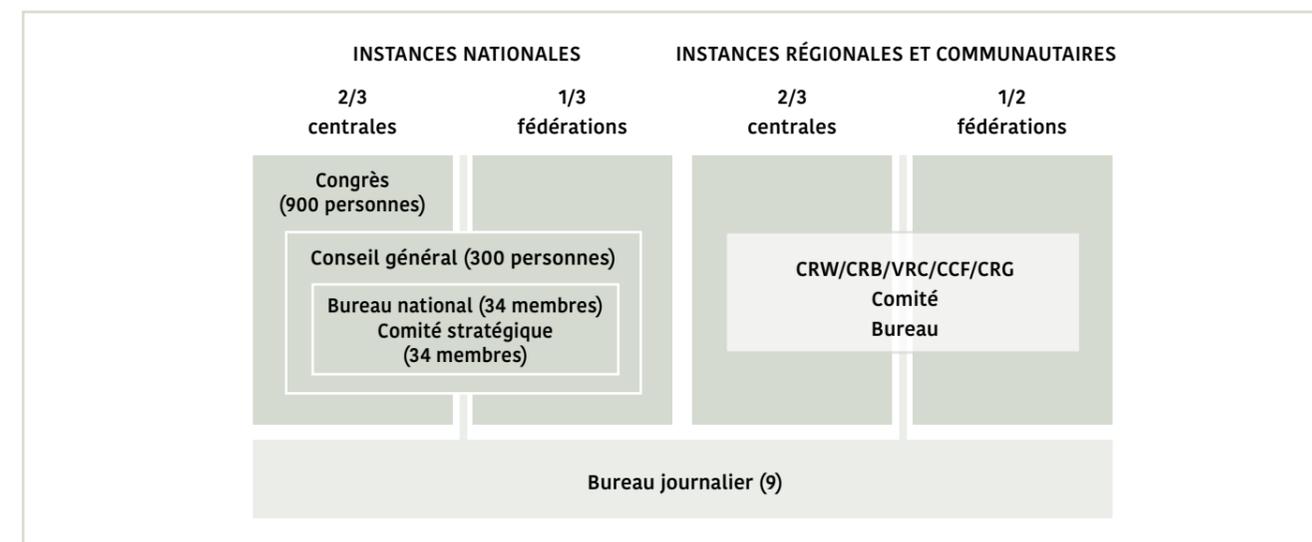
3.4 LES ORGANES DIRIGEANTS

La CSC est une organisation démocratique. Les militants ont leur mot à dire à chaque niveau de décision, mais il est impossible de consulter chacune et chacun chaque jour. C'est pourquoi, la CSC fonctionne selon une démocratie par échelons, du local au national, chaque instance désignant ses représentants à l'échelon supérieur.

LES INSTANCES NATIONALES

Chaque centrale professionnelle et chaque fédération régionale dispose d'organes dirigeants, dotés chacun de sa propre structure. Bien que leur dénomination diffère parfois, leur composition et leurs compétences sont assez conformes à celles des structures exposées ci-dessous, qui sont celles de la confédération.

Dans les instances nationales de la confédération, les mandats sont répartis à raison d'environ 2/3 pour les centrales professionnelles et d'environ 1/3 pour les fédérations régionales. Il est à noter que les membres du bureau journalier n'ont aucun droit de vote.



Bureau journalier de la CSC (juin 2024) avec de gauche à droite: Koen Meesters, Ann Van Laer, Marc Becker, Ann Vermorgen (présidente), Stijn Gryp, Marie-Hélène Ska (secrétaire générale), Bart Vannetelbosch, Anne Léonard et Annemie Plessers. Photo: Michael De Lausnay

Le congrès

Le congrès national est le lieu où s'exerce la démocratie interne à la CSC. Organisé tous les quatre ans, il réunit les représentantes et représentants de toutes les organisations de la CSC (fédérations, centrales, groupes spécifiques...). Ensemble, ils vont déterminer le programme général de la CSC et l'attitude de la CSC face aux questions importantes.

La mission du congrès consiste à déterminer les politiques générales, les objectifs majeurs et les grandes priorités d'action de la CSC au niveau national.

Le conseil général

Le conseil général est l'instance législative de la CSC. Il arrête les options fondamentales et prend des décisions quant à la voie à suivre lors d'événements importants dans la vie syndicale. Il peut engager la CSC dans des questions importantes, fixe le budget et examine les comptes des recettes et des dépenses. Il rédige également les statuts et le règlement d'ordre intérieur. Le conseil général se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que le bureau national le juge nécessaire. Il est composé de représentants des centrales professionnelles et des fédérations régionales (300 représentants).

Le bureau national

Dans le respect des orientations du congrès et du conseil général, le bureau national décide du positionnement et définit la stratégie par rapport à l'actualité syndicale fédérale, européenne et internationale. Il se réunit généralement deux fois par mois et chaque fois qu'il le juge nécessaire.

Il se compose de représentants des centrales professionnelles et des fédérations provinciales (groupements de fait de toutes les fédérations régionales d'une même province), des comités régionaux et du bureau journalier du secrétariat national (composition: 34 représentants).

Le comité stratégique

Le comité stratégique est l'organe chargé des aspects de gestion interne de la CSC. Dans le respect des orientations du congrès et du conseil général, le comité stratégique prend les décisions stratégiques par rapport aux actions que la CSC entreprend en matière de défense des intérêts collectifs et individuels des travailleurs. Il adopte aussi les grandes orientations au niveau de la gestion du personnel, de l'informatique et des finances.

Il se compose des responsables de l'ensemble des organisations de la CSC (composition: 34 représentants).

Le bureau journalier

Le bureau journalier a pour mission principale d'assumer la direction générale de la CSC conformément aux décisions prises par les instances dirigeantes. Il dirige également le secrétariat national. Il se compose de la présidente, de la secrétaire générale et de sept secrétaires nationaux.

LES INSTANCES RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Les comités régionaux

Les comités régionaux sont compétents pour adopter des positions et prendre des décisions concernant les matières confiées aux Régions, de même qu'au sujet des aspects régionaux de la politique nationale. Ils peuvent prendre position sur des matières qui dépassent les compétences des Régions, mais qui ont de fortes répercussions tant matérielles que psychologiques sur le plan régional. Il y a trois comités régionaux: le Comité régional wallon (CRW) ou CSC wallonne, le Comité régional bruxellois (CRB) ou CSC bruxelloise, le Vlaams regionaal comité (VRC) ou CSC flamande. Chaque comité régional dispose d'un représentant au bureau national. Les comités régionaux se composent d'un nombre identique de représentants des centrales professionnelles et des fédérations régionales. Des membres du bureau journalier de la CSC siègent également dans les comités régionaux. Les comités régionaux disposent de leur propre budget de fonctionnement.

Les comités communautaires

Les comités communautaires sont compétents pour adopter des positions et prendre des décisions concernant les matières confiées aux Communautés (telles que l'aide à l'enfance, l'enseignement...), de même qu'au sujet des aspects communautaires de la politique nationale.

Le Comité communautaire francophone (CCF) se compose de membres du Comité régional wallon, auxquels s'ajoutent plusieurs représentants francophones du Comité régional bruxellois proportionnellement au nombre d'affiliés francophones dans les 19 communes de Bruxelles.

La composition du Comité communautaire germanophone, créé dans la fédération régionale de Liège-Verviers-Ostbelgiën, respecte les statuts de cette fédération.

Le Comité régional flamand (VRC) traite également les compétences communautaires.

Le Comité régional bruxellois (CRB) ou CSC bruxelloise

Le Comité régional bruxellois (CRB), aussi appelé CSC Bruxelloise, est l'instance de référence de la CSC pour les matières régionales bruxelloises, y compris celles qui relèvent des commissions communautaires de Bruxelles-Capitale ou pour les matières qui ont un fort impact à Bruxelles. Il s'agit de l'emploi, de la formation, des politiques sociales ou de santé, mais aussi de l'environnement, de la mobilité ou du logement par exemple.

Le CRB est composé de représentants, militants et permanents des centrales professionnelles et de la fédération Mouvement Bruxelles (fédération interprofessionnelle chargée de l'animation et de l'action syndicale à Bruxelles).. Ses membres arrêtent les grandes lignes de position de la CSC sur les matières bruxelloises. Les travaux sont en général préparés au sein de groupes de travail avec l'aide de membre du service d'étude. Le bureau du CRB précise le mandat des représentants de la CSC dans les instances d'avis bruxelloise et se positionne face à l'actualité. Responsable du bon fonctionnement du CRB, le secrétaire régional bruxellois, désigné par la CSC, est le porte-parole de la CSC dans les instances de gestion paritaire ou de concertation sur les matières régionales (Brupartners, Actiris, Bruxelles-Formation, Iriscare...).



«BRUXELLES DOIT ÊTRE À L'IMAGE DE CELLE QU'ON VEUT LUI DONNER: UNE VILLE MULTICULTURELLE, DIVERSIFIÉE TANT AU NIVEAU DE SA POPULATION QUE DE SON ÉCONOMIE, PLEINE DE RICHESSE ET D'OPPORTUNITÉS...»
AZIZ DAHMANE, PRÉSIDENT DU CRB

Tout en participant activement à la consultation et à la concertation au sein de la Région bruxelloise, et tout en portant les besoins de Bruxelles aux autres niveaux de pouvoir, le CRB veut s'appuyer sur un État fédéral solide et promeut une coopération forte entre les trois Régions du pays. Il a établi des relations de confiance avec la FGTB et la CGSLB.

Le Comité régional wallon (CRW) ou CSC wallonne

Le Comité régional wallon (CRW), aussi appelé CSC wallonne, est l'instance de référence de la CSC pour les matières régionales wallonnes telles que l'économie, les aides à l'emploi, l'aménagement du territoire, le logement...

Le CRW est composé de représentants, militants et permanents des centrales professionnelles et des fédérations CSC de Wallonie. Ses membres arrêtent les grandes lignes de position de la CSC sur les matières wallonnes. Le bureau du CRW précise le mandat des représentants de la CSC dans les instances d'avis wallonnes et se positionne face à l'actualité. Le secrétaire régional wallon, désigné par la CSC, est le porte-parole de la CSC dans les instances de concertation sur les matières régionales wallonnes.

Tout en participant activement à la consultation et à la concertation au sein de la Région wallonne, et tout en portant les besoins des Wallons et Wallonnes aux autres niveaux de pouvoir, le CRW veut s'appuyer sur un État fédéral solide et promeut une coopération forte entre les trois Régions du pays. À l'intérieur de la CSC, la CSC wallonne entretient des relations privilégiées avec le Comité régional bruxellois (CRB) au sein du Comité communautaire francophone (CCF) qui les réunit. De plus, il collabore avec son homologue flamand, le Vlaams regionaal comité (VRC). À l'extérieur, il a pu construire des synergies avec la FGTB et il est devenu un partenaire respecté des responsables politiques et des employeurs. Il est un partenaire actif au sein du Conseil économique, social et environnemental de la Région wallonne (CESE Wallonie).

Suite aux réformes successives de l'État et en particulier à la sixième réforme, les Régions ont vu leurs compétences s'accroître considérablement. Le transfert de compétences s'effectue progressivement et de nouveaux réceptacles (tel que l'Agence wallonne pour une qualité de vie - Aviq) ont été créés pour accueillir et faire fonctionner les nouvelles compétences. La Wallonie a créé un Groupe des partenaires sociaux (GPS) sur le modèle du Groupe des 10 au niveau fédéral. La CSC wallonne joue un rôle actif dans la concertation sociale wallonne, conformément à sa tradition de syndicat de propositions (par exemple au sein du Forem ou de Wallonie Entreprendre).



«LA CSC A BESOIN D'UNE WALLONIE FORTE ET LA WALLONIE D'UNE CSC FORTE»
PIERRE CUPPENS, PRÉSIDENT DU CRW

4. LA CSC DANS LE MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN (MOC)



Le 10 avril 2024, le Moc et ses organisations ont manifesté contre le projet de nouveau centre fermé pour étrangers à Jumet.
Photo: Donatienne Coppieters

La CSC est l'une des organisations constitutives du Mouvement ouvrier chrétien (Moc).

En Belgique francophone et germanophone, le Mouvement ouvrier chrétien (Moc) organise l'action conjointe, commune et collective de cinq organisations sociales qui trouvent leur origine dans l'histoire ouvrière chrétienne: la CSC, la Mutualité chrétienne, Vie féminine, les Équipes populaires et la Joc (Jeunesse organisée combative). Beweging.net est son homologue flamand.

La plus-value du Moc est d'amener ces organisations à travailler ensemble sur des thématiques qui dépassent leur champ d'action prioritaire, comme sur la question des migrations ou du statut de cohabitant. Cela permet de confronter et d'articuler entre eux les différents points de vue, en vue d'aboutir à une position plus complexe et qui visibilise les différentes réalités amenées par chaque organisation.

Un projet pour la société

Le Moc est un mouvement social, ouvert et pluraliste, qui développe un projet politique de solidarité et d'égalité par l'éducation permanente, l'action collective et la citoyenneté participative et la lutte contre les exclusions de toute nature. Ses options fondamentales se résument autour de quatre grands thèmes:

- assurer l'égalité de toutes et tous en défendant et en renforçant les droits humains fondamentaux;
- développer la solidarité par une sécurité sociale forte et durable et par un impôt juste qui finance valablement les fonctions collectives;
- approfondir la démocratie par le renforcement du rôle régulateur de l'État et la reconnaissance des mouvements et des associations volontaires;
- promouvoir la transition juste et rechercher un nouvel équilibre mondial basé sur la paix et la justice.

Lors de son dernier congrès de 2023, le Moc a acté un nouveau positionnement qui répond aux enjeux contemporains:

- le post-capitalisme: dans le contexte écologique actuel, il s'agit d'opter et de créer d'autres modes de production et de consommation, résolument post-capitalistes pour faire face aux contraintes actuelles;
- l'avant-gardisme: le Moc doit être visionnaire et anticiper les enjeux de demain en proposant des solutions porteuses de nouvelles solidarités;
- l'internationalisme: au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain qui se situent, pour la plupart, à des niveaux supranationaux, le Moc doit s'organiser de façon internationale et construire des alliances et de nouveaux réseaux d'actions, au-delà de la Belgique.

