



Connaître la CSC



| Syndicaliste n° 913 | 20 novembre 2019 |

Introduction

1. Les fondements de l'action de la CSC

2. L'organisation et les structures de la CSC

3. La concertation et la CSC

4. Les priorités de la CSC

Signification des abréviations Plus d'informations

Contact des fédérations et des centrales

Sommaire

Rédaction Syndicaliste

BP 10 - 1031 Bruxelles

Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site internet: www.lacsc.be

Ont contribué à la rédaction de ce numéro: Jaklien Broekx, Donatienne Coppieters, Karin Debroey, Jo Eelen, Maarten Gerard, Stijn Gryp, Caroline Hielegems, Paul Palsterman, Jolien Pollet, François Reman, Sandra Rosvelds, Chris Serroyen, Stijn Sintubin, Johan Van Baelen, Joris Van De Voorde, Marie-Paule Vandormael, Patrick Van Looveren, Manon Van Thorre et Geert Wittock.

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde Van Lancker

Secrétariat de rédaction: Donatienne Coppieters et Patrick Van Looveren.

Éditeur responsable: Dominique Leyon

Photo cover: Jan Agten – Wolf&Wolf, Michael De Lausnay, Aude Vanlathem

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: Hoorens Printing

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. Chacun doit pouvoir recevoir une juste contrepartie de sa contribution. 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. Progrès social, solidarité, démocratie, égalité - y compris de genre - incarnent les valeurs centrales de notre action syndicale. Le combat n'est pas tous les jours facile, car nous sommes dans une société où l'individualisme est érigé comme valeur absolue du progrès. Mais à la CSC, nous sommes convaincus des bienfaits de l'action collective pour construire une société plus juste.

Avec 1,6 million de membres, nous incarnons une véritable force de changement social. Grâce à ses 80.000 militants et militantes, actifs dans leur entreprise ou leur institution, dans leur commune ou leur région, la CSC est et reste un rempart solide contre la fragilisation et la destruction des droits de ceux qui n'ont d'autre richesse que leur force de travail et de 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 et en font le plus important mouvement social du pays. Aucun autre mouvement n'est capable de mobiliser autant de personnes voulant s'engager bénévolement 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.

Par sa force de proposition et son expertise, notre syndicat est également un interlocuteur incontournable du système de concertation sociale. Sur le terrain, 200 centres de services offrent 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, l'aide pour les formalités administratives relatives au travail, au chômage, aux allocations sociales.

Nous avons conçu ce numéro de «Connaître la CSC» comme une véritable carte de visite détaillée de notre organisation.

Vous découvrirez, dans la première partie, l'histoire de la CSC et le fondement de son action et de ses missions. La deuxième partie présente l'organisation et les structures de la CSC, ses instances dirigeantes, les services qu'elle met à la disposition des militants et son engagement au niveau international. Elle détaille également les liens qui unissent la CSC aux autres organisations du Mouvement ouvrier chrétien (Moc). Le vaste système de concertation sociale, point d'appui pour l'action syndicale, est abordé dans la troisième partie. Celle-ci présente les différents organes de concertation et de consultation dans le secteur privé, le secteur public et au plan international, ainsi que le rôle qu'y joue la CSC. La quatrième et dernière partie est consacrée au programme de la CSC, à ses priorités à court et moyen termes.

Si vous faites vos premiers pas dans le monde syndical, nous espérons que cette publication vous servira de guide pour découvrir toute la richesse de notre organisation. Ensemble, 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».

Marc Leemans,
président
de la CSC



Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale
de la CSC



ÊTRE MILITANTE ET MILITANT, UN ENGAGEMENT QUOTIDIEN

La CSC est un syndicat à multiples facettes: une organisation qui compte énormément d'affiliés, un partenaire social considéré, une importante organisation de services. Mais avant tout, elle est un mouvement social de plus de 80.000 militantes et militants actifs dans leur entreprise, leur commune, leur région. De par leur engagement quotidien, ils sont le moteur de la CSC.

S'engager dans une action collective

Les militantes et les militants sont à l'écoute des autres travailleurs. Ils les aident à surmonter leurs difficultés au travail, mais aussi en-dehors du travail, font valoir leurs droits, luttent pour des solutions. En un mot, les militants ne se satisfont pas de solutions «au cas par cas». Ils ont pris conscience que la plupart des problèmes individuels ont une même origine, sont provoqués par les mêmes causes. Malgré les spécificités locales et régionales, notre pays tout entier et, par-delà les frontières, tous les autres pays sont profondément affectés par de lourdes inégalités dans la répartition des emplois et des revenus, par des injustices criantes dans l'accès aux soins de santé, à l'enseignement, à la formation, à la culture...

Pour les militants de la CSC, il est essentiel de tenter de résoudre les difficultés et les problèmes individuels des autres travailleurs, mais cela ne suffit pas. Ils veulent aller plus loin et s'attaquer aux causes profondes de ces difficultés et de ces problèmes. C'est pour y parvenir que tous ces hommes et ces femmes font le pari de l'action collective: ils savent que seul, il est très difficile de s'attaquer à une injustice. Si quelques-uns s'y mettent, c'est déjà plus aisé. Et plus on est nombreux, plus on a de force pour faire bouger les choses. La CSC, premier syndicat du pays, s'y emploie jour après jour. Ses militants sont engagés dans une action collective pour dégager des solutions durables, créer plus de solidarité, plus de justice sociale. Ils le font partout où ils le peuvent:

dans les entreprises, dans les quartiers, dans les secteurs, dans les régions et dans la négociation interprofessionnelle.

Cette solidarité se réalise bien sûr entre les travailleurs, mais aussi en définitive au sein de la société toute entière. C'est pourquoi, la CSC développe une collaboration sur des objectifs communs avec ceux qui partagent ses options. En revanche, être militant à la CSC est incompatible avec le fait d'apporter son soutien à des mouvements racistes et anti-démocratiques.

Être la voix des travailleurs

Quand les militantes et militants de la CSC prennent la parole, ce n'est jamais en leur nom propre. C'est au nom de tous les travailleuses et travailleurs qu'ils représentent et dont ils sont les porte-voix. La CSC veut «rester un syndicat très représentatif: continuer à unir et représenter toutes les composantes du groupe des travailleurs, pratiquer le syndicalisme partout et avec tous les groupes de travailleurs» (congrès «De vive voix» de 2015). Avec la volonté clairement réaffirmée d'organiser et d'impliquer activement la jeune génération, ses procédures sont basées sur la consultation des militants, la participation de la base et le renforcement de la démocratie interne.

Un défi permanent

Ce syndicalisme-là constitue un défi permanent parce que le monde du travail (et du non-travail) connaît des changements nom-

breux et rapides: les technologies évoluent, les entreprises transforment leurs modes d'organisation, les multinationales sont de plus en plus nombreuses et les centres de décision souvent disséminés loin de notre pays.

Tout cela se répercute sur les conditions de travail qui ont tendance à devenir de plus en plus précaires. Les relations de travail évoluent elles aussi et certains tentent de mettre les syndicats hors-jeu.

Des défis nouveaux apparaissent, tant au plan local qu'interprofessionnel: les initiatives locales en faveur de l'emploi, la lutte contre les différentes formes d'exclusion sociale concernent directement les affiliés de la CSC et les militants doivent donc s'y impliquer.

Un travail d'équipe

À la CSC, le travail d'équipe est de mise pour relever ces défis permanents. En effet, pour pouvoir proposer des solutions adéquates, les militants doivent s'informer, analyser les situations et les évolutions.

Les formations permanentes assurées par la CSC leur permettent d'acquérir le bagage nécessaire. Mais, surtout, les militantes et les militants se veulent en permanence à l'écoute des besoins et des aspirations des travailleuses et des travailleurs dont ils sont les porte-parole.

La tâche n'est pas aisée car, souvent, ces aspirations sont diversifiées. Les militants doivent alors rassembler ces diverses attentes et en dégager des solutions communes qui pourront être portées par tous les travailleurs.

Ce travail considérable et peu visible est indispensable pour créer un rapport de force favorable aux travailleurs dans les négociations. Pour le mener à bien, les militants ne sont pas seuls: ils et elles travaillent au sein de l'équipe syndicale, avec le soutien de toute la CSC. Leur souci constant est de progresser ensemble et de faire participer tous les travailleurs.

Animer et organiser

Les militants constituent la force syndicale de la CSC: ils prennent en charge l'animation syndicale et les services syndicaux. Ceux-ci sont très importants, car c'est souvent en répondant aux demandes des affiliés que les militantes et militants perçoivent le mieux ce que les travailleurs attendent d'eux et de la CSC.