Des services

Le Moc propose aussi de nombreux services mis en place pour les publics populaires: un service d'information et d'éducation populaire (Ciep), un réseau orienté vers l'émancipation professionnelle, sociale et citoyenne des publics éloignés de l'emploi (AID), une formation socio-politique de longue durée pour des acteurs de changements (Isco), un centre d'expertise en économie sociale et solidaire (Syneco), l'ONG WSM (We social movements) qui soutient dans différents pays du Sud des organisations sociales locales qui travaillent dans les mêmes domaines que les organisations du Moc.

Des campagnes et des outils

En plus du travail de revendication sur des questions politiques locales, nationales ou internationales, le Moc réalise des campagnes de sensibilisation et d'éducation qui s'adressent au grand public sur des enjeux sociaux cruciaux tels que le statut de cohabitant (campagne de 2022-2023).

Le Moc dispose d'un mensuel (*Démocratie*) qui vise à promouvoir la réflexion critique et les débats de société.

 www.revue-democratie.be



© Moc



«LA SEULE PUISSANCE ALTERNATIVE FACE AUX RISQUES DE DÉRIVES AUTORITAIRES DE NOS SOCIÉTÉS RÉSIDE DANS NOTRE CAPACITÉ À FAIRE DÉMOCRATIE DANS TOUS LES LIEUX OÙ NOUS AGISSONS: UNE DÉMOCRATIE POLITIQUE, SOCIALE, CULTURELLE, DIGITALE ET PLUS QUE JAMAIS LA DÉMOCRATIE EN ENTREPRISE.»

ARIANE ESTENNE, PRÉSIDENTE DU MOC



Mouvement ouvrier chrétien

Organisations constitutives



Service



La CSC et le politique

Les missions de la CSC prévoient que la CSC est un syndicat libre et indépendant vis-à-vis du monde politique. Cette indépendance est cruciale afin de pouvoir agir et être considérée pleinement comme un contre-pouvoir.

Les structures et l'organisation interne de la CSC traduisent sa volonté d'indépendance vis-à-vis du politique.

Par exemple:

- la CSC n'a aucun lien structurel ou organisationnel avec quelque parti politique que ce soit;
- il y a incompatibilité entre le fait d'être membre du personnel CSC et mandataire politique. Par mandataire politique, il faut entendre: les députés du Parlement européen et de la Chambre, les sénateurs belges, les députés régionaux, communautaires et provinciaux, les ministres, les secrétaires d'État, les bourgmestres et échevins de communes et districts de 15.000 habitants et plus, les présidents des CPAS de ces communes et les présidents des intercommunales.

L'indépendance vis-à-vis du politique n'est cependant nullement synonyme d'indifférence, voire d'hostilité à son égard. La CSC est convaincue de la nécessité d'une action politique démocratique. De nombreux aspects de son programme doivent en effet recevoir une solution par la voie politique.

La CSC considère néanmoins qu'il y a une incompatibilité entre l'affiliation à la CSC et une appartenance à un groupe d'extrême droite ou à tout autre groupe poursuivant des objectifs anti-démocratiques ou racistes.

5. LA CSC DANS LE SYNDICALISME EUROPÉEN ET MONDIAL



Le 24 avril 2013, le complexe industriel du Rana Plaza s'est effondré au Bangladesh tuant 1.134 ouvrières et ouvriers de l'habillement. Les syndicats et ONG commémorent chaque année ces victimes pour mettre en lumière les violations persistantes des droits humains, des normes de travail et des normes environnementales dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Photo: Kristof Vadino.

La solidarité internationale est, pour la CSC, un élément essentiel du travail syndical. La défense des intérêts des travailleurs en Belgique ne peut être dissociée de la défense des intérêts des travailleurs en Europe et dans le monde. Nos emplois ne dépendent plus uniquement de la situation économique belge, car nos entreprises opèrent dans le cadre européen et de plus en plus sur le marché mondial. C'est pourquoi la CSC s'implique dans le renforcement du syndicalisme européen et international et pour l'instauration de règles sociales et économiques fondées sur la justice et le travail décent. Elle collabore à cet effet en Europe et dans le monde entier avec des syndicats pluralistes, représentatifs, démocratiques et indépendants affiliés à la Confédération européenne des syndicats (CES) et à la Confédération syndicale internationale (CSI).

5.1 LA CSC DANS LE SYNDICALISME EUROPÉEN

LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

La CSC est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES) - internationalement connue sous son nom anglais European Trade Union Confederation (Etuc). La CES a été fondée en 1973 dans le but d'unir les travailleurs au niveau européen. Elle regroupe 93 confédérations syndicales de 41 pays et 10 fédérations syndicales européennes (sectorielles). Son siège est à Bruxelles. Elle parle d'une seule voix au nom des travailleurs européens et vise à influencer le processus décisionnel européen.

La CES œuvre pour une Europe forte et une Europe des droits sociaux qui promeut un ordre mondial juste et équitable. Elle s'engage à établir un nouveau contrat social en faveur d'une Europe équitable et sociale, caractérisée par une démocratie renforcée tant dans la société que sur le lieu de travail, la création d'emplois de qualité, des salaires décents plus élevés, une protection sociale pour tous, des services publics forts, ainsi que des transitions numériques et écologiques équitables et sociales.

Les travailleurs et les syndicats bénéficient d'un accès privilégié aux conseils et aux consultations sur le processus décisionnel de l'UE, notamment dans les domaines socio-économiques, par le biais du groupe des travailleurs au sein du Comité économique et social européen (CESE). En outre, la CES a mis en place plusieurs structures pour défendre les intérêts de groupes spécifiques de travailleurs. Par exemple, les Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) regroupent des syndicats de pays voisins pour défendre les intérêts des travailleurs d'une région frontalière en matière d'emploi et de mobilité. Les fédérations régionales de la CSC participent à différents CSIR, avec la collaboration de syndicats français, néerlandais, allemands et luxembourgeois selon les régions.

Programme d'action de la CES

Lors de son 15^e congrès statutaire à Berlin en 2023, la CES a adopté un manifeste (Manifeste de Berlin) et un programme d'action pour la période 2023-2027, sous le slogan «*Together for a fair deal for workers*». Il s'agit d'un appel à l'action pour les représentants syndicaux et les autres progressistes pour veiller



à ce que les travailleurs obtiennent leur juste part. Vous pouvez consulter ce manifeste et le programme d'action de la CES sur www.etuc.org/fr

L'ETUI

L'Etui (*European Trade Union Institute* ou Institut syndical européen) est le centre de recherche et de formation indépendant de la CES. Il constitue un outil important pour l'action syndicale au niveau européen car il met ses compétences, acquises au travers d'alliances avec des réseaux académiques et d'experts, au service des intérêts des travailleurs et du renforcement du volet social de l'Union européenne (www.etui.org).



L'OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPÉEN (OSE)



La CSC est également membre fondateur de l'Observatoire social européen (OSE), un centre de recherche et d'action dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale en Europe (www.ose.be/fr).



Collaboration solidaire avec les syndicats partenaires d'Europe centrale et orientale

La CSC poursuit sa coopération et les échanges avec les syndicats d'Europe centrale et orientale, basés sur l'importance de promouvoir des modèles sociaux solides et le dialogue social dans ces régions. L'objectif est de réduire l'écart en matière de salaires et de sécurité sociale entre l'Europe occidentale et orientale pour éviter le dumping social.

En collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la CSC organise des séminaires avec des syndicats d'Europe de l'Est sur le rôle des syndicats dans la transition juste (climatique), sur le dialogue social et les modèles sociaux en Europe..., ainsi qu'avec des syndicats des pays candidats à l'UE sur leur rôle dans le processus d'adhésion à l'UE et pour faciliter leur accès aux institutions de l'UE.

Suivi des accords commerciaux de l'UE

La CSC continue de s'engager en faveur d'une politique commerciale juste et durable qui protège les droits du travail, les droits humains et les normes environnementales. De 2022 à 2024, son attention s'est portée sur le suivi des accords commerciaux de l'UE avec d'autres pays et/ou blocs commerciaux. Elle dénonce notamment l'accord de l'UE avec le Mercosur (une zone de libre-échange qui regroupe plusieurs pays d'Amérique du Sud) car il manque des clauses contraignantes et sanctionnables pour le respect des droits du travail, des droits humains et des normes environnementales.

5.2 LA CSC DANS LE SYNDICALISME MONDIAL

La CSC est membre de la Confédération syndicale internationale (CSI) (en anglais, International Trade Union Confederation – ITUC). Créée en 2006, c'est le plus grand mouvement social du monde avec 340 organisations affiliées, issues de 169 pays, pour un total de 207 millions de membres. Représentée sur les différents continents par ses organisations régionales, la CSI collabore étroitement avec les fédérations syndicales mondiales responsables des activités syndicales dans les secteurs. Son secrétaire général est le Belge Luc Triangle, qui a débuté sa carrière syndicale au sein de la CSC. La CSI lutte pour la justice sociale mondiale et propose un «nouveau contrat social», avec six piliers:

PARTOUT DANS LE MONDE, NOUS ASSISTONS À DES ATTAQUES CONTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS. IL EST IMPÉRATIF D'AGIR CONTRE CELA.

LUC TRIANGLE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

- Des emplois.** La revendication du plein-emploi est le fondement de la politique économique et sociale, tant nationale qu'internationale. À l'échelle planétaire, il faudrait 575 millions d'emplois supplémentaires pour réaliser cet objectif. Convertir l'économie informelle en une économie formelle requiert un gros investissement. Dans certains continents, tels que l'Afrique, la majorité des emplois sont concernés par ce basculement, avec des droits et la protection sociale. Des investissements pour l'emploi, en priorité dans l'économie verte (pour des emplois respectueux du climat), mais aussi dans les établissements de santé et l'offre publique de soins sont une nécessité impérieuse.
- Des salaires et des revenus équitables.** La part du revenu global affectée au travail diminue depuis des années, en faveur des revenus du capital. Les travailleurs méritent mieux, avec un relèvement des salaires minimums, mais aussi des négociations collectives et un dialogue social qui constituent les meilleures garanties que les travailleurs aient droit à un meilleur revenu. Globalement, toutefois, la proportion des travailleurs couverts par des négociations collectives diminue. Le droit à la représentation syndicale dans l'entreprise et le droit à des négociations collectives sont problématiques pour les travailleurs dans 79% des pays.
- Des droits.** La CSI publie chaque année son «*Indice des droits dans le monde*», un rapport des violations des droits syndicaux dans le monde. Selon ce rapport, la situation des droits humains et du travail s'est globalement détériorée ces dernières années. 63% des travailleurs vivent dans un pays où l'accès à la justice est rare, voire inexistant, en cas de violation des droits du travail. 26 millions de travailleurs sont victimes du travail forcé et, selon les estimations, quelque 160 millions d'enfants seraient contraints de travailler. La CSI demande le respect du droit au travail. Pour un ordre juridique international équitable, il serait fondamental que l'Organisation internationale du travail (OIT) intervienne dans le monde entier pour faire respecter les droits du travail et superviser leur application. Les institutions internationales doivent être réformées pour rendre l'économie globale plus inclusive. Les Nations unies et l'OIT doivent figurer au cœur de la gouvernance internationale.
- Protection sociale.** Les trois-quarts de la population mondiale n'ont pas accès à la protection sociale. La CSI exige que le droit à la protection sociale, tel que garanti par les traités internationaux

ou les conventions internationales du travail, soit appliqué dans le monde entier. Avec un fonds pour une protection sociale mondiale, dont la mission consisterait à financer la protection sociale dans les pays les moins avancés et l'affectation d'une plus grande part de la coopération au développement en faveur de la protection sociale.

- Égalité.** L'égalité de genre n'est toujours pas réalisée, loin de là. L'écart salarial reste égal ou supérieur à 20%, tandis que les disparités de revenus et de fortune sont encore plus importantes. Le monde politique doit donc en priorité s'attaquer à ces dossiers. Il s'agit de combattre la discrimination, y compris à l'encontre de la communauté LGBTQIA+, et d'accroître l'égalité. Il faut aussi donner des droits aux personnes migrantes, alors que l'on assiste à une recrudescence du racisme et de la xénophobie partout dans le monde.
- Inclusion.** Le modèle économique global actuel ne parvient pas à créer du bien-être et de la prospérité pour tous. Au contraire, les laissés-pour-compte sont nombreux. La CSI soutient l'Agenda 2030 pour le développement durable, qu'il soit mondial, européen ou national, et ses 17 objectifs politiques, économiques et sociaux pour le développement et la prise en charge de l'environnement, pour un modèle de développement holistique. Le mouvement syndical a accueilli positivement les Objectifs de développement durable et l'Agenda 2030: il reconnaît que l'objectif 8 (le travail décent) est le moteur du développement durable et, en même temps, que la croissance économique ne conduit pas automatiquement au développement socialement durable. Il doit s'agir d'une croissance économique durable et inclusive, mais aussi de travail décent.

www.ituc-csi.org



Campagne de la CSI pour la démocratie

La démocratie est fortement menacée, tant dans la société que sur le lieu de travail. La CSI mène actuellement la campagne #ForDemocracy.

www.ituc-csi.org/fordemocracy

LES «GLOBAL UNIONS»

Le groupement «Global Unions» se compose d'organisations syndicales internationales qui travaillent ensemble et font partie de la même «famille» syndicale. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) affilient les centrales syndicales nationales composées de syndicats de différents secteurs. Les neuf fédérations syndicales internationales regroupent des syndicats nationaux par secteur ou profession. (www.global-unions.org)



COLLABORATION AVEC WSM (WE SOCIAL MOVEMENTS)

La CSC collabore avec la FGTB et la CGSLB et avec le mouvement Nord-Sud belge ainsi que leurs organisations coupoles, le CNCD-11.11.11 et 11.11.11, en faveur de la justice sociale dans le monde et la solidarité avec les peuples et les travailleurs du Sud global. La coopération avec WSM, l'ONG du mouvement ouvrier chrétien pour la coopération Nord-Sud, se voit réserver une place privilégiée dans la coopération avec la société civile. WSM collabore avec 100 organisations dans 20 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Avec des syndicats, des mutuelles, des organisations de micro-crédit, des organisations de femmes, de jeunes et de personnes âgées, pour la promotion du travail décent et la protection sociale. WSM mise beaucoup sur le soutien d'INSP!IR, un réseau thématique de protection sociale au niveau national, continental et international.