Agir au travail

Dans chaque entreprise

La société a évolué et les entreprises ont connu de profondes mutations. La CSC s'y est adaptée: ses militantes et militants ont sans cesse réinventé les formes de l'action collective, mais ils ont toujours travaillé sur les mêmes lignes de force: animer, organiser, rassembler.

Seule l'action collective permet de réussir cette tâche. En entreprise, tous les militants de la CSC travaillent au sein d'une équipe syndicale où ils et elles se répartissent les tâches et les responsabilités.

Dans le secteur privé, les militants qui représentent la CSC dans les entreprises sont élus démocratiquement lors des élections sociales organisées tous les quatre ans. Chaque organisation syndicale présente des listes et les délégués élus constituent la délégation syndicale (DS) et siègent au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Dans les réseaux d'entreprise

Ces dernières années, les constitutions de réseaux d'entreprises, entre filiales et avec des sous-traitants, se sont multipliées. Impossible dès lors de cantonner l'action syndicale au sein de l'entreprise. Les militants de la CSC ont donc trouvé des réponses adéquates en inscrivant leur action dans un syndicalisme de réseau qui assure la coopération et la coordination entre les militants des différentes entreprises, y compris au-delà des frontières.

Aux niveaux sectoriel et intersectoriel

Enfin, les conditions d'emploi et de vie des travailleurs sont également déterminées par des décisions prises aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Il est donc nécessaire que les militants suivent de près les problématiques de l'emploi, de la sécurité sociale, de la fiscalité, de l'environnement, de la formation, du renforcement de la démocratie, de la globalisation de l'économie... et y sensibilisent au mieux l'ensemble des travailleurs.

Agir près de chez soi

L'entreprise et la centrale professionnelle constituent le premier port d'attache des militants; la fédération régionale et son secteur interprofessionnel constituent le second. C'est là que les militantes et les militants, issus de tous les secteurs, de tous les horizons, peuvent débattre des grandes questions interprofessionnelles qui les concernent tous et toutes, qu'elles soient locales, régionales ou fédérales. C'est là qu'ils peuvent dégager ensemble des propositions communes, respectueuses des intérêts de chacun.

La section locale organise aussi les centres de services aux affiliés de la CSC. Il est important que les militantes et les militants y soient associés autant que possible, car la qualité des services représente un atout important, aussi bien pour l'action syndicale en entreprise qu'au plan local.

L'action locale interprofessionnelle permet aussi de développer les initiatives nécessaires pour répondre aux préoccupations locales spécifiques en matière d'emploi, de lutte contre l'exclusion sociale, de développement socio-économique et culturel dans les sous-régions.

L'action locale interprofessionnelle contribue à la construction d'un syndicalisme vivant, démocratique, basé lui aussi sur l'esprit d'équipe et la volonté d'associer au maximum l'ensemble des affiliés.

Démocratie de la base aux structures

Démocratique, structurée, l'organisation syndicale apparaît parfois comme une «grosse machine». La volonté qu'ont les militants de changer les choses peut parfois se heurter au poids des structures de l'organisation. Mais elles et ils savent aussi que c'est la conséquence d'un processus démocratique réel où toutes et tous peuvent s'exprimer et être entendus pour réussir à transformer les aspirations des travailleurs en revendications concrètes, susceptibles d'aboutir,

Il est nécessaire de mettre en marche cette «grosse machine» pour dispenser des services de qualité, pour assurer la formation et l'information indispensables, pour forger la cohésion entre les affiliés de toutes les centrales professionnelles et de toutes les fédérations régionales.

Ce processus démocratique est parfois lent, parfois générateur de tensions entre les diverses opinions en débat. Mais, finalement, il permet à la CSC de choisir en connaissance de cause ses objectifs, ses stratégies, ses méthodes et ses moyens d'action.

Des questions à approfondir

Les tâches des militantes et des militants sont donc complexes, multiples et variées. Quelques-unes ont été évoquées ici. L'objectif de cette publication est d'inviter chacune et chacun à mieux connaître la CSC et à continuer la réflexion sur toutes ses missions et celles de ses militantes et militants. Car l'engagement syndical n'est jamais pris une fois pour toutes. Il demande à être sans cesse renouvelé.



1. Les fondements de l'action de la CSC

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 et de maladie, du suffrage universel, du crédit-temps..., c'est parce que des milliers de personnes ont eu le courage de s'engager hier pour ces causes. Parce que des travailleurs et des demandeurs d'emploi ont uni leurs efforts pour revendiquer ces droits. La CSC a toujours donné une voix à toutes ces personnes. Depuis 135 ans.

1.1. 135 ANS DE LA CSC

Il y a 135 ans, la révolution industrielle créait des relations sociales complètement nouvelles. Les ouvriers deviennent une marchandise et un outil de production aux mains des employeurs. Les conditions de travail sont effroyables: des journées de plus de 14 heures d'un travail précaire et dangereux pour un salaire de famine. Le travail des enfants est généralisé. Les familles ouvrières vivent dans la misère. La résistance survient, d'abord désorganisée et réprimée, puis ensuite mieux organisée.

Les premiers syndicats chrétiens

Vers la moitié du 19^{ème} siècle, les premiers petits syndicats apparaissent. Le premier syndicat chrétien naît à Gand, le 18 décembre 1886, dans une petite salle à l'arrière du café «De Zwarte Kat» (Le chat noir), sur le «Vrijdagmarkt» (la place du Marché du vendredi). Elle prend le nom de Ligue antisocialiste des ouvriers du coton. Rapidement, les peintres, les menuisiers et les métallurgistes suivent l'exemple des travailleurs du coton et créent des unions professionnelles. Ces premiers syndicats chrétiens accordent une place considérable à la concertation. Mais celle-ci n'est pas toujours suffisante et les ouvriers décident alors de partir en grève.

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. Toutefois, 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, forts de leur expérience de terrain, choisissent l'indépendance face à l'Église et à la bourgeoisie catholique.

Un moment décisif pour l'évolution future du syndicat chrétien dans notre pays est la création, en 1904, du Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes de Belgique par le père dominicain Georges Ceslas Rutten. En 1899, il entreprend une enquête sur les conditions de vie des mineurs borains et étudie la grève qui avait paralysé quatre bassins houillers durant plus d'un mois. Dans sa thèse de doctorat, il dénonce l'indifférence des patrons à l'égard des intérêts moraux et spirituels des ouvriers et les effets de la propagande socialiste sur les mineurs. Cela l'amène à faire campagne en faveur des syndicats chrétiens, puis à créer un secrétariat qui devient, en 1912, la Confédération des syndicats chrétiens. Le congrès de fondation a lieu à Malines les 30 juin et 1^{er} juillet 1912. À la veille de la Première Guerre mondiale, la CSC compte déjà 120.000 membres.

La Première Guerre mondiale a considérablement érodé les effectifs de la CSC. Au début des années 1920, elle est plus petite que le syndicat socialiste et n'est pas reconnue comme un interlocuteur à part entière par le gouvernement et les autres partenaires sociaux. En 1919, elle compte 65.000 affiliés, mais ce nombre ne va plus cesser

d'augmenter. En effet, la CSC est très active. Elle crée notamment une caisse centrale de résistance ou de grève à laquelle toutes les centrales s'affilient afin de soutenir les actions de solidarité générale. Elle travaille aussi à la mise en œuvre des premières commissions paritaires qui voient le jour à cette époque et représentent une étape importante vers une structure de concertation démocratique dans les entreprises.

Liberté d'association

En 1921, la liberté d'association est pleinement reconnue. Jusqu'en 1863, la Belgique était régie par l'héritage législatif napoléonien dont la loi Le Chapelier de 1791 qui interdisait toute coalition, qu'elle soit patronale ou ouvrière. En 1863, le Code pénal est revu et son article 310 met un terme à l'interdiction de toute forme de coalition. Mais il punit d'une amende et/ou peine de prison tout meneur de grève. Dès le début du syndicalisme, l'abolition de l'article 310 est une revendication essentielle qui aboutit en 1921.

La grève de 1936

La crise des années 1930 entraîne un taux de chômage colossal et une pauvreté considérable. Les salaires et les allocations sont limités. Le 2 juin 1936, une grève éclate au port d'Anvers. En un rien de temps, elle touche les bassins industriels liégeois et, quelques jours plus tard, la vie économique

Gustaaf Eylebosch et Leo Bruggeman créent à Gand la Ligue anti-socialiste des travailleurs du coton.