Les syndicats belges, acteurs de la coopération au développement

Depuis 2003, les syndicats belges sont reconnus comme acteurs de la coopération au développement. La CSC et sa fondation ACV-CSC International ont conçu un programme syndical international de développement avec des partenaires du Sud. Ce programme permet à la CSC de contribuer au développement des capacités des syndicats du Sud afin qu'ils soient mieux armés dans les négociations collectives et le dialogue social avec les employeurs, pour le développement interne de leur organisation, des services aux membres et, surtout, de l'organisation des travailleurs sur leurs lieux de travail et pour l'action politique vis-à-vis des autorités afin d'améliorer la protection légale des droits des travailleurs.

Le programme contribue à améliorer la sécurité de revenus, à réduire la violence et la discrimination liées au genre sur le lieu de travail et à réduire l'empreinte environnementale des entreprises. Dans le programme quinquennal 2022-2026, la CSC travaille avec des partenaires syndicaux sur trois continents:

- en Asie, avec KSBSI en Indonésie, CLC au Cambodge et KMU aux Philippines;
- en Afrique, avec la CSC Congo en République démocratique du Congo, Dignité en Côte d'Ivoire et la CNT au Niger;
- en Amérique latine, avec l'UGT au Brésil, la CASC en République dominicaine et CSP et la CTH en Haïti.

6. LA CSC ET LA CONCERTATION SOCIALE EN BELGIQUE



Dans les entreprises du secteur privé, il existe en principe trois organes de concertation entre les représentants des travailleurs et l'employeur: la DS, le CPPT et le CE.
Photo: réunion de CE chez Familiehulp - © Michael De Lausnay.

L'organisation syndicale joue un rôle essentiel de négociation et d'organisation de la représentation des travailleurs dans la concertation sociale. La Belgique possède un système très élaboré de relations collectives entre employeurs et travailleurs. Il a fallu toute la force des travailleurs organisés en syndicats pour imposer au patronat, privé et public, des négociations sur les revendications des travailleurs et pour lui faire reconnaître l'existence et la représentativité des syndicats.

6.1 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

	Volet social	Volet économique	Volet économique
Au niveau national			
CSC, FGTB, CGSLB, FEB, Unizo, Boerenbond et Unisoc	Conseil national du travail (CNT)	Conseil central de l'économie (CCE)	Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT)
Au niveau sectoriel			
Centrales, syndicats et fédérations professionnelles, organisations d'employeur	Commission paritaire (CP)	Commissions consultatives spéciales	Commission paritaire (CP)
Entreprises			
Syndicats et employeur de l'entreprise	Conseil d'entreprise et délégation syndicale	Conseil d'entreprise et délégation syndicale	CPPT

CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Dans une entreprise, il existe en principe trois organes de concertation entre les représentants des travailleurs et l'employeur: la délégation syndicale (DS), le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et le conseil d'entreprise (CE). Cependant, la législation actuelle n'oblige pas les petites entreprises à installer de pareils organes.

Nous décrivons brièvement ci-dessous le rôle et les compétences des trois organes de concertation. Vous trouverez des informations détaillées sur le rôle et les compétences de la DS, du CPPT et du CE dans l'édition spéciale de *Syndicaliste* n°991 de janvier 2024. Il est consultable sur www.syndicaliste.be.



La délégation syndicale (DS)

Composée exclusivement de délégués syndicaux, la délégation syndicale (DS) est le point d'appui fondamental et le moteur de l'action syndicale dans l'entreprise. Son statut est réglé par la CCT n°5 conclue le 24 mai 1971 au Conseil national du travail (CNT).

Pour créer une délégation syndicale, il suffit généralement qu'un ou plusieurs syndicats en fasse la demande à l'employeur. Les commis-

sions paritaires fixent, pour chaque secteur, les règles relatives au nombre de membres, au mode de désignation, aux conditions d'exercice du mandat, aux facilités octroyées pour le travail syndical, etc.

La délégation syndicale est compétente pour:

- négocier avec la direction en vue de conclure des conventions collectives;
- veiller à l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail;
- régler les problèmes collectifs et individuels;
- organiser des actions syndicales.

La DS a le droit d'être reçue par l'employeur en cas de litige ou menace de conflit et d'être informée des changements susceptibles de modifier les conditions de travail, de rémunération, etc. La DS est aussi chargée d'exercer les missions du CPPT au cas où celui-ci n'est pas institué dans l'entreprise. En cas d'inexistence de CE, la DS pourra en assumer certaines compétences, principalement dans le domaine social et de l'emploi.

Le conseil d'entreprise (CE)

Le conseil d'entreprise (CE) a été institué par la loi du 20 septembre 1948, qui a subi de nombreuses adaptations par la suite. La consti-



© Anne Vanlathem

NOUS DÉFENDONS LES INTÉRIMAIRES COMME DES OUVRIERS À PART ENTIÈRE. NOUS ESSAYONS QU'ILS AIENT LES MÊMES DROITS ET AVANTAGES QUE LES TRAVAILLEURS EN CDI.

SYLVIE, CARISTE CHEZ SKECHERS LOGISTIQUE À MILMORT

tution d'un CE est obligatoire dans toutes les entreprises qui occupent au moins 100 travailleurs en moyenne. De plus, un CE doit à nouveau être instauré dans les entreprises occupant entre 50 et 100 travailleurs en moyenne, si elles étaient obligées d'installer un CE lors des élections sociales précédentes.

Le CE est composé paritairement de représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur. Les travailleurs élisent leurs représentants tous les quatre ans, sur des listes de candidats présentées par les organisations syndicales. Le nombre de mandats dépend du nombre de travailleurs. Ouvriers et employés sont représentés séparément. Dans certains cas, les jeunes (moins de 25 ans) et les cadres disposent également d'une représentation séparée.

Le CE a des compétences sociales, économiques et financières. Il doit être **informé** annuellement, trimestriellement et occasionnellement (à la suite de certains événements) de la situation de l'entreprise concernant les informations économiques et financières basées sur le chiffre d'affaires, les recettes et les coûts, les bénéfices et les pertes. Parallèlement, le CE doit également recevoir des informations sur l'emploi et son évolution.

Le CE est également compétent pour formuler des **avis** sur l'organisation du travail et les conditions de travail, et sur l'introduction de nouvelles technologies, la politique du personnel, l'accueil de nouveaux travailleurs, la formation, le télétravail, etc.

Le CE dispose également de **pouvoirs décisionnels**, par exemple pour planifier des congés annuels, remplacer des jours fériés, modifier le règlement de travail, nommer le réviseur d'entreprise.

Ces dernières années, le CE s'est également vu attribuer de nouvelles compétences: rapports sur le développement durable, investissements environnementaux...

Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le fonctionnement et le rôle du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont réglés par la loi sur le Bien-être au travail du 4 août 1996 et par le Code du bien-être au travail.

Un CPPT doit être installé dans toute entreprise qui occupe au moins 50 travailleurs en moyenne. Comme le CE, le CPPT est composé paritairement de représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur. Les ouvriers et les employés disposent de leur propre représentation. Si une entreprise occupe plus de 25 jeunes, il peut y avoir une représentation distincte pour ceux-ci.

Le CPPT a un rôle essentiel à jouer dans l'amélioration des conditions de travail. Il a pour mission de veiller au bien-être des travailleurs sur leur lieu de travail (sécurité, santé, stress, ergonomie, substances dangereuses...), de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et de veiller à la qualité de l'environnement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Dans ce but, l'employeur a l'obligation de demander l'avis préalable du CPPT sur tous les projets et mesures qui peuvent entraîner des conséquences sur le bien-être au travail.

Le CPPT est aidé dans sa tâche par un service interne et externe de prévention. Dans les entreprises sans CE comptant plus de 50 travailleurs, le CPPT reçoit aussi les informations économiques et financières, les comptes annuels et le bilan et un éclairage sur les enjeux importants. Le CPPT reçoit alors aussi la compétence, à la place du CE, d'émettre un avis sur les modifications fondamentales de l'organisation du travail.

Les élections sociales

En Belgique, les élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans toutes les grandes entreprises du secteur privé ainsi qu'à la SNCB. Dans le secteur public, la désignation des délégués du personnel et la concertation sociale se déroulent de manière tout à fait différente (voir p. 40).

Dans toutes ces entreprises et institutions, les élections pour le CPPT doivent avoir lieu si l'entreprise a occupé en moyenne au moins 50 travailleurs l'année précédente. À partir de 100 travailleurs et travailleuses, elle procédera également à l'élection d'un CE. Sous certaines conditions, les petites entreprises d'un même groupe juridique sont regroupées en fonction des élections sociales.

Lors des élections sociales, tous les membres du personnel ont le droit de vote, à l'exception du personnel de direction. Depuis 2020, les travailleurs intérimaires ont également le droit de vote, à condition qu'ils aient été occupés par l'entreprise pendant une période suffisamment longue avant les élections sociales.

Les représentants des travailleurs au CE et au CPPT sont élus tous les quatre ans. Les listes de candidates et candidats peuvent être introduites uniquement par les trois organisations syndicales représentatives (CSC, FGFB et CGSLB). Pour être éligibles, les candidats doivent remplir une série de conditions (être âgés entre 18 et 65 ans, être occupés par l'entreprise depuis au moins six mois...). Les candidats et les élus bénéficient d'une protection contre le licenciement arbitraire, les mutations et les préjudices de la part de l'employeur.

Pour les CPPT, des représentants distincts sont élus pour les ouvriers et les employés. S'il y a plus de 25 jeunes de moins de 25 ans dans l'entreprise, ces jeunes élisent leur(s) propre(s) représentant(s) au CPPT.

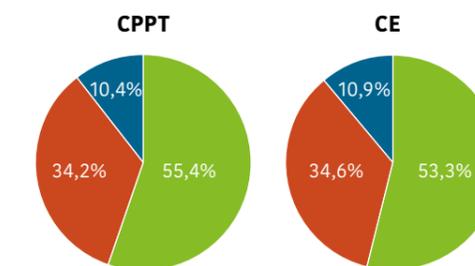
Pour les CE, des listes de candidats différentes peuvent être présentées pour la représentation des ouvriers, des employés et des jeunes. Toutefois, si l'entreprise emploie plus de 15 cadres, une représentation distincte des cadres peut également être élue. Pour la représentation des cadres, la Confédération nationale des cadres (CNC-NCK) et les cadres qui établissent leur propre «liste maison» peuvent également présenter des listes de candidats.

La manière de composer la délégation syndicale varie d'un secteur à l'autre. Dans certains cas, la délégation syndicale est élue par l'ensemble du personnel de l'entreprise. Ailleurs, seuls les membres du syndicat désignent ces délégués. Souvent, les délégations syndicales sont également désignées par les instances dirigeantes du syndicat.

Les résultats des élections sociales ne déterminent pas seulement la représentation syndicale dans l'entreprise. Ils sont également pris en compte pour la répartition des mandats entre les syndicats dans de nombreux organes consultatifs, à différents niveaux.

La CSC, le plus grand syndicat de Belgique

Depuis 1975, la CSC a toujours confirmé sa position majoritaire au niveau national lors des élections sociales. Lors des élections sociales de mai 2024, la CSC a **obtenu la majorité absolue au niveau national**, avec 55,4% des sièges dans les CPPT (34,2% pour la FGFB et 10,4% pour la CGSLB) et 53,3% des sièges dans les CE (34,6% pour la FGFB et 10,9% pour la CGSLB).



La CSC est le plus grand syndicat en termes de voix et de sièges en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles.



«APRÈS CES PREMIÈRES ÉLECTIONS SOCIALES, NOUS ALLONS AVOIR UN CPPT ET UN CE. LES CHOSES VONT CHANGER POUR MOI.»

MADIHA, DÉLÉGUÉE CHEZ ACTIVE CLEANING (15 MAI 2024)



Et les PME?

Dans les entreprises occupant moins de 50 personnes, les travailleurs ne sont pas concernés par l'instauration d'un CPPT ou d'un CE. Seule une délégation syndicale peut, dans certains cas, être mise en place selon les seuils en vigueur dans le secteur.

La CSC revendique depuis des années une organisation structurée de la représentation et du dialogue social dans ces petites et moyennes entreprises (PME) qui restent trop souvent régies par l'arbitraire, du fait que de nombreux employeurs n'y respectent ni la législation sociale, ni les règles minimales de sécurité et de protection de la santé au travail.

Sans vouloir y copier le syndicalisme des grandes entreprises, il y a moyen d'élaborer dans les PME une véritable concertation, adaptée à leur structure. Suite à la transposition de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs, quelques améliorations, encore insuffisantes, sont intervenues: la délégation syndicale dans les PME reçoit dorénavant une information sur les éléments importants des comptes annuels et du bilan. Ainsi, tout comme pour le CPPT et le CE, les employeurs ont l'obligation d'informer les travailleurs des PME sur toutes les décisions qui modifient radicalement l'organisation du travail ou qui entraînent des répercussions importantes sur l'avenir de l'emploi dans l'entreprise.

SUR LE PLAN SECTORIEL

Les commissions paritaires (CP) ont vu le jour avant la Seconde Guerre mondiale. Ce n'est que le 9 juin 1945 qu'elles ont été dotées d'un statut juridique. La loi du 5 décembre 1968 a remanié les statuts des commissions paritaires et des conventions collectives de travail (CCT).