1886
LE DÉBUT

Publiée le 15 mai, l'Encyclique Rerum Novarum du pape Léon XIII reconnaît officiellement l'existence de la question sociale.



1891
RERUM NOVARUM

Le Père Rutten crée le Secrétariat général des unions professionnelles chrétiennes qui encourage la création des syndicats chrétiens.



1904
UNIONS

Premières semaines sociales wallonnes et flamandes qui ont pour but de former les militants.



1908 - SEMAINES
SOCIALES

Création de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC).



1912 - NAISSANCE
DE LA CSC

La CSC passe le cap des 100.000 membres.



1914
100.000

est paralysée dans tout le pays. Pour la première fois, les syndicats interviennent en front commun. C'est le mouvement de grève le plus important qu'ait connu notre pays avec, à son point culminant, un demi-million de grévistes. Les ouvriers estiment qu'ils ont droit à une part de la relance économique. Ils réclament des salaires plus corrects, de meilleures conditions de travail et des dispositifs d'aide sociale plus efficaces. Le 17 juin, le gouvernement réunit une conférence nationale du travail où siègent les principaux représentants des syndicats et des employeurs. Les travailleurs obtiennent une augmentation du salaire minimum, une semaine de congés payés et l'introduction progressive de la semaine de travail de 40 h, en commençant par les secteurs où le travail est le plus lourd, malsain et pénible. C'est l'une des plus grandes victoires du mouvement syndical belge. La CSC y est enfin reconnue comme un acteur fiable et indispensable à la vie socio-économique par le syndicat socialiste et par les employeurs.

Projet d'accord de solidarité sociale

Au début de la Seconde Guerre mondiale, la CSC prête sa collaboration à l'Union des travailleurs manuels et intellectuels (UTMI), contrôlée par l'occupant. Cette situation suscite des tensions au sein de la CSC qui met rapidement fin à sa collaboration avec l'UTMI. À la libération, une CSC unie joue un rôle important dans la reconstruction du pays et la normalisation des relations sociales.

Avant la fin de la guerre déjà, la CSC et la FGTB mènent avec les employeurs des entretiens qui donnent lieu, en avril 1944, au Projet d'accord de solidarité sociale. Les employeurs y reconnaissent pleinement l'importance de la concertation sociale. Dans le domaine de la sécurité sociale, les dernières entraves au caractère obligatoire sont éliminées dans l'assurance chômage et l'assurance maladie. Les propositions relatives à la sécurité sociale contenues dans le Pacte social sont transposées en textes de loi par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 qui constitue, jusqu'à présent, la loi de base de notre régime de sécurité sociale.

Campagne pour la semaine des cinq jours

La CSC affirme que l'augmentation de la productivité peut être convertie non seulement en pouvoir d'achat plus grand, mais aussi en temps de travail plus court pour davantage de temps libre. Le congrès de 1951 approuve une résolution 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. L'opposition de la FGTB et des employeurs n'y fait rien. Les grèves des samedis 9, 16 et 23 juillet connaissent un succès croissant chez tous les travailleurs, même non syndiqués. Le 26 juillet, la CSC décide de renforcer ses actions et de procéder à des grèves générales dans certains secteurs. Les travailleurs sont de plus en plus nombreux

à se rallier à cette revendication. Le 29 juillet, le gouvernement convoque une nouvelle conférence 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.

Dans les années 1950, la CSC plaide aussi pour une pension anticipée et pour un renforcement de la réglementation sur les fermetures d'entreprises. Ces efforts débouchent en 1960 sur le Fonds de fermeture des entreprises. Grâce à toutes ces actions, la CSC sort grand vainqueur des élections sociales de 1958.

Premier accord interprofessionnel

Dans le prolongement de la création du Comité national d'expansion économique créé par les autorités publiques, syndicats et employeurs entendent eux aussi conclure des accords au plan social. Les premières négociations ont lieu en janvier 1960. Elles sont longues et difficiles mais débouchent, en mai, sur «un accord paritaire sur la programmation sociale».

Cet accord est le premier d'une longue série d'accords que l'on connaît aujourd'hui sous le nom d'accords interprofessionnels (AIP). Après l'éclatement de la crise de 1970, les partenaires sociaux ne parviennent plus à conclure d'AIP durant dix ans (1976-1986). Après cela, ils renouent avec la tradition d'AIP tous les deux ans. Mais, ces dernières années, les négociations se sont à nouveau

Avec la loi Pouillet du 18 mai, l'école devient obligatoire jusqu'à 14 ans.



1914 - OBLIGATION SCOLAIRE

Le droit de vote pour tout homme âgé d'au moins 21 ans est acquis.



1919 - SUFFRAGE UNIVERSEL

L'indexation des salaires est introduite en lien avec la hausse du coût de la vie pour éviter que les travailleurs perdent de leur pouvoir d'achat.



1920 - INTRODUCTION DE L'INDEX

Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections communales.



1920 - VOTE DES FEMMES

Création du Fonds national de crise qui accorde une aide aux chômeurs sous certaines conditions



1920 - CRISE

Vote de la loi sur les 8 heures de travail par jour et 48 heures par semaine.



1921 - 8 ET 48 HEURES

LES PRÉSIDENTS

Période	Président
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 Cortébeek
11 2012-...	Marc Leemans

LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

Période	Secrétaire
1 1912-1919	Pater 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

faites plus laborieuses. Le dernier AIP aurait dû être conclu en 2019, mais la FGTB a refusé de le signer. Toutefois, le contenu du projet d'AIP a été converti en accords et avis au sein du Conseil national du travail.

Syndicalisme en temps de crise

La crise économique des années 1970 met en lumière les déficits structurels de l'économie belge: un appareil de production obsolète, la concurrence des pays à bas salaires... Vers 1960, les autorités avaient estimé que les multinationales pouvaient être créatrices d'emploi et les avaient attirées dans notre pays à l'aide d'importants subsides. Le revers de la médaille apparaît rapidement: de nombreuses entreprises étrangères ferment une division ou la déménagent avec facilité, ce qui induit une grande précarité de l'emploi. Dans les années 1970, les tra-

vailleurs développent donc un nouveau moyen d'action: l'occupation d'entreprises. Mais cela n'empêche pas les délocalisations. Un chômage monumental en résulte. Le pays passe de 100.000 chômeurs en 1974 à plus de 800.000 chômeurs en 1985. Pour la CSC, la création d'emplois devient la priorité.

Chaque fois que le malaise économique engendre un chômage élevé, la CSC descend en masse dans les rues. Le syndicat lutte par des manifestations et des négociations pour l'amélioration de l'emploi, des allocations et de l'accompagnement des chômeurs. Afin de donner à un plus grand nombre de personnes la chance de trouver un emploi, la CSC plaide, dès les années 1970, pour une réduction du temps de travail à 36 heures par semaine. Les employeurs n'y sont pas du tout favorables et font valoir le coût élevé que cela représente pour eux en période de crise économique.

La crise va entraîner quelques mesures en matière de pension et concrétiser des revendications portées par la CSC dès les années 1950. Pour tempérer quelque peu 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. L'accès à la pension et à la prépension ont de nouveau été durcis en 2015.

Régionalisation

La régionalisation de la CSC répond aux réformes qui modifient le paysage institutionnel de la Belgique dès les années 1970. Après de nombreux débats internes, la CSC

Vote de la loi supprimant l'article 310 du Code pénal. La liberté syndicale et le droit de grève sont reconnus.



1921 LIBERTÉ

Création du Mouvement ouvrier chrétien, la coupole des organisations et mutualités chrétiennes.



1921 FONDATION MOC

Vote de la loi rendant la pension obligatoire à 65 ans pour les ouvriers et à 60 ans pour les ouvrières. La loi concernant les employé(e)s est votée en mars 1925.



1924 PENSION

Création de la caisse centrale de résistance de la CSC.



1926 - CAISSE DE RÉSISTANCE

Le krach boursier marque le début d'une crise économique mondiale.



1929 KRACH BOURSIER

La crise économique des années 1930 débouche sur un taux de chômage jamais vu. La nécessité d'une assurance chômage obligatoire se fait sentir.



1930 - CRISE ÉCONOMIQUE MONDIALE

décide, le 10 octobre 1978, d'adapter l'action interprofessionnelle à la nouvelle réalité politique. Dès 1979, le Comité régional wallon (CRW) - devenu aujourd'hui la CSC wallonne - et le Comité régional flamand (VRC) - devenu aujourd'hui la CSC flamande - sont créés. Ils auront un pouvoir de décision «*en toutes matières professionnelles régionalisées telles qu'elles sont ou seront définies par le pouvoir politique et dans la mesure où sera requise une prise de position des organisations syndicales*». Le Comité régional bruxellois de la CSC (CRB) - devenu aujourd'hui la CSC bruxelloise - est fondé en 1983.