Les commissions paritaires sont créées par voie d'arrêté royal par secteur d'activité à la demande ou après consultation des organisations patronales et syndicales et après avis du Conseil national du travail (CNT). Leur composition est paritaire (conformément à leur appellation).

D'une manière générale, les CP ont pour mission:

- de conclure des CCT pour le secteur ou le sous-secteur;
- de prévenir ou de régler les litiges entre employeurs et travailleurs;
- d'émettre des avis de leur propre initiative ou à la demande du gouvernement ou d'autres organes tels que le Conseil national du travail, le Conseil central de l'économie, sur des matières qui relèvent de leurs compétences;
- d'élaborer des réglementations spécifiques pour le secteur;
- de veiller à l'application de la législation sociale et du travail;
- de créer des Fonds de sécurité d'existence.

Les CP peuvent conclure des CCT applicables à tous les travailleurs et entreprises d'un secteur ou sous-secteur d'activité. Les CCT peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal. Les CP ont souvent ouvert la voie au progrès social en matière de salaires et de conditions de travail dans les secteurs professionnels. Au sein des CP, on recherche des moyens de réguler les relations entre employeurs et travailleurs de manière à éviter autant que possible les conflits et les grèves.

Les commissions consultatives

Le Conseil central de l'économie (CCE) peut instaurer en son sein des commissions consultatives pour divers secteurs professionnels (textile, construction, chimie, alimentation, diamant, métal, art graphique et papier).

Ces commissions consultatives sont paritaires: elles comptent un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs. Y participent également des personnes choisies en fonction de leurs compétences scientifiques ou techniques.

Les commissions consultatives émettent des avis ou formulent des propositions concernant leur branche d'activité, soit de leur propre initiative, soit à la demande d'un ministre ou du Conseil central de l'économie.

SUR LE PLAN NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Le Groupe des dix

Le Groupe des dix est un organe informel de concertation entre les syndicats et les organisations patronales au niveau fédéral. Il se compose de cinq représentants syndicaux: deux de la CSC, deux de la FGTB et un de la CGSLB. Et de cinq représentants du patronat: deux de la FEB (Fédération des entreprises de Belgique), un de l'Unizo (classes moyennes flamandes), un de l'Union des classes moyennes et un du Boerenbond (syndicat flamand d'agriculteurs). Traditionnellement, le président de la FEB préside cet organe, de sorte que le Groupe des dix se compose en fait de onze membres.

Tous les deux ans, le Groupe des dix essaie de conclure un accord interprofessionnel (AIP). Celui-ci s'applique à tous les secteurs du privé. Un point important concerne la fixation de la marge d'augmentation des salaires. Cet accord peut également contenir des dispositions en matière de formation, de salaire minimum garanti, de remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail, des orientations spécifiques pour des discussions complémentaires dans les secteurs et les entreprises. Le Groupe des dix fixe aussi des lignes de force de grands thèmes socioéconomiques et rappelle, si

nécessaire, qu'il doit être entendu et impliqué lorsque des choix politiques doivent être opérés en la matière.

Le Conseil central de l'économie (CCE)

Le Conseil central de l'économie émet des avis ou formule des propositions concernant l'économie nationale, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un ministre ou des chambres législatives. Le CCE est un lieu où patrons et syndicats se rencontrent pour confronter leurs positions, élaborer des propositions et des compromis susceptibles de représenter l'intérêt général. Il se compose de 54 membres: 24 représentants des organisations patronales, 24 représentants des syndicats et 6 membres cooptés du monde académique. S'il existe des opinions divergentes, elles doivent être reflétées dans l'avis.

Depuis sa création en 1948, le CCE a reçu de plus en plus de compétences consultatives. Dans certains cas, le gouvernement est tenu de solliciter l'avis du CCE. Par exemple, le CCE doit, chaque année depuis 1996, présenter un rapport technique sur les marges disponibles pour l'évolution des coûts salariaux, et ce sur la base d'une comparaison avec les coûts salariaux dans les trois pays voisins. Ce rapport est ensuite utilisé par les interlocuteurs sociaux et, le cas échéant, par le gouvernement pour déterminer une marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux dans les conventions collectives de travail.

Le Conseil national du travail (CNT)

Le CNT compte 13 représentants des travailleurs et autant de représentants des employeurs. Contrairement au Groupe des dix, Unisoc (l'Union des entreprises du secteur non marchand) y est également représentée sur le banc patronal.

La loi du 29 mai 1952 confère au CNT les compétences suivantes:

- émettre des avis ou des propositions sur des questions sociales à l'intention du gouvernement et/ou du parlement;
- formuler des avis sur les conflits de compétences entre commissions paritaires.

La loi du 5 décembre 1968 autorise également le CNT à conclure des conventions collectives pour tous les travailleurs et employeurs du secteur privé. Le CNT peut également conclure des accords sectoriels pour des secteurs ne disposant pas de commission paritaire effective. En outre, en vertu de diverses lois, le CNT a pour mission d'émettre des avis ou des propositions avant l'adoption de certains arrêtés d'exécution. Ce principe vaut tant pour le droit du travail individuel et collectif (temps de travail, contrats de travail, protection du salaire, etc.), que pour le droit relatif à la sécurité sociale (assujettissement à la sécurité sociale, notion de salaire soumis aux cotisations, pensions, etc.).



Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a pour mission de fournir des avis, de sa propre initiative ou sur demande, sur les mesures relatives à la sécurité au travail, à la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, à la charge psychosociale causée par le travail, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail, à l'embellissement des lieux de travail et aux mesures des entreprises concernant l'environnement en ce qui concerne leur impact sur les matières susmentionnées.

Le Conseil supérieur est composé d'un président et d'un vice-président, d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'un ou plusieurs secrétaires et d'experts.

Les autres organes

En tant qu'interlocuteur social, la CSC est également représentée dans de nombreux autres organes consultatifs, de concertation et de gestion. La représentation dans les organes de gestion des différentes institutions de sécurité sociale et de ses branches (assurance maladie, chômage, maladies professionnelles, vacances annuelles, pensions, allocations familiales) est cruciale. En outre, la CSC est également présente dans diverses institutions et organes importants pour la politique économique et financière et pour la politique de développement durable, notamment à la Banque nationale de Belgique (BNB), à la Commission de l'indice et au Conseil fédéral du développement durable (CFDD).

SUR LE PLAN RÉGIONAL ET COMMUNAUTAIRE

EN WALLONIE

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE)

Le CESE Wallonie est l'assemblée consultative régionale qui rassemble en un seul lieu les représentants:

- des organisations patronales: Union wallonne des entreprises (UWE), Union des classes moyennes (UCM), Syndicat neutre des indépendants (SNI), Fédération wallonne de l'agriculture (FWA), Union des entreprises à profit social (UNIPSO).
- des organisations syndicales: Comité régional wallon de la CSC (CRW), Interrégionale wallonne de la FGTB, CGSLB.
- et des organisations environnementales: Canopea (ex-Inter-Environnement Wallonie), Réseau Idée (Information et diffusion en éducation à l'environnement)

Afin de contribuer au développement économique, social et environnemental de la Région, le CESE Wallonie a trois missions:

- rendre des avis et recommandations sur toutes les matières qui concernent le développement de la Wallonie telles que la politique économique et industrielle, l'emploi, la formation et l'éducation, l'action et l'intégration sociale, les finances, les aspects institutionnels ou budgétaires...
- organiser la concertation sociale entre le gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux;
- assurer le secrétariat de pôles, de conseils consultatifs et de commissions d'agrément spécialisés dans différents domaines.

Le groupe des partenaires sociaux de Wallonie (GPS-W)

Le gouvernement wallon a mis en place, en 2013, un groupe des interlocuteurs sociaux de Wallonie (GPS-W) sur le modèle du Groupe des dix qui fonctionne au niveau fédéral.

Il s'agit d'un organe informel de concertation sociale regroupant, au niveau de la Région wallonne, sur un plan interprofessionnel, les dirigeants des organisations syndicales (deux représentants pour la CSC et deux pour la FGTB) et patronales (quatre représentants) afin de conseiller les gouvernements de ces entités et de négocier avec eux sur les grands enjeux socio-économiques.

En faisant le choix de la concertation sociale, la Wallonie s'est dotée d'un outil primordial pour relever les défis socio-économiques de la Région. La CSC wallonne, fidèle à ses fondements, veille à faire vivre la concertation sociale tant au GPS-W que dans les organes où elle est déjà à l'œuvre.

Les autres lieux de concertation

La CSC est présente aussi dans divers organes d'avis et de concertation. Relevons parmi les plus importants les comités de gestion du Forem (Emploi-Formation), de l'Aviq (santé, handicap et allocations familiales), de Wallonie Entreprendre, de l'Awex (Agence wallonne à l'exportation), ou encore les comités subrégionaux de l'emploi et de la formation et les bassins emploi-formation.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles

En 2008, la Communauté française a créé un Conseil économique et social de la Communauté française composé des interlocuteurs sociaux wallons et bruxellois francophones. Il est supposé traiter des questions de principe portant sur l'ensemble des matières couvertes par la Fédération Wallonie-Bruxelles. La CSC est la dernière organisation à demander un fonctionnement effectif de cette instance qui n'a jamais fonctionné, faute de volonté politique et des diverses organisations. Les conseils consultatifs régionaux compensent partiellement ce manque, de même que des concertations sectorielles, assurées par le biais des centrales professionnelles concernées (la CNE et la CSC-Services publics pour les services publics et collectifs, la CSC-Enseignement, etc.).

Sur le plan de la Fédération Wallonie-Bruxelles (ou Communauté française), la CSC est présente dans divers organes consultatifs spécialisés, dont le Consortium de validation des compétences, le Service francophone des métiers et des qualifications, le conseil d'avis de l'Office national de l'enfance (ONE), etc.

EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Brupartners

Brupartners est le nom du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale qui réunit les représentants des employeurs et des travailleurs bruxellois, dont la CSC. Brupartners exerce deux compétences distinctes. D'une part, dans sa fonction consultative, il rend des avis et des recommandations, à son initiative ou en réponse à une demande du gouvernement. Ces avis portent sur les matières relevant de la compétence de la Région et qui ont une incidence sur sa vie économique et sociale (le gouvernement régional doit recueillir l'avis de Brupartners sur tous les avant-projets d'ordonnance ou d'arrêté portant sur ces matières).

D'autre part, Brupartners organise la concertation avec le gouvernement sur toutes les questions relatives au développement régional et aux priorités partagées. Cela s'opère notamment dans le cadre du Comité bruxellois de concertation économique et sociale. Les priorités partagées sont choisies en début de législature en accord avec

le gouvernement. Sur ces enjeux, les interlocuteurs sociaux sont consultés, au sein de Brupartners, en amont des premiers projets de textes législatifs, ce qui permet une plus grande marge de négociations.

Le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES)

Le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) comprend à la fois des représentants des interlocuteurs sociaux et des représentants du gouvernement régional. Il peut se concerter sur toutes les questions socioéconomiques qui soit relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, soit requièrent l'accord, l'avis ou l'engagement du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Concertation en matière d'emploi et de formation professionnelle

L'instance Bassin Emploi Formation (BEF) qui comprend notamment, outre les interlocuteurs sociaux, des représentants de l'enseignement et du monde associatif (insertion socioprofessionnelle) est le lieu dans lequel sont discutées les articulations entre les politiques d'enseignement, d'emploi et de formation à Bruxelles du côté francophone.

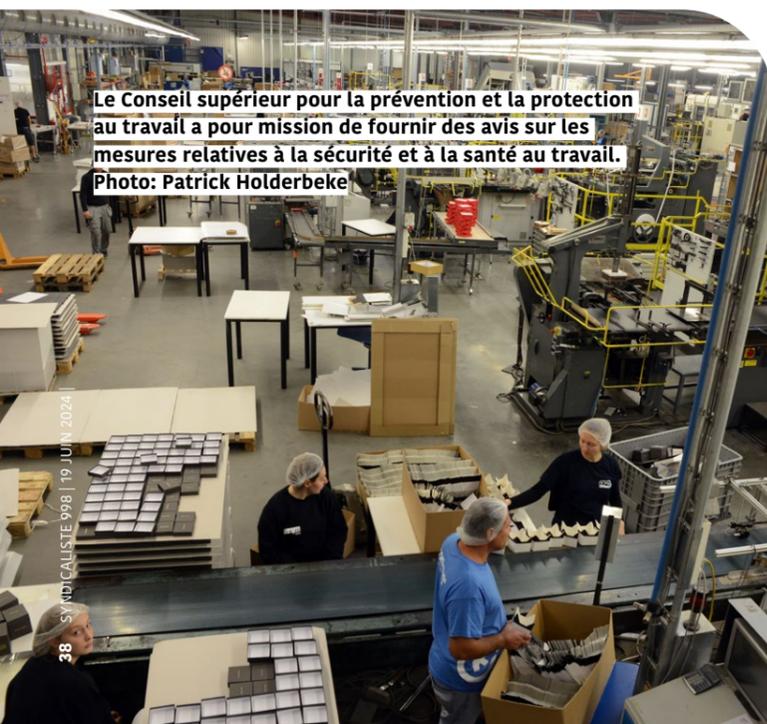
Du côté néerlandophone, le BANSIPA - «Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners» (Conseil d'avis des partenaires sociaux néerlandophones) comprend également des représentants des interlocuteurs sociaux et a pour mission de discuter des articulations entre les matières d'emploi et de formation.

Les autres instances de consultation à Bruxelles

La CSC bruxelloise participe également à la gestion ou l'administration d'institutions telles que, par exemple, Citydev (qui développe du logement moyen et des espaces pour entreprises), Actiris (service public de l'emploi bruxellois), Iriscare (chargé d'une partie des politiques de santé et de soins et des allocations familiales), ou Bruxelles-Formation. Ces instances sont également consultées dans les matières qui les concernent.