À peu près à la même époque, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC) choisit le pluralisme politique. L'ACW, son homologue flamand, devenu aujourd'hui Beweging.net, décide de conserver ses liens avec le *Christelijke Volkspartij* (CVP, devenu le CD&V) après que ce dernier se soit séparé du CVP-PSC (Parti social-chrétien) unitaire. Ces décisions débouchent sur une séparation de l'ACW et du MOC effectivement fixée dans les statuts en 1985, mais les deux associations poursuivent une collaboration active.

Nouveaux combats syndicaux

En 1975, la CSC franchit la barre d'un million de membres. En 2019, elle compte environ 1.600.000 membres. Grâce à ces effectifs, la CSC contribue à doter la Belgique de l'un des taux de syndicalisation les plus élevés au monde: quelque 60 % des travailleurs actifs sont syndiqués. Une nouvelle tendance se profile sur le plan

syndical. Traditionnellement, c'étaient les ouvriers de l'industrie qui faisaient figure de précurseurs dans le domaine syndical. À partir des années 1980, d'autres catégories professionnelles se font entendre. La conscience et la combativité syndicales s'étendent ainsi aux enseignants, au personnel de la fonction publique et aux travailleurs du secteur non marchand.

En 1977, le gouvernement Tindemans I tombe à la suite des grèves du vendredi menées contre des mesures d'assainissement à l'impact social très lourd. En 1981, 3.500 membres de la CSC, travailleurs et chômeurs, mènent une action de protestation au Heysel, à Bruxelles, contre le plan Dewulf, pour une politique en faveur de l'emploi et pour la répartition du travail disponible. La CSC s'engage en faveur des chômeurs et crée, en 1981, le service national des Travailleurs sans emploi.

Fin 1982, le gouvernement prend différents arrêtés de pouvoirs spéciaux, dont les mesures 5-3-3: les entreprises peuvent introduire la semaine des 38 heures et diminuer les salaires de 3 % si elles engagent 3 % de personnel en plus. Très vite, la CSC manifeste son mécontentement car, si les entreprises diminuent effectivement les salaires, elles éludent le plus possible les autres conditions. De plus, les employeurs obtiennent du gouvernement qu'il augmente encore la flexibilité de l'emploi. La CSC riposte en mettant tout en œuvre pour protéger les travailleurs menacés grâce à un statut clair et cadencé.

Depuis les années 1980 et 1990, les nouvelles technologies - introduites par les em-

ployeurs pour tenter d'augmenter encore la productivité - bouleversent le processus du travail et augmentent encore la flexibilité.

Économies et austérité

En raison de la crise économique persistante, le gouvernement instaure une politique de relance et il adopte en permanence des mesures d'économies. Fin 1984, le gouvernement Martens impose son plan d'austérité avec une modération générale des salaires et des traitements.

Près de dix ans plus tard, l'Union européenne prévoit une série de mesures strictes pour les États désireux d'adhérer à la zone euro. En 1993, le gouvernement Dehaene mène donc une politique d'assainissement. Son «plan global» comprend le blocage des salaires et l'introduction d'un nouvel indice santé. Le gouvernement négocie ces matières avec les interlocuteurs sociaux à Val Duchesse. La CSC participe aux négociations. Diverses actions et manifestations, parfois en front commun, parfois pas, sont menées pour soutenir les négociateurs. Le 26 novembre 1993 a lieu une grève générale de 24 heures. Quelques adaptations sont apportées au Plan global que le Conseil des ministres et le Parlement adoptent à la veille de Noël, le 24 décembre 1993. Les mesures d'assainissement touchent lourdement les travailleurs. Les maigres résultats des nombreuses actions générèrent une grande frustration chez les militants syndicaux.

Loi généralisant les allocations familiales à tous les travailleurs.



1930
FAMILLE

En juin 1936 a lieu une grève générale en front commun syndical. La CSC y prend largement part et est désormais reconnue par les autres partenaires sociaux.



1936
GRÈVE GÉNÉRALE

Après la grève de 1936, le gouvernement organise la 1^{ère} Conférence du travail qui va conclure des accords novateurs.



1936
AVANCÉE

Les syndicats obtiennent la semaine de 40 heures de travail.



1936
40 HEURES

Loi sur les congés payés: les travailleurs (des entreprises de plus de 10 travailleurs) qui travaillent depuis plus d'un an chez le même employeur obtiennent 6 jours de congés payés par an.



1936
6 JOURS DE CONGÉ

Le Pacte social de solidarité est avalisé par les partenaires sociaux. C'est la base de notre système de sécurité sociale.



1944
PACTE SOCIAL

La CSC aujourd'hui

Depuis lors, notre société est plus que jamais confrontée aux effets de la mondialisation. La crise bancaire née aux États-Unis en 2007 est lourde de conséquences pour l'ensemble du monde. La Belgique n'a pas été épargnée, même si «le modèle belge» la préserve un peu mieux que de nombreux autres pays. La CSC a toujours eu foi en l'Union européenne. Mais le modèle de gouvernance économique adopté actuellement par la Commission européenne la déçoit et l'inquiète, car il porte lourdement atteinte à notre système social. Avec l'ensemble de la Confédération européenne des syndicats (CES), la CSC a déjà mené plusieurs combats contre ce modèle néo-libéral. En 2002, après l'introduction de l'euro, elle se bat contre la directive concoctée par le commissaire Fritz Bolkestein. Finalement, la «directive Bolkestein» sera fortement adaptée et deviendra la «directive Services». Depuis 2011, elle se bat contre la volonté d'imposer à toute l'Europe le «modèle allemand» qui a entraîné une énorme précarité dans le pays.

Octobre 2014 voit l'installation d'un gouvernement de droite en Belgique: le gouvernement Charles Michel constitué d'un seul parti francophone, le MR, et de trois partis flamands, la N-VA, la CD&V et l'Open Vld. Ce gouvernement mène une politique d'austérité à travers la réduction des dépenses publiques et adopte, en un an, une série de mesures antisociales: réduction et exclusion des allocations de chômage, limitation du droit aux allocations d'insertion pour les

jeunes, saut d'index, recul de l'âge de la pension à 67 ans en 2030, restriction de l'accès au crédit-temps, augmentation de la TVA sur l'électricité et des accises sur l'alcool et le tabac, tax shift qui ne bénéficie qu'aux entreprises... Ces mesures pénalisent toujours plus les allocataires sociaux, les jeunes, les pensionnés, les femmes, les travailleuses et les travailleurs. La CSC mène campagne en front commun contre ces mesures injustes. Le 6 novembre 2014 devient une date historique: 120.000 manifestants envahissent les rues de Bruxelles, un record en termes de participation. En novembre et décembre, l'action syndicale prend la forme de grèves tournantes dans les provinces et une grève générale immobilise toute la Belgique le 15 décembre 2014. Le 7 octobre 2015, un an après l'avènement du gouvernement Michel, 100.000 personnes redescendent dans les rues de Bruxelles pour réclamer des alternatives aux politiques d'austérité. Le 13 février 2019 face au refus des employeurs présents au Groupe des 10 d'octroyer des augmentations de salaires décentes, les organisations syndicales décrètent un jour de grève nationale. Cette action permettra aux syndicats de rééquilibrer le rapport de force autour de la table des négociations et d'engranger 1,1 % d'augmentation salariale dans le secteur privé.

À côté des actions traditionnelles comme les grèves et les manifestations, la CSC organise aussi depuis des années des campagnes de sensibilisations sur des thématiques qui touchent l'ensemble du monde du travail. En 2017, deux «gazettes» sur les pensions, réalisées en front commun, ont été publiées

à 1.500.000 exemplaires. En 2018, la CSC wallonne a quant à elle porté une campagne intitulée «Ca n'va nin» qui dénonçait les mesures antisociales des gouvernements wallon et fédéral.

Aux niveaux européen et international, la CSC se bat aussi contre les traités transatlantiques tels que le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP) et l'Accord économique et commercial global (CETA) que la Commission européenne veut signer respectivement avec les États-Unis et le Canada et dont les effets risquent d'être négatifs sur l'emploi, les conditions de travail, les lois qui protègent les consommateurs et l'environnement, notre système de santé...