De plus, d'autres conseils consultatifs qui réunissent divers acteurs, dont la CSC, existent et remettent des avis sur des matières spécifiques: le Conseil de l'environnement, la Commission régionale de mobilité, le Conseil consultatif de l'économie sociale, le Conseil consultatif du logement et hub.brussels (l'agence bruxelloise pour l'accompagnement de l'entreprise) en sont quelques exemples.

Par tous ces canaux, les représentants de la CSC au sein de ces instances défendent les positions et la vision de la CSC dans les différents domaines afin d'orienter les décisions dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs.



Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a pour mission de fournir des avis sur les mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail.
Photo: Patrick Holderbeke

EN FLANDRE

LE SERV

Créé en 1985, le SERV (*Sociaal economische raad voor Vlaanderen*) ou Conseil socioéconomique de Flandre est l'organe consultatif où se déroule la concertation des interlocuteurs sociaux flamands. Il est constitué de dix représentants des organisations syndicales flamandes: ACV, ABVV et ACLVB (les ailes flamandes de la CSC, de la FGTB et de la CGSLB), et de dix représentants des organisations patronales flamandes (Voka, Unizo, Boerenbond et Verso).

Son activité principale consiste à rendre des avis au gouvernement flamand ou à un membre de ce gouvernement, soit à la demande de ceux-ci ou du parlement flamand, soit de sa propre initiative. Le gouvernement flamand est tenu de demander l'avis du SERV sur tout projet de décret ayant une dimension socioéconomique. Chaque année, le SERV rend obligatoirement un avis sur la politique budgétaire flamande. Il formule également des recommandations et prend position sur des thèmes socioéconomiques (notamment la politique du marché de l'emploi et de la formation, la politique économique, environnementale et énergétique, la protection sociale flamande) et réalise des études et des publications.

Outre sa mission consultative, le SERV est un organe de concertation. Il prépare la concertation entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement flamand dans le cadre du Vesoc ou Comité de concertation socioéconomique flamand (*Vlaams economisch en sociaal overlegcomité*) (cf. infra). Le SERV est également le forum de concertation des interlocuteurs sociaux flamands.

Au sein du SERV, la *Stichting innovatie en arbeid* (Fondation innovation et travail) étudie les conséquences sociales des innovations technologiques dans les entreprises et au travail, et elle accompagne les interlocuteurs sociaux dans ce cadre.

LE VESOC

Le gouvernement flamand et les organisations patronales et syndicales flamandes représentatives entretiennent un dialogue régulier au sein du Comité flamand de concertation économique et sociale (*Vesoc - Vlaams economisch en sociaal overlegcomité*). Celui-ci peut être consulté sur toutes les questions politiques ayant une dimension socio-économique qui relèvent de la compétence de la Communauté ou de la Région flamande ou qui requièrent l'accord, l'avis ou la participation du gouvernement flamand. Le Vesoc est notamment responsable de la conclusion des accords flamands en matière d'emploi. Il est présidé par le ministre-président du gouvernement flamand ou le ministre du Travail. Il se compose d'une délégation du gouvernement flamand, de huit membres représentant les employeurs, les classes moyennes et l'agriculture, et de huit membres représentant les travailleurs. Le SERV assure le secrétariat du Vesoc et fournit l'appui administratif et logistique.

6.2 DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le secteur public dispose d'un statut syndical propre et son système de concertation sociale diffère des autres secteurs d'activités. Les services publics n'ont pas de Conseil national du travail, de comités paritaires ni de CPPT comme le secteur privé, mais ils se concertent au sein de trois comités paritaires: le Comité A pour tous les services publics, le Comité B pour les autorités fédérales, communautaires et régionales, y compris l'enseignement communautaire, et le Comité C pour les autorités provinciales et locales et l'enseignement officiel subsidié.

Les relations collectives de travail dans le secteur public sont réglées par les lois du 19 décembre 1974, du 20 juin 1975, du 1^{er} septembre 1980 et du 19 juillet 1983. Ces lois et leurs arrêtés d'exécution constituent le statut syndical du personnel du secteur public. Ils ne sont toutefois entrés en vigueur qu'en 1984.

Le statut syndical est l'instrument de travail par excellence pour l'action syndicale dans le secteur public. Il ne peut être modifié que par l'autorité fédérale.

Le statut syndical s'applique à environ 750.000 travailleurs dans:

- les administrations fédérales, communautaires et régionales, les institutions publiques et les entreprises publiques;
- les administrations régionales et locales (administrations provinciales et communales, CPAS, sociétés locales telles que les sociétés de distribution et de production d'eau...);
- l'enseignement officiel (l'enseignement communautaire, provincial et communal).

Même si certains services publics ont un statut syndical distinct, les négociations globales qui ont lieu au sein du comité commun de négociation ont un impact direct pour tous les services publics. C'est surtout important pour la police. Les militaires ont aussi un statut syndical spécifique. Une divergence importante concerne le droit de grève, qui est limité, voire tout à fait inexistant. La loi du 19 décembre 1974 ne s'applique pas non plus à l'enseignement libre subventionné, aux transports publics (bus, tram, métro) et aux institutions publiques de crédit. La législation sur les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail est toutefois d'application.

Pour les entreprises publiques économiques (SNCB, Bpost, Belgacom et Belgocontrol), la loi du 21 mars 1991 prévoit un statut autonome avec un régime spécifique pour les relations collectives de travail. Au sein de chaque entreprise publique économique, il existe une commission paritaire. Le Comité des entreprises publiques a un rôle centralisé et est formellement compétent pour toutes les entreprises publiques économiques. Les accords qui sont conclus pour l'ensemble du secteur public au Comité A restent toutefois applicables aux entreprises publiques économiques. Brussels Airport Company (l'ancienne BIAC) relève de la loi de 1968 depuis la privatisation de l'entreprise.

Négociation et concertation

La loi du 19 décembre 1974 a instauré un système de négociation et de concertation préalables obligatoires entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives. Une mesure prise en ignorant cette obligation peut être annulée par le Conseil d'État. Les pouvoirs publics comme les organisations syndicales ont le droit d'initiative pour inscrire une matière à l'ordre du jour.

Les matières qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une «négociation» selon le statut syndical sont:

- la réglementation sur le statut pécuniaire, le statut administratif, le régime de pension, les relations avec les organisations syndicales et l'organisation des services sociaux;
- les dispositions générales en matière de durée du travail, d'organisation du travail et de cadre organique.

Les négociations débouchent sur un protocole. Un tel protocole peut:

- constater l'accord entre l'autorité concernée et les organisations syndicales représentatives (protocole d'accord);
- ou refléter les divergences de positions, lorsqu'il n'y a pas d'accord.

Ces protocoles sont des engagements politiques de la part de l'autorité, mais ils ne sont pas contraignants sur le plan juridique. L'autorité peut donc ne pas respecter les décisions qui figurent dans le protocole.

Les matières qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une concertation préalable sont:

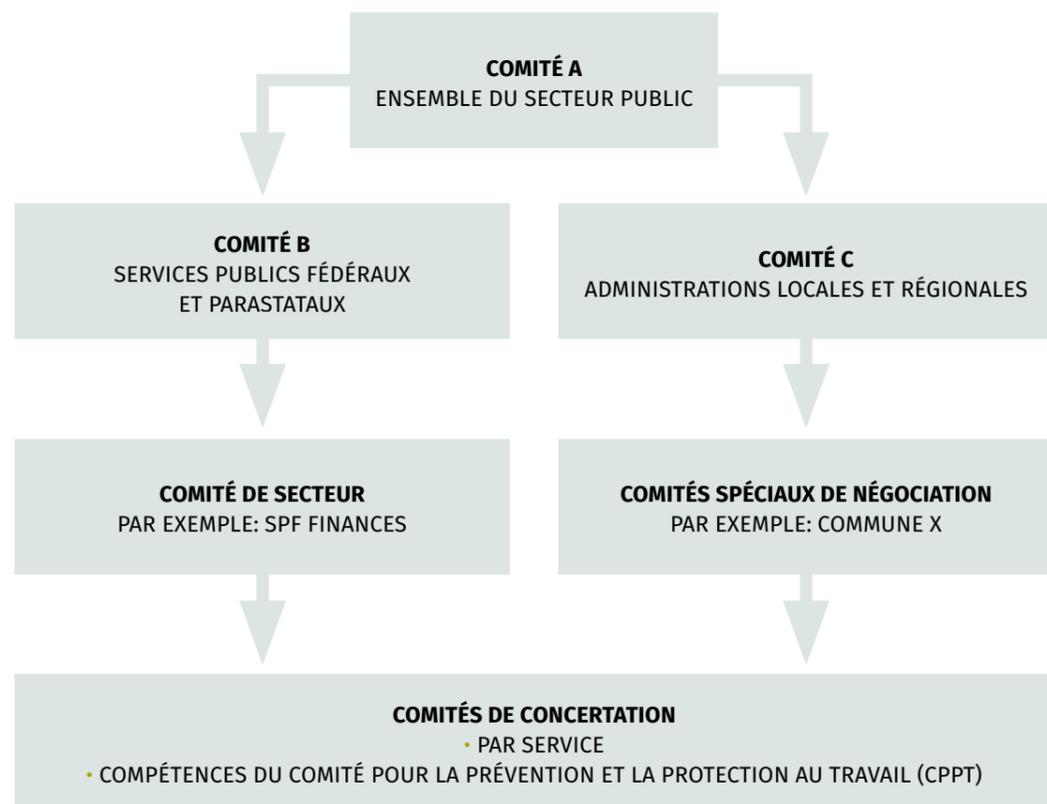
- les décisions concrètes sur le cadre organique, la durée du travail et l'organisation du travail;
- tous les problèmes de sécurité et de santé;
- les propositions visant à améliorer les relations humaines ou à augmenter la productivité.

La concertation débouche sur un avis motivé. Les négociations obligatoires débouchent sur un protocole qui, soit fixe l'accord entre les pouvoirs publics concernés et les organisations syndicales représentatives, soit rend compte des différentes positions. Si ces protocoles sont des engagements politiques de la part des pouvoirs publics, ils ne sont pas contraignants juridiquement.



La CSC Services publics mène campagne pour souligner la nécessité de renforcer les services publics en augmentant les moyens et les personnes, ceci afin d'assurer accessibilité et qualité. Les services publics sont partout, même là où on ne s'y attend pas toujours.

Comités de négociation et de concertation dans le secteur public



Des comités de négociation et de concertation dans le cadre desquels les négociations et la concertation doivent avoir lieu ont été créés en vertu du statut syndical du personnel du secteur public. Leur composition est paritaire avec des représentants des pouvoirs publics et des organisations syndicales représentatives.

Le Comité A

Le Comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A) est compétent pour l'ensemble des secteurs publics: les administrations fédérales, communautaires et régionales, ainsi que les institutions publiques, les entreprises publiques, l'enseignement officiel et le secteur local et régional. La délégation publique au Comité A se compose de représentants de toutes ces instances. Le Comité A est pour le secteur public ce qu'est le Conseil national du travail pour le secteur privé. En principe, des négociations ont lieu tous les deux ans au Comité A sur la programmation sociale intersectorielle. En outre, seul le Comité A est compétent pour les droits minimums communs de sécurité sociale pour tous les membres du personnel

de la fonction publique. Ces droits minimums concernent les allocations familiales, les pensions, les accidents de travail et les maladies professionnelles, la liaison des traitements à l'index, la réglementation en matière de vacances, l'interruption de carrière, etc. Ces droits minimums ne peuvent donc être adaptés qu'après une négociation au Comité A.

Le Comité B

Le Comité B est compétent pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux, y compris l'enseignement communautaire. Il existe 20 comités sectoriels, où l'on négocie sur des matières propres à un département ou une institution. Les comités de concertation de base traitent de matières spécifiques à un service donné ou à quelques services.

Le Comité C

Le Comité pour les Services publics provinciaux et locaux (Comité C) est compétent pour les administrations locales et régionales et pour l'enseignement officiel subventionné. Les administrations locales et

régionales sont groupées par Communauté et chacune compte un comité de négociation particulier. L'enseignement officiel subventionné est groupé par Communauté et chaque pouvoir organisateur a créé un comité particulier distinct. Au niveau local, les communautés, les provinces et les écoles qui en dépendent négocient des points spécifiques à une commune, province... au sein des comités particuliers et des comités particuliers distincts.

Représentativité des organisations syndicales

Conformément au statut syndical, une organisation syndicale est représentative pour siéger au Comité A, au Comité B et au Comité C si:

- elle est active au niveau national;
- elle défend les intérêts de toutes les catégories du personnel dans le service public;
- et elle est affiliée à une organisation interprofessionnelle siégeant au Conseil national du travail. À l'heure actuelle, il s'agit de la CSC, de la FGTB et de la CGSLB.

Ces trois syndicats siègent dans les comités sectoriels, les comités particuliers et les comités particuliers distincts. Pour pouvoir siéger, une autre organisation syndicale doit compter au minimum 10% des effectifs en personnel parmi ses affiliés payants. Comme toutes les organisations syndicales n'atteignent pas ce seuil pour tous les comités sectoriels, la représentation diffère selon les comités.

À la CSC, les centrales professionnelles des secteurs publics, c'est-à-dire la CSC Services publics, la CSC Transcom, la CSC-Enseignement, la COC (*Christelijke onderwijscentrale*, la centrale chrétienne flamande de l'enseignement) et la COV (*Christelijke onderwijzersverbond*, le syndicat chrétien flamand de l'enseignement) sont regroupées au sein de la Fédération des syndicats chrétiens des services publics (FSCSP). La FSCSP est représentative pour l'ensemble du secteur public. Les centrales qui la composent sont représentées dans tous les comités de négociation et de concertation.

Il est important d'être reconnu comme organisation syndicale représentative car le statut syndical reconnaît une série de moyens d'action concrets aux organisations syndicales représentatives et offre à leurs délégués des facilités pour exercer leur mandat, notamment une réglementation du congé syndical et une protection contre les sanctions qui leur seraient infligées pour des faits liés à l'exercice de leur mandat.