Pour la CSC, la durabilité de notre système social est une priorité. Elle est consciente que notre protection sociale, notre sécurité sociale et notre législation sociale doivent s'adapter aux évolutions de la société, mais elle exige que ces adaptations en préservent le caractère solidaire et le rôle de bouclier social, ce qui l'amène à s'opposer à un certain nombre de «recettes» préconisées par diverses organisations économiques internationales. Pour la CSC, l'économie doit être durable, au service de tous les citoyens et de la société. Elle doit respecter la dignité des travailleurs. Et c'est à cela que la CSC travaille jour après jour.

La CSC est, depuis 135 ans déjà, la voix des travailleurs. Elle a toujours fondé son action sur des valeurs essentielles: la solidarité et la défense des intérêts individuels et collec-

La CSC crée au Congo la CSC-Congo, initialement pour le personnel cadre européen dans les colonies. Il deviendra ensuite le premier syndicat ouvert à tous les travailleurs congolais.



1945
CSC-CONGO

Accord national assurant la protection légale des délégués syndicaux



1947 - PROTECTION
DÉLÉGUÉ

Création du service syndical féminin et du service des travailleurs migrants de la CSC



1947 - FEMMES
ET MIGRANTS

Le droit de vote est accordé aux femmes pour les élections nationales et provinciales.



1948
VOTE DES FEMMES

Le paiement doublé de la première semaine de congé est instauré.



1948 - PÉCULE
DE VACANCES

La loi portant sur l'organisation de l'économie, qui crée notamment le conseil d'entreprise et le Conseil central de l'économie, jette les bases de la concertation sociale en Belgique.



1948 - CONCERTATION
SOCIALE

tifs de la personne, tout en répondant aux mutations de l'économie et de la société. La CSC est axée sur les valeurs du travail, la répartition équitable, les services publics, la participation, la tolérance, l'égalité, la solidarité internationale. Elle défend le droit à un travail décent et à un revenu juste. L'organisation est démocratique, représentative, prompte à agir. Elle lutte par l'information et la communication, la sensibilisation et

la concertation autant que possible et par l'action quand c'est nécessaire.

Pour faire face à la transformation du monde du travail, la CSC a lancé, en mai 2019, United Freelancers, un service pour les travailleurs autonomes et indépendants non employeurs, particulièrement lorsqu'ils travaillent de manière régulière au sein d'une entreprise ou d'une institution. United Free-

lancers leur offre un soutien individuel et professionnel, une assistance juridique et défend l'amélioration collective des conditions de travail.

En 2019, avec plus de 1.600.000 affiliés, 3.324 membres du personnel (chiffre au 31.12.18) et 80.000 délégués syndicaux et militants, la CSC est bien décidée à continuer à faire entendre sa voix à l'avenir.

LES CONGRÈS DE 1945 À 2019

- **XIVe congrès - du 13 au 15 juillet 1945:** Ère nouvelle: le syndicalisme chrétien, programme de la période à venir.
- **XVe congrès - du 10 au 12 octobre 1947:** Cogestion. Politique familiale.
- **XVIe congrès - du 28 au 30 octobre 1949:** La politique salariale syndicale.
- **XVIIe congrès - du 12 au 14 octobre 1951:** Le mouvement syndical chrétien: exister et progresser. Problèmes syndicaux des jeunes.
- **XVIIIe congrès - du 2 au 4 octobre 1953:** Sur l'activité syndicale et l'actualité.
- **Congrès restreint - les 5 et 26 juillet 1955:** Contre la politique du gouvernement Van Acker. Pour la semaine des cinq jours.
- **XIXe congrès - du 23 au 25 septembre 1955:** Plein emploi, un programme d'industrialisation.
- **Revision du régime d'allocations familiales**
- **XXe congrès - du 4 au 6 juillet 1958:** Problèmes d'actualité: salaires, appointements, productivité, conseil d'entreprise, comité de sécurité et d'hygiène, plein emploi.
- **Congrès extraordinaire - 16 janvier 1960:** Le salaire hebdomadaire garanti.
- **XXIe congrès - du 21 au 23 octobre 1960:** Solidarité et syndicalisme.
- **XXIIe congrès - du 19 au 21 octobre 1962:** Le problème des relations collectives de travail en Belgique.
- **XXIIIe congrès - du 27 au 29 novembre 1964:** Entreprise et syndicalisme.
- **Congrès ordinaire - le 5 novembre 1966:** La femme dans le mouvement syndical. La politique économique et sociale.
- **Congrès ordinaire - le 28 octobre 1967:** Plein emploi et fermeture d'entreprises.
- **XXIVe congrès - du 24 au 26 octobre 1968:** La CSC responsable de l'avenir (doctrine).
- **Congrès ordinaire - le 25 octobre 1969:** Les pensions des travailleurs. La mère dans la politique familiale.
- **Congrès ordinaire - le 20 novembre 1971:** Politique familiale. Démocratisation de l'entreprise.
- **XXVe congrès - du 22 au 25 novembre 1972:** La sécurité sociale.
- **Congrès ordinaire - le 24 novembre 1973:** Emploi, régionalisation, sécurité sociale.
- **Congrès extraordinaire - le 16 mars 1974:** La CSC et la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, du conseil d'entreprise au conseil des travailleurs.
- **XXVIe congrès: du 11 au 13 décembre 1975:** Pour une répartition équitable des revenus.
- **Congrès extraordinaire - 13 avril 1976:** L'emploi.
- **XXVIIe congrès - du 24 au 26 avril 1980:** Le programme économique de la CSC. Une économie au service de l'homme et de la société.
- **Congrès extraordinaire - 7 mars 1981:** Pour l'emploi. En faveur des plus défavorisés. Pour la clarté et la justice.
- **Congrès extraordinaire - 12 mars 1983:** Orientations et stratégies face aux nouvelles technologies.
- **XXVIIIe congrès - du 24 au 27 avril 1985:** Syndicalisme: démocratie et solidarité.
- **Congrès d'évaluation - le 27 juin 1987:** Syndicalisme: démocratie et solidarité - Continuer à construire ensemble.
- **XXIXe congrès - du 25 au 28 avril 1990:** Un syndicat pour l'avenir.
- **XXXe congrès - du 23 au 26 novembre 1994:** Un syndicat de valeur(s).
- **XXXIe congrès - du 25 au 28 novembre 1998:** Syndicalisme de base, base du syndicalisme.
- **XXXIIe congrès - du 17 au 19 octobre 2002:** Le juste revenu.
- **XXXIIIe congrès - du 19 au 21 octobre 2006:** La solidarité, c'est capital!
- **XXXIVe congrès - du 21 au 23 octobre 2010:** Construisons demain!
- **XXXVe congrès statutaire - les 23 et 24 avril 2015:** De vive voix!
- **XXXVIe congrès statutaire - du 10 au 12 octobre 2019:** #Quel travail demain.

Les 1^{ères} élections sociales ont lieu dans les entreprises comptant au moins 200 travailleurs.



1950 - ÉLECTIONS SOCIALES

La CSC compte un demi-million d'affiliés.



1951 500.000 AFFILIÉS

Le syndicat des jeunes travailleurs connaît une rupture. La Joc et la Jofc (Jeunesse ouvrière chrétienne / féminine) organisent des congrès syndicaux de jeunes en Flandre (1951), en Wallonie (en 1952), et national (en 1955).



1951 CONGRÈS JEUNE

La Commission générale paritaire devient l'actuel Conseil national du travail (CNT) où seront désormais conclues les conventions collectives de travail (CCT).



1952 CNT

La politique de l'enseignement du gouvernement social-libéral Van Acker suscite beaucoup de réactions de la part de la population chrétienne. La CSC s'y engage aussi vigoureusement.



1955 LUTTE SCOLAIRE

En juillet, la CSC organise les grèves du samedi pour l'obtention de la semaine de 5 jours. La «campagne des 5 jours» est un succès.



1955 - GRÈVE DES SAMEDIS

1.2 LES MISSIONS DE LA CSC

1. La CSC défend les intérêts de tous les travailleurs, quel que soit leur statut, qu'ils soient actifs ou non actifs, dans les entreprises, les services, les institutions, ainsi que dans l'ensemble de la société.
2. La CSC unit en un seul mouvement syndical les travailleurs sur leur lieu de travail et là où ils habitent. Les travailleurs y adhèrent librement et paient une cotisation.
3. La CSC œuvre dans un esprit de solidarité pour:
 - l'émancipation et l'épanouissement de tous les travailleurs;
 - une société meilleure et plus juste;
 - un développement durable (économique, social, environnemental).
4. La CSC défend les intérêts individuels et collectifs de ses membres dans les domaines:
 - du travail;
 - du revenu;
 - de la protection sociale;
 - de la qualité de la vie.
5. La CSC est un syndicat libre et indépendant vis-à-vis des organisations patronales, des institutions économiques et financières et du monde politique. Elle est un contre-pouvoir constructif qui a pour objectif une société solidaire et démocratique, non seulement sur le plan politique, mais aussi et tout autant sur les plans social, économique et culturel.
6. La CSC est un syndicat de valeurs axé d'abord sur l'humain et la dignité de la personne et non sur les structures. La CSC est centrée sur les valeurs que sont le travail, le partage, le bien public, la participation, la tolérance, l'égalité, la solidarité internationale. La CSC adopte des positions faisant référence aux conceptions chrétiennes, tout en s'ouvrant aux personnes ayant d'autres conceptions de la vie ou convictions religieuses.
7. La CSC est un syndicat d'action et de combat s'appuyant sur:
 - l'information et la sensibilisation;
 - la concertation autant que possible;
 - l'action autant que nécessaire.
8. La CSC est un syndicat représentatif des membres, un syndicat pour et à travers ses membres, développant son action sur les lieux de travail et dans les sections locales. La CSC est une organisation de masse grâce à son service de qualité et à son action en tant que mouvement.
9. La CSC est une organisation démocratique mettant l'accent sur:
 - la consultation et la participation à la formulation de positions, aux actions et au processus décisionnel;
 - la communication interne et externe.
10. La CSC est un syndicat fort doté d'un corps de militants et d'un personnel compétents. Elle se distingue par:
 - sa vision du travail, de la personne et de la société;
 - ses conceptions d'inspiration chrétienne;
 - son unité d'action professionnelle et interprofessionnelle;
 - sa solidarité interne;
 - l'existence d'une caisse de résistance centrale;
 - la qualité de la formation de ses militants;
 - son engagement en faveur des personnes défavorisées et de l'égalité des chances;
 - son soutien aux syndicats libres dans le monde.

Les travailleurs d'au moins 18 ans ont droit à 2 semaines de congés par an dont la première est doublement payée.



1956 - 2^e SEMAINE DE CONGÉS

Le 8 août, une catastrophe minière sur le site du Bois du Cazier à Marcinelle provoque la mort de 262 mineurs de 12 nationalités différentes, dont 136 Italiens.



1956 - CATASTROPHE MARCINELLE

La CSC devient le syndicat le plus important de Belgique dépassant la FGTB.



1958 - CSC N°1

Les premières élections sociales sont organisées pour l'instauration des comités pour la sécurité, la santé et l'embellissement des lieux de travail.



1958 - ÉLECTIONS SOCIALES

La CSC et la JOC/f rendent public un programme syndical jeune qui demande de l'attention pour l'accueil en entreprise et pour le congé culturel pour les jeunes.



1959 - PROGRAMMES JEUNES

Introduction d'une prime syndicale pour les travailleurs syndiqués. Elle sera introduite progressivement dans les différents secteurs.



1960 - PRIME SYNDICALE

Qui constitue la CSC?

(Missions 1 et 2.)

1. La CSC défend les intérêts de tous les travailleurs, quel que soit leur statut, qu'ils soient actifs ou non actifs, dans les entreprises, les services, les institutions ainsi que dans l'ensemble de la société.
2. La CSC unit en un seul mouvement syndical les travailleurs sur leur lieu de travail et là où ils habitent. Les travailleurs y adhèrent librement et paient une cotisation.

1) La CSC est une association de fait (1) composée de travailleurs qui y ont adhéré librement. Il faut entendre par travailleurs tous les salariés et appointés liés par un contrat de travail, à savoir les ouvriers, les employés, les cadres, les fonctionnaires, les enseignants... occupés à temps plein ou à temps partiel.

La CSC unit les travailleurs actifs et non actifs, notamment les demandeurs d'emploi, prépensionnés, pensionnés et allocataires sociaux. La CSC les unit en un seul grand mouvement syndical fondé sur la solidarité.

De même, la CSC unit aussi les travailleurs ayant un statut spécial tels que les frontaliers, les gens de maison, les sportifs professionnels, les travailleurs ALE, les ACS, les gardiennes d'enfants..., et elle plaide en leur faveur pour un statut normal de travailleur. Sont donc visés les travailleurs tant des entreprises et institutions privées que des services publics et de l'enseignement, aussi bien du secteur marchand que du secteur non marchand.

2) Les membres paient une cotisation syndicale en fonction de leur situation (actifs ou non, à la recherche d'un emploi ou au chômage) de façon à assurer l'indépendance de la CSC par rapport aux employeurs, aux pouvoirs publics et aux parties avec lesquelles elle est constamment en concertation et en négociation (2). Le paiement d'une cotisation par les membres n'empêche pas le mouvement syndical d'œuvrer pour l'obtention de meilleures conditions de travail et de rémunérations pour tous les travailleurs, y compris les non syndiqués. Dans un certain nombre de secteurs et d'entreprises, une prime syndicale a toutefois été obtenue au bénéfice des affiliés.

3) Dans le cadre de la solidarité, la CSC unit les travailleurs, sur leur lieu de travail (par entreprise, par groupe professionnel) et là où ils habitent. La CSC repose à cet effet sur deux piliers - le professionnel et l'interprofessionnel - qui se complètent et se renforcent mutuellement. Cette solidarité s'exprime en outre à travers les organes de direction, la collaboration intersectorielle, la caisse centrale de résistance et l'action commune sur les nouvelles évolutions que connaissent les entreprises.

- (1) Le statut d'association de fait de la CSC est régulièrement remis en cause. Certains milieux, principalement des milieux politiques de droite, veulent imposer un statut juridique au mouvement syndical. La CSC s'est toujours opposée résolument à ces tentatives en se basant sur plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Du reste, en tant qu'association de fait, la CSC est soumise aux dispositions légales en matière de sécurité sociale et de fiscalité.
- (2) La CSC n'est nullement opposée à l'octroi de subsides en vue de l'accomplissement de missions générales en faveur de la société telles que le paiement des allocations de chômage ou la réalisation de nouveaux projets. Elle veille cependant à ce que ses missions de base s'appuient sur ses propres moyens de financement.

Que veut la CSC?

(Missions 3 et 4.)

3. La CSC œuvre dans un esprit de solidarité pour:

- l'émancipation et l'épanouissement de tous les travailleurs;
- une société meilleure et plus juste;
- un développement durable (économique, social, environnemental).

4. La CSC défend les intérêts individuels et collectifs de ses membres dans les domaines:

- du travail;
- du revenu;
- de la protection sociale;
- de la qualité de la vie.

1) La CSC se fonde sur la solidarité entre tous les travailleurs ou sur la devise «Un pour tous et tous pour un». La CSC œuvre pour l'émancipation et l'épanouissement de tous les travailleurs:

- comme individu avec, par exemple, le droit au congé-éducation;
- comme groupe avec, par exemple, le droit aux vacances annuelles, au crédit-temps...

La CSC œuvre en faveur de dispositions collectives (conventions collectives de travail) qui bénéficient tant au travailleur individuel qu'au groupe des travailleurs, qu'ils soient ou non syndiqués.

Signature du 1^{er} accord interprofessionnel (AIP) qui concerne l'ensemble des travailleurs. En échange d'une amélioration du salaire et des conditions de travail, les syndicats garantissent la paix sociale.



1960
1^{ER} AIP

Après les élections sociales de 1958, la CSC mène campagne pour l'introduction du salaire hebdomadaire garanti. En 1960, il devient un droit légal.



1960 - SALAIRE
HEBDOMADAIRE

Grève contre la loi unique qui prévoit des économies budgétaires. Elle sera finalement votée le 13 janvier.



1961
LOI UNIQUE

Sous la pression des grèves du samedi de juillet 1955, la semaine de 45 heures est introduite. Elle devient obligatoire en 1964.



1964 - SEMAINE
DE 45 HEURES

Les 3.000 femmes de la Fabrique nationale d'armes d'Herstal entrent en grève et demandent la fin des discriminations hommes-femmes. Leur 1^{ère} revendication: «À travail égal, salaire égal».



1966
GRÈVE FN

La Confédération internationale des syndicats chrétiens (fondée en 1920) devient la Confédération mondiale du travail (CMT) pour permettre l'ouverture vers les diverses conceptions philosophiques et religieuses des autres continents.



1968
CMT

2) La CSC déploie des efforts pour une société meilleure et plus juste. Aussi, elle s'oppose à une sociale duale avec, d'une part, des inclus et d'autre part, des exclus. Dans ce cadre, la CSC entreprend surtout des démarches pour les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et les personnes assistées.