Entreprises publiques autonomes

Suite à la loi du 21 mars 1991, chaque entreprise publique autonome ayant conclu un contrat de gestion avec les autorités fédérales a sa propre commission paritaire (CP). Cette CP est compétente pour les matières suivantes:

- la concertation et l'information générale du personnel;
- les négociations avec les organisations syndicales représentatives

sur le statut du personnel et le statut syndical de l'entreprise publique;

- la sécurité et la santé des travailleurs;
- l'examen de l'information économique et financière relative à l'entreprise publique;
- la concertation avec les organisations syndicales représentatives sur le contrat de gestion;
- la fixation et la modification du règlement de travail.

Un Comité des entreprises publiques a également été créé. Il s'agit d'une commission paritaire compétente pour les matières communes à toutes les entreprises publiques et en particulier:

- pour la conclusion de conventions collectives sur le statut du personnel et le statut syndical. Ces conventions peuvent être rendues contraignantes par arrêté royal pour toutes les entreprises publiques;
- pour la communication d'avis sur les projets de loi ou d'arrêtés portant sur le statut du personnel et le statut syndical de plus d'une entreprise publique;
- pour les recours relatifs à des matières touchant le personnel au sujet desquelles aucune décision n'a pu être prise à la commission paritaire d'une entreprise publique.

Les conditions pour être reconnu comme organisation syndicale représentative dans une commission paritaire ou au Comité des entreprises publiques sont les mêmes que les conditions inscrites dans la loi du 19 décembre 1974.

Enseignement

La CSC-Enseignement (et ses homologues néerlandophones - la COC et la COV - et germanophone) est présente dans tous les niveaux, dans tous les domaines de l'enseignement quels que soient les réseaux:

- le réseau subventionné libre (confessionnel ou non confessionnel) et le réseau subventionné officiel (communes, provinces, Cocof), ainsi que le réseau organisé par la Communauté française;
- l'enseignement de plein exercice, qu'il soit ordinaire ou spécialisé: le fondamental (maternel et primaire), le secondaire général, technique et professionnel;
- l'enseignement non-obligatoire: l'enseignement de promotion sociale et supérieur non universitaire;
- les centres psycho-médicosociaux (CPMS);
- les centres de formation en alternance (CEFA).

La CSC-Enseignement est représentée:

- dans les organes de démocratie sociale dont les commissions paritaires propres à chaque niveau et à chaque réseau, ainsi que dans les commissions paritaires centrales. Celles-ci traitent de l'application de la législation et des recours relatifs aux matières concernant les membres du personnel;
- dans les structures de négociation avec les autorités publiques et les pouvoirs organisateurs (et leurs représentants).

7. LA CSC ET LA CONCERTATION SOCIALE AU NIVEAU INTERNATIONAL



Marc Leemans, ancien président de la CSC, s'exprimant lors de la Conférence internationale du travail de l'OIT à Genève.
Photo: Marcel Croizet / OIT

7.1 Au niveau européen

Les représentants des syndicats, dont les délégués CSC, participent au dialogue social européen avec les employeurs et les instances de l'Union européenne. Ce dialogue a lieu à différents niveaux: dans les comités d'entreprise européens des multinationales, dans les secteurs au niveau européen et interprofessionnel.

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Les entreprises multinationales employant au moins 1.000 personnes dans les États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et employant chacune au moins 150 personnes dans au moins deux États membres sont tenues de mettre en place un comité d'entreprise européen ou une autre procédure de consultation ou d'information des travailleurs. Quelque 1.300 comités d'entreprise européens sont actuellement actifs en Europe. Ils comprennent des représentants des travailleurs des entreprises des pays concernés, dont de nombreux représentants des travailleurs de la CSC.

CONSULTATIONS SECTORIELLES

Au niveau sectoriel, une quarantaine de comités sectoriels européens ont déjà été mis en place pour organiser le dialogue social dans leur secteur. Les travailleurs y sont représentés par les fédérations syndicales européennes (sectorielles), au sein desquelles de nombreux représentants de la CSC ont également leur mot à dire.

CONSULTATION INTERPROFESSIONNELLE

Au niveau interprofessionnel, les travailleurs européens sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES) et les organisations de cadres (Eurocadres/CEC). Les employeurs européens sont représentés par BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited.

Les organisations européennes représentatives des travailleurs et des employeurs doivent, depuis le protocole social du traité de Maastricht, être consultées de manière approfondie par la Commission européenne sur tout avant-projet de loi européenne et toute initiative en matière de politique sociale. L'objectif, à travers le dialogue social européen, est d'impliquer activement les interlocuteurs sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques socioéconomiques de l'Union européenne.

Le dialogue social européen a abouti à des accords-cadres sur le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le télétravail, le stress lié au travail, le harcèlement et la violence au travail, les marchés du travail inclusifs, le vieillissement actif et la numérisation.

La CSC participe activement au dialogue social européen par le biais des organes de la Confédération européenne des syndicats et des réunions conjointes entre les interlocuteurs sociaux européens.

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

Le Comité économique et social européen (CESE) est un organe consultatif de l'Union européenne dont le siège est à Bruxelles. Il compte 329 membres, avec des représentants d'organisations d'employeurs, de syndicats et d'autres organisations de la société civile de tous les États membres de l'UE. La CSC y a deux mandats.

Le CESE émet des avis lorsque la consultation est requise dans certains domaines conformément aux traités européens, ou lorsqu'il existe une consultation facultative à la demande de la Commission européenne, du Conseil européen ou du Parlement européen. Il peut également émettre des avis de sa propre initiative.

Des contacts réguliers ont lieu entre la Confédération européenne des syndicats – y compris les membres du CESE – et le Parlement européen afin de valoriser au mieux les positions communes des interlocuteurs sociaux ou, en cas de division, les positions des syndicats.

7.2 Au niveau mondial

Au niveau mondial, la CSC dialogue avec d'autres syndicats, organisations d'employeurs et États membres au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) et donne des avis à l'OCDE par l'intermédiaire du Tuac. La CSC participe également, en tant qu'observatrice, aux conférences des Nations unies sur le changement climatique.

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

L'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919, est l'organisation spécialisée dans la politique sociale de l'Organisation des Nations unies. Elle revêt une importance capitale pour les travailleurs et leurs organisations partout dans le monde car c'est la seule organisation internationale tripartite où les travailleurs sont

7. LA CSC DANS LA CONCERTATION SOCIALE AU NIVEAU INTERNATIONAL

totalément associés à tous les travaux, tout comme les employeurs et les gouvernements. De plus, l'OIT est compétente pour approuver les conventions internationales du travail. Avant d'être approuvée, une nouvelle convention fait l'objet d'une préparation technique et d'une concertation de longue haleine entre les syndicats, les employeurs et les gouvernements et ce, tant au niveau national qu'international. Les négociations les plus importantes ont lieu chaque année au mois de juin, lors de la Conférence du travail à Genève. Du côté des travailleurs, les travaux sont coordonnés par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Depuis 1919, 190 conventions et 206 recommandations ont été adoptées. Une convention ne devient contraignante pour un État membre que si celui-ci l'a adoptée et ratifiée. En 2019, l'OIT a célébré son centenaire par une déclaration solennelle engageant les États membres à respecter un socle de droits fondamentaux du travail, pour tous les travailleurs - des économies formelles et informelles - dans le respect des droits fondamentaux du travail: liberté d'organisation des travailleurs et des employeurs (C87), droit de négociation collective (C98), interdiction du travail forcé (C29, protocole 29 et 105), interdiction du travail des enfants (C138 et C182), interdiction de la discrimination au travail (C100: à travail égal, salaire égal et C111: interdiction de la discrimination à l'embauche).

Pour suivre de près l'application des conventions dans les États membres, l'OIT a mis en place un système de contrôle auquel les travailleurs sont étroitement associés.

D'une part, la Commission d'experts indépendants produit chaque année un rapport objectif sur l'application des normes dans les États membres. D'autre part, la Commission de l'application des normes, tripartite, fonctionne comme une sorte de tribunal international du travail. Chaque année, 24 pays doivent répondre devant la Conférence internationale du travail de la non-application de certaines conventions. Le président ou la présidente de la CSC est le porte-parole du groupe des travailleurs au sein de cette commission de l'application des normes.

 www.ilo.org



L'OCDE ET LE TUAC

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) regroupe les économies avancées et certains pays émergents.

Le rôle principal de l'OCDE est d'informer et de conseiller sur les politiques économiques et sociales. Les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales constituent un code de conduite détaillé, non contraignant, que les pays membres de l'OCDE et d'autres ont convenu de promouvoir auprès des grandes entreprises.

Ces principes directeurs visent entre autres à faire en sorte que les activités des multinationales s'exercent de manière durable et responsable et à accroître la contribution des multinationales au développement durable et au bien-être.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs disposent d'un rôle consultatif. Pour les travailleurs, ce rôle est organisé par le Tuac (Trade Union Advisory Committee), le comité consultatif des syndicats auprès de l'OCDE. Marc Leemans, ancien président de la CSC, est vice-président du Tuac.

CONFÉRENCE DES NATIONS UNIES SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE (COP)

Chaque année a lieu la Conférence des parties (COP), la réunion annuelle des Nations unies sur le changement climatique. Lors de cette conférence, tous les pays du monde tentent de parvenir ensemble à des accords pour réduire les émissions mondiales de gaz à effet de serre afin de lutter contre le changement climatique et soutenir les pays vulnérables dans leurs efforts d'adaptation. Des représentants de la CSC font partie de la délégation belge en tant qu'observateurs, au même titre que des représentants des organisations environnementales (Greenpeace et WWF), les organisations faïtières des mouvements Nord-Sud francophone et néerlandophone (CNCD-11.11.11 et 11.11.11), la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et des scientifiques. Les syndicats du monde entier - par l'intermédiaire de la Confédération syndicale internationale (CSI) - appellent à une transition juste vers une économie à faible émission de carbone. Cette transition implique l'évolution et la transformation d'un grand nombre de professions et de secteurs. Les syndicats soulignent donc l'importance de la formation des jeunes et des travailleurs dans les secteurs concernés.



Devoir de vigilance

Après plus de 10 ans de lutte, les syndicats et ONG ont obtenu le vote d'une loi sur le devoir de vigilance par le Parlement européen. Cette loi oblige les grandes entreprises multinationales à respecter les droits humains et environnementaux dans toute leur chaîne de production et d'approvisionnement.

Le 5 mai 2024, le Parlement européen a donné son feu vert pour une loi sur le devoir de vigilance. Cette loi oblige les entreprises à respecter les droits humains, les droits du travail et les normes environnementales internationalement reconnues tout au long de leur processus de production et de leur chaîne de valeur. Dans la pratique, les multinationales bafouent souvent ces normes, en toute impunité.

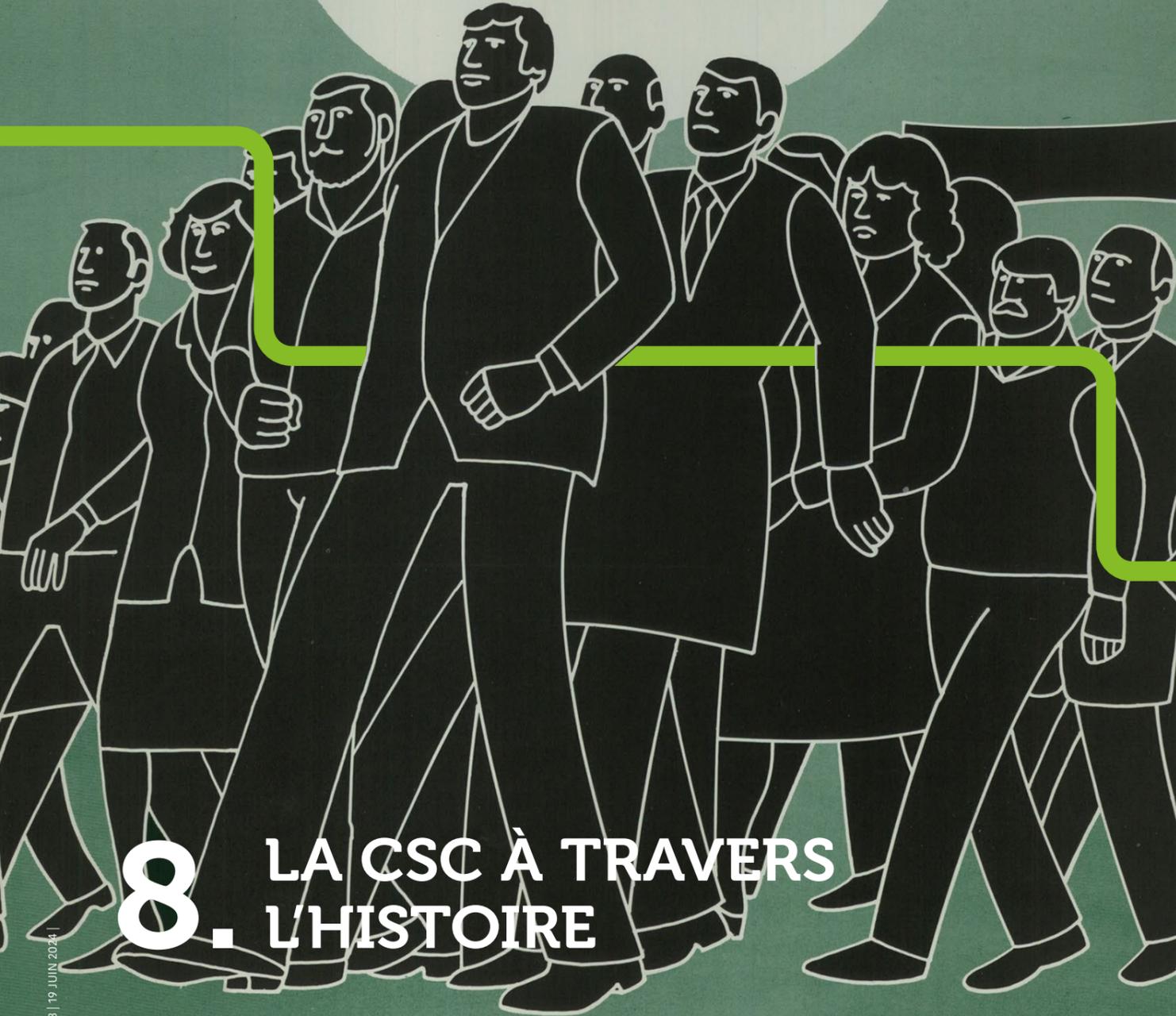
L'effondrement du bâtiment de confection textile du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, qui a causé la mort de 1.154 personnes, en est un triste exemple. Ces dernières années, la CSC, les autres syndicats belges et d'Europe et d'autres organisations de la société civile, dont WSM, ont fait campagne pour obtenir des règles strictes et des engagements de la part des entreprises et des gouvernements. Cette pression a abouti à la loi européenne sur le devoir de vigilance, qui doit maintenant être transposée dans la législation nationale.

Les représentants syndicaux ont pour tâche d'utiliser cette législation comme levier dans le dialogue social au sein de leur entreprise pour imposer le respect des droits humains, des droits du travail et de l'environnement dans les chaînes d'approvisionnement de leur entreprise.



CSC

© Carhop



8. LA CSC À TRAVERS L'HISTOIRE

Le progrès social n'a jamais coulé de source. Si nous profitons aujourd'hui de la semaine de cinq jours, de quatre semaines de congés payés, de salaires minimums, d'allocations de chômage, d'indemnités de maladie, du crédit-temps..., c'est grâce à la détermination de milliers de personnes qui se sont unies pour défendre leurs droits.

Premiers syndicats chrétiens

Vers le milieu du 19^{ème} siècle, les premiers syndicats voient le jour à Gand. Initialement, ils étaient politiquement et idéologiquement neutres. L'influence croissante du socialisme a toutefois engendré des tensions internes, conduisant finalement à des scissions. En 1886, Leo Bruggeman et Gustaaf Eylenbosch fondent l'*Anti-Socialistische Katoenbewerkerbond* (la Fédération antisocialiste des travailleurs du coton), le premier syndicat chrétien de notre pays. D'autres secteurs suivent cet exemple. Les premiers syndicats rencontrent de nombreuses difficultés. En 1863, l'interdiction de coalition, qui empêche les travailleurs de s'associer, est levée. Cependant, les travailleurs qui osent faire grève sont condamnés à des amendes ou à des peines de prison. Ce n'est qu'en 1921 que la liberté d'association est explicitement reconnue, avec l'abolition de l'article 310 du Code pénal.

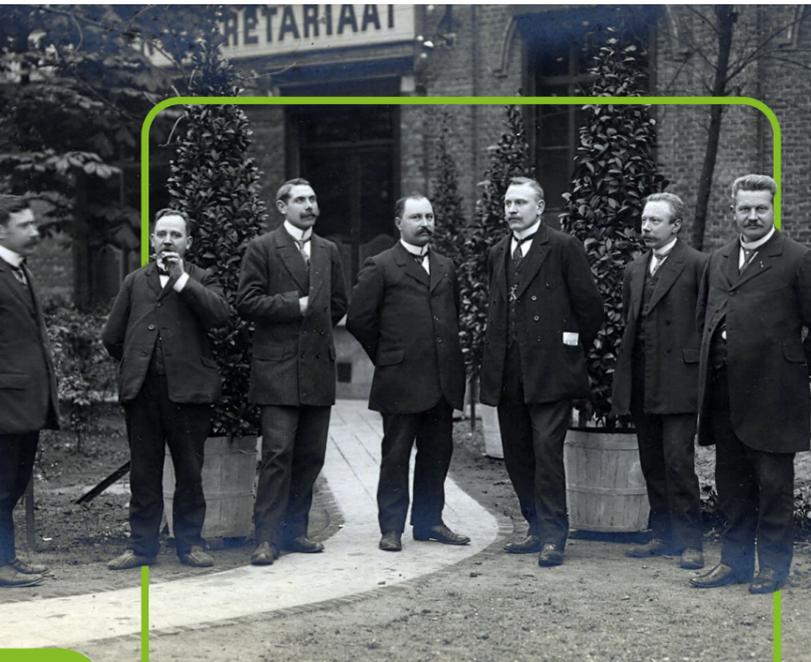
1886



Rerum Novarum

En 1891, le pape Léon XIII publie l'encyclique Rerum Novarum, qui aborde pour la première fois la question ouvrière et est considérée comme la base de la doctrine sociale de l'Église. Elle laisse ouverte la question de savoir s'il faut privilégier des corporations conjointes d'employeurs et de travailleurs ou des syndicats indépendants. Les premiers syndicalistes chrétiens choisissent l'indépendance face à l'Église et à la bourgeoisie catholique.

1891

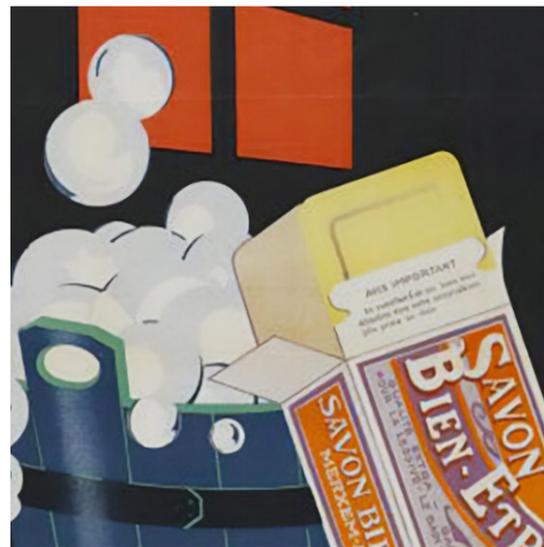


Confédération CSC

Pour promouvoir la collaboration, Georges Rutten et René Debruyne fondent le Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes de Belgique en 1904. Huit ans plus tard, en 1912, cette organisation devient une confédération nationale, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC). Gustaaf Eylenbosch en devient le premier président.

Après la Première Guerre mondiale, la CSC instaure une caisse centrale de résistance ou caisse de grève pour tous ses affiliés.

1912



Progrès social

Sous l'impulsion des syndicats, des avancées sociales sont réalisées. En 1920, l'indice des prix de détail est publié. Il est prévu de lier les salaires à cet indice. Toujours en 1920, un Fonds national de crise est créé pour apporter une aide financière aux chômeurs. Plusieurs lois sont adoptées: en 1921, la loi instaurant la journée de travail de 8 heures et la semaine de 48 heures; en 1924, la loi sur la pension obligatoire à 65 ans pour les ouvriers et à 60 ans pour les ouvrières; et en 1930, la loi sur les allocations familiales généralisées.

1920-1930



1936

Première conférence nationale du travail

La crise des années 1930 entraîne un chômage massif et une pauvreté généralisée. En 1936, cette situation provoque le plus grand mouvement de grèves que notre pays ait jamais connu.

Le gouvernement doit plier et organise la première Conférence nationale du travail. Les syndicats obtiennent une augmentation du salaire minimum, une semaine de congés payés et l'introduction progressive de la semaine de travail de 40 heures.



1944

Élaboration de la sécurité sociale

Pendant la Seconde Guerre mondiale, les dirigeants des organisations patronales et syndicales, ainsi que d'anciens hauts fonctionnaires, préparent la reconstruction du pays et la normalisation des relations sociales. Ils élaborent un «Projet de contrat de solidarité sociale» qui prévoit un système d'assurances sociales obligatoires pour tous les travailleurs. Ce système de sécurité sociale englobe les pensions de retraite et de survie, l'assurance maladie et invalidité, une assurance chômage, les allocations familiales et les congés annuels. Les représentants des employeurs et des travailleurs se voient confier un rôle important dans la gestion de la sécurité sociale. Les droits à la sécurité sociale s'acquièrent grâce au paiement obligatoire de cotisations sociales. Ces cotisations sociales sont perçues et distribuées par un service central de perception (l'actuel Office national de sécurité sociale). Ce «Projet de contrat de solidarité sociale» est ratifié par le gouvernement d'union nationale dans l'«Arrêté-loi sur la sécurité sociale» du 28 décembre 1944.





1948

Loi sur l'organisation de l'économie

Ce n'est qu'après la première guerre mondiale que les structures de concertation entre employeurs et travailleurs prennent une forme plus ou moins définitive. En 1919, des instances de concertation sont créées, préfigurant les commissions paritaires actuelles. Le Pacte social conclu en 1944 par les employeurs et les syndicats constitue une étape importante pour la concertation sociale en Belgique. Il marque le point de départ de huit conférences nationales du travail, où une réforme du système socioéconomique belge est élaborée. Cette réforme aboutit à la «loi portant organisation de l'économie» du 20 septembre 1948, qui prévoit la création de conseils d'entreprise, de conseils sectoriels et d'un Conseil central de l'économie. En 1950, les premières élections sociales sont organisées dans les entreprises comptant au moins 200 travailleurs. En 1952, le Conseil national du travail est créé et un cadre juridique est instauré pour les comités pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail (actuels comités pour la prévention et la protection au travail-CPPT).

CHAQUE SAMEDI GREVE

POUR LES
5 JOURS

Assistez aux réunions organisées par la



La CSC obtient la semaine de cinq jours

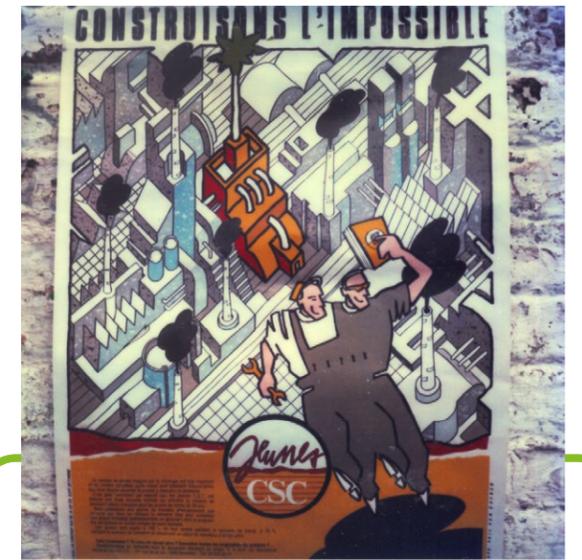
Le congrès CSC de 1951 approuve une ligne de force en faveur de la généralisation de la semaine de cinq jours avec maintien du salaire. Lors de son congrès de 1955, la CSC décide d'organiser des grèves le samedi jusqu'à ce qu'elle obtienne gain de cause. Le gouvernement convoque une conférence du travail et un accord sur le principe de la semaine de cinq jours est obtenu ainsi qu'une réduction de la durée hebdomadaire du travail de 48 à 45 heures avec maintien du salaire.

1955

1960

Premier accord interprofessionnel

En 1960, les syndicats et les organisations patronales concluent le premier accord interprofessionnel (AIP), marquant le début d'une longue série. En échange de l'amélioration des salaires et des conditions de travail, les syndicats garantissent la paix sociale au niveau national.

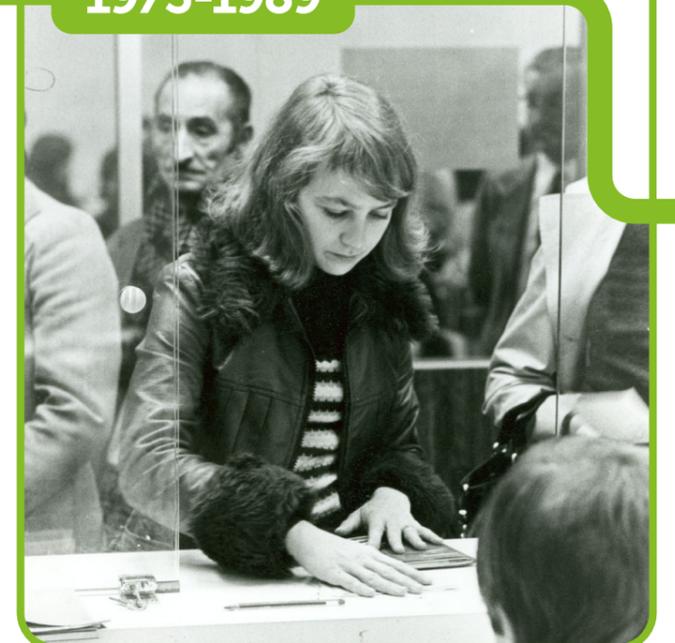


Priorité à la création d'emplois

La crise pétrolière de 1973 entraîne une crise économique, qui révèle les déficits structurels de l'économie belge: un appareil de production obsolète, la concurrence des pays à bas salaires, etc. Le chômage atteint des sommets (de 100.000 chômeurs en 1974 à plus de 800.000 chômeurs en 1985). Pour la CSC, la création d'emplois devient la priorité.

Pour tempérer le chômage massif et donner aux jeunes plus de chances de trouver un emploi, la prépension à 60 ans avec obligation de remplacer le travailleur est instaurée en 1975. En raison du chômage structurel persistant, l'âge minimum pour la prépension et les conditions de carrière sont encore assouplis dans les années qui suivent.

1973-1989



1990-2007



Face à la politique d'austérité

En raison de la crise économique persistante, les gouvernements successifs multiplient les politiques d'austérité. L'Union européenne impose des mesures strictes aux États membres désireux d'adhérer à la zone euro. Sous la pression des normes de Maastricht, le gouvernement Dehaene adopte en 1993 un Plan global qui comprend un blocage des salaires et l'instauration d'un nouvel indice-santé. En 1996, le gouvernement Dehaene II fait approuver la loi sur la norme salariale, qui fixe, et donc limite, les marges pour la concertation sur les salaires. Les syndicats s'opposent alors à cette loi et continuent de s'y opposer aujourd'hui. Nous enregistrons aussi des avancées sociales. Ainsi, en 2000, l'interruption de carrière dans le secteur privé est transformée en un crédit-temps à part entière, qui inclut également des congés thématiques et des emplois de fin de carrière et, en 2001, la semaine des 38 heures peut être généralisée. Grâce à la pression de la CSC, la liaison au bien-être des allocations est réalisée en 2004, contribuant ainsi à réduire la pauvreté. Les manifestations contre la directive européenne sur les services aboutissent à une adaptation de cette directive en 2006.