C'est pourquoi, elle insiste pour que les charges et les bénéfices soient équitablement partagés: égalité d'accès aux dispositifs collectifs et perception de l'impôt selon les facultés contributives.

Aussi, elle s'inscrit dans la perspective d'un développement durable assurant un équilibre entre l'économie, le social et l'environnement.

3) La CSC défend les intérêts de ses membres. C'est un syndicat de programme, ayant son propre plan pour l'avenir. Le programme est centré sur les points suivants:

- a) Le travail, l'accent étant mis sur:
- un travail chargé de sens et utile à la société;
 - la sécurité et la santé au travail;
 - l'équilibre entre travail, famille et temps libre;
 - la participation des travailleurs;
 - les possibilités de formation permanente.

b) Le revenu, l'accent étant mis sur (1):

- un salaire/une rémunération, conformément aux CCT conclues et une tension salariale juste;
- des allocations sociales adaptées à l'index et au bien-être;
- un impôt plus élevé sur les patrimoines et le capital.

c) La sécurité sociale, l'accent étant mis sur:

- la protection sociale des travailleurs (licenciement, maladie, accident, chômage...);
- une garantie de financement, si nécessaire alternatif, de la sécurité sociale;
- le maintien de la sécurité sociale comme système général avec des réserves sur les piliers complémentaires fondés sur une assurance individuelle.

La CSC établit chaque année un programme d'action en tenant compte des acquis, des besoins nouveaux et de l'actualité politique.

Les points de ce programme s'inscrivent dans le cadre de ces trois objectifs de base.

La CSC veut améliorer la qualité de vie des travailleurs et la société.

Position de la CSC

(Mission 5.)

5. La CSC est un syndicat libre et indépendant vis-à-vis des organisations patronales, des institutions économiques et financières et du monde politique. Elle est un contre-pouvoir constructif qui a pour objectif une société solidaire et démocratique, non seulement sur le plan politique, mais aussi et tout autant sur les plans social, économique et culturel.

1) La CSC est un syndicat libre. Elle prend position en toute indépendance vis-à-vis des organisations patronales, des institutions économiques et financières et du monde politique (2) C'est pourquoi, la CSC entre en concertation et en confrontation avec les employeurs (bipartite) et avec le(s) gouvernement(s) (tripartite).

Pour les conditions de rémunération et de travail, la CSC accorde la priorité à la concertation entre partenaires sociaux. Celle-ci débouche sur la conclusion d'accords interprofessionnels (un fondement pour tous les travailleurs) et d'accords sectoriels (tenant compte des spécificités des différents secteurs et branches d'activité) (3).

(1) Congrès 2002 sur un salaire juste.
 (2) Les relations de la CSC avec le politique passent essentiellement par les ministres responsables des domaines en rapport avec ses missions de base: Emploi, Affaires sociales, Économie, Finances, Santé... La CSC n'a pas de lien exclusif ou organisationnel avec un ou des partis politiques.
 (3) Congrès 1998, ligne de force 10.

Début de la réforme de l'État qui crée les 3 Communautés et prévoit la création de 3 Régions.

En 1960, le gouvernement attire les multinationales dans notre pays avec de gros subsides. Mais la facilité avec lesquelles ces entreprises ferment des entités crée de l'insécurité d'emploi et mène à l'occupation d'entreprises.

Une nouvelle structure européenne est créée pour les syndicats d'Europe: la Confédération européenne des syndicats (CES).

Les jeunes obtiennent le droit aux crédits d'heures pour suivre des cours. Par après, ils vont être transformés en congés-éducation payés.

La loi oblige les entreprises à transmettre les informations économiques et financières aux représentants des travailleurs. En 1986, la CSC obtient la désignation d'un réviseur pour vérifier ces IEF.

Début du choc pétrolier. Le prix du pétrole flambe. Une grave crise économique s'ensuit.



1970 - RÉFORME DE L'ÉTAT



1970 OCCUPATIONS



1973 SYNDICAT EUROPÉEN



1973 CRÉDIT D'HEURES



1973 IEF



1973 CHOC PÉTROLIER

La sécurité sociale fait l'objet d'une concertation tripartite (partenaires sociaux et gouvernement), parce que le gouvernement participe à son financement. Le gouvernement participe à la définition de la politique globale. Il peut même hypothéquer celle-ci, notamment par des diminutions de charges.

- 2) Syndicat de proposition agissant dans l'intérêt des travailleurs, la CSC est un contre-pouvoir constructif (1). Face à la primauté de l'économique et de la course au profit et face à la primauté du politique, la CSC met en exergue le social. C'est le social qui donne corps à la société. La démocratie politique doit être complétée et adaptée par la démocratie sociale et économique. Dans ce cadre, la société civile organisée, qui canalise les intérêts individuels des citoyens, joue un rôle essentiel.

Aussi, la CSC œuvre en faveur d'une société solidaire et démocratique où:

- les mandataires élus démocratiquement et les compétences des institutions démocratiques sont respectés;
- la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise est assurée via le conseil d'entreprise (CE), le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), la délégation syndicale (DS);
- les organisations sociales et la vie



En 2018, la CSC a mené différentes actions contre la réforme des pensions du gouvernement Michel.

associative ont un droit d'avis et de codécision;

- il y a un espace pour les organisations et initiatives culturelles.

- 3) La CSC veut donner corps à la politique sociale et économique aux différents niveaux:

- au niveau communal et pour des initiatives locales;
- au niveau sous régional et pour le développement régional;
- au niveau régional et pour les communautés;
- aux niveaux fédéral, européen et international.

Aussi est-il tout à fait légitime que la CSC soit représentée dans les organes de consultation et de prise de décision à tous les niveaux.

Un syndicat de valeurs

(Mission 6.)

6. La CSC est un syndicat de valeurs axé d'abord sur l'humain et la dignité de la personne et non sur les structures. La CSC est centrée sur les valeurs que sont le travail, le partage, le bien public, la participation, la tolérance, l'égalité, la solidarité internationale. La CSC adopte des positions faisant référence aux conceptions chrétiennes tout en s'ouvrant aux personnes ayant d'autres conceptions de la vie ou convictions religieuses.

(1) Congrès 1994, ligne de force 14.

En 1974, la plupart des secteurs parviennent à conclure des CCT qui garantissent la semaine de 40 heures de travail. Elle sera généralisée par une loi en 1978.

Les allocations sociales sont couplées à l'index.

La loi du 19 décembre 1974 couche sur papier le statut syndical dans le secteur public, mais elle ne sera appliquée qu'en 1984.

La CSC atteint le cap des 1.000.000 d'affiliés.

Pour tempérer le chômage massif et offrir aux jeunes plus de chance de trouver un emploi, une loi instaure le système de prépension pour les travailleurs de 60 ans.

Création du service Jeunes CSC suivi, un an après, du pendant flamand ACV-Jongeren.



1974 - 40 HEURES DE TRAVAIL

1974 - ALLOCATIONS ET INDEX

1974 SECTEUR PUBLIC

1975 1.000.000

1976 PRÉPENSIONS

1976 JEUNES CSC

La CSC a participé à la troisième Grande Parade des mouvements *Tout Autre Chose et Hart boven Hard* le 7 mai 2017.



- 1) La CSC défend les intérêts matériels de ses membres et de tous les travailleurs. Mais la CSC est plus qu'un syndicat de défense du pouvoir d'achat. Elle est et reste un syndicat de valeurs (1). La CSC met en avant une série de valeurs qui servent de fil conducteur à son action (cf. objectif et programme):
- la valeur et la dignité de chaque personne comme un individu non pas isolé, mais intégré dans une collectivité (le personnalisme social);
 - l'humain d'abord, non pas les structures;
 - un travail de qualité et chargé de

sens comme facteur d'épanouissement personnel, de contribution à l'amélioration de la société et d'intégration sociale;

- une répartition équitable des revenus et des biens et services collectifs;
- le bien public avec des dispositifs collectifs accessibles;
- le droit de participation;
- l'égalité et la lutte contre les discriminations (contre les discriminations dont sont victimes certains groupes sur le marché du travail et dans la société, tels que les deman-

(1) Congrès 1994 sur un syndicat de valeur(s), lignes de force 4 et 5.

deurs d'emploi, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les personnes d'origine étrangère);

- la tolérance, avec un refus des extrémismes;
- la formation de communautés, la vie associative, toutes les formes de vie en commun.

Pour la CSC, ces valeurs sont fondées sur la solidarité, tout d'abord entre les travailleurs, mais en définitive au sein de la société tout entière.