Help Heinrich

Notre société est fortement confrontée aux effets de la mondialisation. La crise bancaire, née aux États-Unis en 2008, touche sévèrement l'ensemble du monde. En Belgique, l'emploi résiste mieux à la crise que dans les pays voisins, grâce à notre modèle social belge et aux mesures de crise des gouvernements Leterme, Van Rompuy et Di Rupo. En 2011, la CSC mène des actions contre la volonté de l'Union européenne d'imposer à toute l'Europe le «modèle allemand», jugé non souhaitable en raison de l'énorme précarité qu'il entraîne en Allemagne.

2008-2013

Le miracle allemand. Heinrich gagne €4,81/heure.

Le salaire minimum n'existant pas en Allemagne, nombreux sont les travailleurs actifs qui vivent dans la pauvreté. Ne laissez pas l'Europe suivre l'exemple allemand.

www.helpheinrich.be



Mobilisation contre des mesures antisociales

Octobre 2014 voit l'installation du gouvernement de droite Michel I, qui met en œuvre une série de mesures asociales, déclenchant la mobilisation des syndicats. Le 6 novembre 2014, 120.000 manifestants participent à la plus grande manifestation syndicale jamais organisée à Bruxelles. Cette action est suivie par des grèves provinciales et d'autres manifestations. Afin de faire pression sur les organisations patronales qui n'entendent octroyer qu'une marge salariale minimale, les syndicats décrètent un jour de grève générale le 13 février 2019. La CSC organise également des campagnes alternatives de sensibilisation sur des thématiques qui touchent le monde du travail, en particulier autour des pensions. Elle s'allie aussi pleinement à la Coalition climat en faveur d'une économie durable.

2014-2019



2019-2024

Répondre aux nouvelles évolutions

Afin de répondre aux évolutions sur le marché du travail, la CSC lance en 2019 les United Freelancers, le syndicat des travailleurs des plateformes, des indépendants sans personnel et de celles et ceux qui exercent une profession accessoire. Interim United, quant à lui, s'adresse spécifiquement aux travailleurs intérimaires. Les points essentiels de l'action actuelle de la CSC sont détaillés dans le chapitre «Priorités de la CSC». Actuellement, la CSC mène une campagne qui vise à garantir 25 jours de congés payés par an à tous les travailleurs.



Les congrès

La CSC fixe le **fil vert de son action** lors de ses congrès (fédéraux et régionaux) qui se déroulent **tous les quatre ans**.

Vous trouverez la liste de tous les congrès nationaux que la CSC a tenu depuis 1945 à la page suivante.

LES CONGRÈS DE 1945 À 2024

- **1945 - 13 au 15 juillet 1945 (14^e congrès):**
Ère nouvelle: le syndicalisme chrétien, programme de la période à venir.
- **1947 - 10 au 12 octobre (15^e):**
Cogestion. Politique familiale.
- **1949 - 28 au 30 octobre (16^e):**
La politique salariale syndicale.
- **1951 - 12 au 14 octobre (17^e):**
Le mouvement syndical chrétien: exister et progresser. Problèmes syndicaux des jeunes.
- **1953 - 2 au 4 octobre (18^e):**
Sur l'activité syndicale et l'actualité.
- **1955 - 5 et 26 juillet (congrès restreint):**
Contre la politique du gouvernement Van Acker. Pour la semaine des cinq jours.
- **1955 - 23 au 25 septembre (19^e):**
Plein emploi, un programme d'industrialisation.
Révision du régime d'allocations familiales
- **1958 - 4 au 6 juillet (20^e):**
Problèmes d'actualité: salaires, appointements, productivité, conseil d'entreprise, comité de sécurité et d'hygiène, plein emploi.
- **1960 - 16 janvier (congrès extraordinaire):**
Le salaire hebdomadaire garanti.
- **1960 - 21 au 23 octobre (21^e):**
Solidarité et syndicalisme.
- **1962 - 19 au 21 octobre (22^e):**
Le problème des relations collectives de travail en Belgique.
- **1964 - du 27 au 29 novembre (23^e):**
Entreprise et syndicalisme.
- **1966 - 5 novembre (congrès ordinaire):**
La femme dans le mouvement syndical. La politique économique et sociale.
- **1967 - 28 octobre (congrès ordinaire):**
Plein emploi et fermeture d'entreprises.
- **1968 - 24 au 26 octobre (24^e):**
La CSC responsable de l'avenir (doctrine).
- **1969 - 25 octobre (congrès ordinaire):**
Les pensions des travailleurs.
La mère dans la politique familiale.
- **1971 - 20 novembre (congrès ordinaire):**
Politique familiale. Démocratisation de l'entreprise.
- **1972 - 22 au 25 novembre (25^e):**
La sécurité sociale.
- **1973 - 24 novembre (congrès ordinaire):**
Emploi, régionalisation, sécurité sociale.
- **1974 - 16 mars (congrès extraordinaire):**
La CSC et la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs.
- **1975 - 11 au 13 décembre (26^e):**
Pour une répartition équitable des revenus.
- **1976 - 13 avril (congrès extraordinaire):**
L'emploi.
- **1980 - 24 au 26 avril (27^e):**
Le programme économique de la CSC.
Une économie au service de l'homme et de la société.

- **1981 - 7 mars (congrès extraordinaire):**
Pour l'emploi. En faveur des plus défavorisés. Pour la clarté et la justice.
- **1983 - 12 mars (congrès extraordinaire):**
Orientations et stratégies face aux nouvelles technologies.
- **1985 - 24 au 27 avril (28^e):**
Syndicalisme: démocratie et solidarité.
- **1987 - 27 juin (congrès d'évaluation):**
Syndicalisme: démocratie et solidarité - Continuer à construire ensemble.
- **1990 - 25 au 28 avril (29^e):**
Un syndicat pour l'avenir.
- **1994 - 23 au 26 novembre (30^e):**
Un syndicat de valeur(s).
- **1998 - 25 au 28 novembre (31^e):**
Syndicalisme de base, base du syndicalisme.
- **2002 - du 17 au 19 octobre (32^e):**
Le juste revenu.
- **2006 - 19 au 21 octobre (33^e):**
La solidarité, c'est capital!
- **2010 - 21 au 23 octobre (34^e):**
Construisons demain!
- **2015 - 23 et 24 avril (35^e):** De vive voix!
- **2019 - 10 au 12 octobre 2019 (36^e):**
#Quel travail demain.
- **2024 - 17-18 octobre (37^e):**
Le travail à retravailler

LES PRÉSIDENTS DE LA CSC 1912-2024



1 1912-1914 **Gustaaf Eylenbosch**
2 1914-1919 **Hendrik Heyman**
3 1919-1921 **René Debruyne**
4 1921-1923 **Evarist Van Quaakebeke**

5 1923-1932 **René Debruyne**
6 1932-1946 **Henri Pauwels**
7 1946-1968 **August Cool**
8 1969-1987 **Jef Houthuys**

9 1987-1999 **Willy Peirens**
10 1999-2011 **Luc Cortebeek**
11 2012-2023 **Marc Leemans**
12 2024-... **Ann Vermorgen**

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE LA CSC 1912-2024



1 1912-1919 **Georges Rutten**
2 1919-1921 **Evarist Van Quaakebeke**
3 1921-1932 **Henri Pauwels**

4 1932-1946 **August Cool**
5 1946-1972 **Louis Dereau**
6 1973-1991 **Robert D'Hondt**

7 1991-2006 **Josly Piette**
8 2006-2014 **Claude Rolin**
9 2014-... **Marie-Hélène Ska**

LES NOMBREUX AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DE LA CSC

Bien sûr, vous pouvez vous adresser à la CSC pour obtenir des conseils et de l'aide pour toutes vos questions concernant le chômage et le travail. Mais l'affiliation vous apporte bien plus.



Des conseils et informations sur vos droits

Des questions sur votre salaire, votre contrat, sur le crédit-temps, les vacances, le licenciement, la formation, etc.?

Nous vous donnons toutes les informations sur vos droits et devoirs en tant que travailleur. Nous vous offrons aussi des conseils personnalisés et déterminons, avec vous, l'impact qu'une décision peut avoir sur votre salaire, votre pension, vos jours de congé.

De l'aide en cas de conflit avec votre employeur

Si vous êtes en conflit avec votre employeur, nous sommes là pour vous aider. Après six mois d'affiliation ininterrompue avant la survenue du litige, vous avez droit, le cas échéant, à une assistance juridique au tribunal du travail.

Une assistance en cas de maladie ou d'accident sur le lieu de travail

Nous répondons à vos questions sur la déclaration, le salaire garanti, le licenciement en cas de maladie, la recherche d'un travail adapté, les indemnités de la mutuelle, etc.

Vous recherchez un emploi? L'ASBL RéSO est à votre disposition pour vous conseiller sur l'emploi qui vous convient et vous fournir des astuces pratiques pour postuler.

Un accompagnement en cas de licenciement ou de faillite de votre entreprise

Nous vérifions que la procédure de licenciement a bien été respectée, que le délai de préavis et les indemnités sont correctement calculées.

En cas de faillite, nous veillons à ce que vous obteniez ce à quoi vous avez droit. Nous vous aidons aussi à décoder vos documents administratifs (fiche de paie, souche fiscale, compte individuel...).

Chômeur (temporaire)? Vous bénéficiez de tout le soutien nécessaire

Nous vous fournissons tous les conseils et informations concernant le chômage. Nous constituons votre dossier pour l'Onem (Office national de l'emploi) et nous vous assistons – si nécessaire – lors d'une audition à l'Onem, au Forem et à Actiris.

Vous avez accès en ligne à votre dossier de chômage 24 heures sur 24 via Ma CSC. Vous pouvez ainsi toujours vérifier l'état de vos allocations de chômage et, par exemple, commander des attestations ou des cartes de pointage.

Prime syndicale

Dans de nombreux secteurs, vous récupérez une grande partie de votre cotisation sous la forme d'une prime syndicale. Cela peut aller jusqu'à 145 euros par an. Vous payez donc beaucoup moins au total et votre adhésion nette est beaucoup moins chère.

Bon à savoir: même en tant que travailleur intérimaire, sous certaines conditions, vous avez droit à une prime syndicale de 112 euros!

Le droit à une indemnité en cas de participation à une action de grève

Vous participez à une action de grève? Et subissez de facto une perte salariale? En tant que membre de la CSC, vous gagnez le droit de percevoir une indemnité de grève. Son montant s'élève à 40 euros par jour de grève.

Nous sommes là pour vous!

En tant que syndicat, nous sommes là pour défendre vos droits et vous assister en cas de besoin. En plus des services aux travailleurs, avec et sans emploi, la CSC développe des services spécifiques pour certaines catégories de personnes. Jeune, indépendant, intérimaire, retraité... Nous sommes là pour défendre leurs droits et les aider chaque fois que nécessaire.

Affiliation gratuite pour les jeunes

L'affiliation CSC est gratuite pour les étudiants (jobistes compris), les apprentis ou les jeunes en stage d'insertion (demandeurs d'emploi sans revenu) qui ont entre 15 et 25 ans.

 www.lacsc.be/affiliation/vos-avantages



Vous êtes indépendant?

La CSC représente et défend les indépendants sans personnel et les freelances via son service United Freelancers.

 www.lacsc.be/united-freelancers



Vous êtes intérimaire?

Le service Interim United veille à ce que les intérimaires soient traités de la même façon que les travailleurs qui ont un contrat fixe.

 www.lacsc.be/interimunited



Pensionné ou bientôt pensionné?

Même après votre pension, nous sommes toujours là pour vous aider. Si votre pension approche, nous pouvons vous aider à organiser votre demande de pension. Nous défendons votre pension aujourd'hui, demain et après-demain.

 www.lacsc.be/affiliation/vos-avantages/pensionne



Les avantages pouvant évoluer, vous pouvez à tout moment les consulter sur le site www.lacsc.be/affiliation/vos-avantages.

Pour aller plus loin

Sur l'histoire de la CSC et les luttes syndicales

- Sur l'histoire de la CSC dans les grandes lignes: www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/histoire.
- «CSC, 125 ans en images»: édition spéciale de la revue *Syndicaliste* n°739 (25 mai 2011) éditée à l'occasion des 125 ans de la CSC. Téléchargeable sur www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/histoire via le lien en bas de page «L'histoire de la CSC en détail».
- *Histoire sociale et industrielle de la Wallonie*, François Cammarata et Pierre Tilly, éd. EVO 2001.
- Les dossiers et livres réalisés et/ou édités par le Carhop (Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire) dont:
 - *Questions d'histoire sociale*, Carhop-Fec, Bruxelles, 2005.
 - *La CSC, retour sur 45 ans de progrès social - 1970-2013*, Carhop 2023: consultable sur le site www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/carhop
- Voir le catalogue en ligne sur www.carhop.be.
- La Fec (Formation Éducation Culture) met à disposition plusieurs types de ressources pédagogiques: www.fecasbl.be.

Sur les orientations de la CSC

- Les rapports des congrès.
- Les rapports d'activités et les rapports administratifs.
- Les mémorandums de la CSC pour les élections fédérales et régionales.

Disponibles sur www.lacsc.be

Sites internet et médias sociaux

- Site général: www.lacsc.be
- Site pour les militants: www.lacsc.be/cscmilitant
- Faites partie de nos followers et partagez nos contenus sur Facebook, X, Instagram: facebook.com/lacsc, x.com/la_csc, instagram.com/lacsc.
- Visionnez nos vidéos sur youtube.com/cscvideo