- 2) La CSC est née et fait partie de la tradition chrétienne. Les idées et valeurs chrétiennes font partie de son histoire et de son patrimoine. La conception chrétienne de la vie est une source d'inspiration et de motivation et sert de cadre de référence porteur de sens. Elle est une pierre angulaire pour la CSC. Cette conception se traduit par une action concrète en faveur des plus démunis et des personnes en bas de l'échelle sociale. À la CSC, la notion de solidarité a une dimension tant personnelle, individuelle (l'humain d'abord) que structurelle, collective (dispositifs sociaux).
- 3) La CSC est ouverte à quiconque est à la recherche de sens. Elle respecte pleinement les membres ayant une autre conception de la vie ou d'autres convictions religieuses. Elle souhaite même aboutir à un enrichissement mutuel par le dialogue et la tolérance.

La CSC crée deux comités régionaux wallon et flamand: le CRW et le VRC.



1979 - COMITÉS RÉGIONAUX

La CSC pousse à un encadrement légal strict du travail à temps partiel.



1980 FLEXIBILITÉ

La CSC crée le service national des demandeurs d'emploi qui sera très actif lors des marches des jeunes pour l'emploi.



1981 - DEMANDEURS D'EMPLOI

Création du Comité régional bruxellois (CRB) de la CSC.



1983 CRB

Une des mesures d'économie classique dans les années 1980 et 1990 est la limitation de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales



1984 SAUT D'INDEX

Dans les années 1970, le Moc et l'ACW sont séparés dans les faits. Mais cette séparation est confirmée dans les statuts en 1985.



1985 MOC-ACW

Un syndicat d'action et de combat

(Mission 7.)

7. La CSC est un syndicat d'action et de combat s'appuyant sur:

- l'information et la sensibilisation;
- la concertation autant que possible;
- l'action autant que nécessaire (1).

Les acquis sociaux ne tombent pas du ciel. La CSC n'en a que trop conscience. L'histoire syndicale est faite de luttes: luttes pour le droit de vote, les vacances annuelles, les allocations de chômage, la semaine des cinq jours de travail, le congé-éducation, le crédit-temps, la prépension... Cette liste n'est pas close.

Pour défendre ses positions et propositions, la CSC a sa propre démarche.

- 1) Tout d'abord, l'information et la sensibilisation de la base. La CSC part du principe qu'une participation est inconcevable sans information. C'est pourquoi elle est particulièrement attentive à l'information de ses membres et de ses militants via ses publications *l'Info* et *Syndicaliste* éditées par la confédération, et les publications des centrales et des fédérations. Ses positions et propositions doivent recueillir une large adhésion. Les membres et militants, qui font office d'antennes, participent à la définition de l'action.
- 2) Pour la CSC, la concertation constitue la deuxième étape. Le modèle de concertation sociale «à la belge» est né sous

l'impulsion de la CSC. D'où sa réputation justifiée de syndicat de concertation.

La CSC est une force motrice dans les nombreux organes de concertation que compte notre pays: conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail, commissions paritaires, conseils économiques et sociaux, Conseil national du travail, les organes de concertation locaux et sous régionaux...

Ce qui fait la force de la CSC dans la concertation, ce sont ses propositions portées par la base. Ce sont ces propositions qui servent de critère d'évaluation par rapport aux compromis atteints avec les autres partenaires sociaux.

- 3) L'action n'est nullement étrangère à la CSC.
Grèves, manifestations, actions, interruptions de travail, etc. font partie de son arsenal. Ces moyens sont mis en œuvre si nécessaire, par entreprise, par région, par secteur, au niveau national. La grève étant le dernier des recours, elle est soumise à des règles syndicales. Il faut que les deux tiers des membres concernés soient d'accord et que la grève soit reconnue par le bureau national de la CSC (2).

(1) Congrès 1998 sur le syndicalisme de base, ligne de force 18.

(2) La force de la CSC réside notamment dans sa caisse centrale de résistance (CCR), une caisse commune permettant de financer les grèves, rendant ainsi possible une grève générale. Cela permet également d'éviter que, dans une entreprise ou un secteur, une grève ne s'essouffle. Cette caisse est l'expression de la solidarité interne.

(3) Pour que les délégués et élus syndicaux puissent agir en toute indépendance sur le lieu de travail, il est prévu un statut assurant leur protection sociale.

Un syndicat représentatif

(Mission 8.)

8. La CSC est un syndicat représentatif des membres, un syndicat pour et à travers ses membres, développant son action sur les lieux de travail et dans les sections locales. La CSC est une organisation de masse grâce à son service de qualité et à son action en tant que mouvement.

La CSC a besoin de la force du nombre pour agir sur les employeurs et le politique.

- 1) La CSC veut unir tous les salariés et appointés occupés dans les secteurs public et privé, soulignant ainsi son caractère représentatif, le tout étant plus que l'addition des parties. La CSC transcende les intérêts de l'individu, de l'entreprise ou du groupe dans un esprit de solidarité interprofessionnelle.
- 2) La CSC est l'avocat du syndicalisme de base. Pour renforcer sa représentativité, la CSC met en place des équipes de militants sur le lieu de travail aussi bien que dans les sections locales et communales (3). Elle met aussi en place une action spécifique pour les groupes cibles: deman-

La CSC fête son 100^{ème} anniversaire. Le roi Baudouin lui rend visite.



1986
100 ANS

La CSC démarre une campagne pour un encadrement légal strict des représentants syndicaux dans les PME.



1988
ACTION PME

De nombreuses manifestations sont organisées par les travailleurs de la santé - les «chemises blanches» - qui manifestent dans les années 1980-90 pour de meilleures conditions de travail.



1990 - CHEMISES
BLANCHES

Grève générale contre le Plan global, un plan d'austérité adopté en vue de l'adhésion de la Belgique à l'Union monétaire européenne en 1999.



1993
PLAN GLOBAL

Au congrès de la CSC de 1990, l'environnement est pour la première fois mis sur la table. Les syndicats lancent des projets intersyndicaux de sensibilisation à l'environnement.



1990
ENVIRONNEMENT

La directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales (1994) est un grand pas en avant.



1994
CEE

deurs d'emploi, jeunes, femmes, personnes d'origine étrangère, chômeurs âgés, pensionnés et RCC (ex-pré-pensionnés)... Elle est également attentive aux cadres et veut qu'ils soient intégrés dans le modèle syndical avec les mêmes droits à la participation.

3) La CSC, qui compte autour de 1.600.000 affiliés, est un mouvement de masse. Elle doit ce statut à son double engagement en termes de service et d'action.

a) La CSC dispose d'un vaste réseau de centres de services. Ces centres font office de secrétariat social pour les membres. Ils peuvent y bénéficier d'une série de services, allant de l'établissement d'un dossier et du paiement des allocations de chômage à une assistance juridique, en passant par une information, des avis, le traitement des plaintes.

La défense des intérêts individuels et un service personnalisé y occupent une place centrale. L'union des forces permet une action collective pour l'amélioration du droit du travail et de l'ensemble de la législation sociale. Dans les entreprises, les militants sont les premiers interlocuteurs pour les services aux membres.

b) Par son action, la CSC est constamment en phase avec les besoins des travailleurs sur le plan sociétal. Cette action englobe l'établissement de dossiers et de cahiers de revendica-

tions, aussi bien que l'organisation des pétitions, d'actions et de manifestations en tout genre. Cette action vise à maintenir les acquis sociaux, à défendre l'emploi, à améliorer les allocations sociales, à s'opposer aux pratiques illégitimes des employeurs ou aux mesures unilatérales du gouvernement. Cette action permet à la CSC de rester vigilante.

Un syndicat démocratique

(Mission 9.)

9. La CSC est une organisation démocratique mettant l'accent sur:

- la consultation et la participation à la formulation de positions, aux actions et au processus décisionnel;
- la communication interne et externe.

La CSC se distingue par son caractère hautement démocratique:

1) Les militants sont représentés par voie de majorité dans les organes suprêmes, à savoir le congrès, le conseil général et les comités régionaux. Les options et les lignes de force sont arrêtées dans les congrès pour les quatre années à venir. Elles font l'objet d'un suivi et d'une actualisation lors des réunions du conseil général, dans les comités régionaux et au Bureau.

Les comptes sont présentés chaque année au conseil après que ceux-ci ont été

vérifiés par des commissaires désignés par tirage au sort.

Une forme similaire de politique et de direction démocratiques menées avec les militants caractérise les centrales professionnelles et les fédérations régionales de la CSC.

2) Des consultations sont organisées à une large échelle dans les centrales professionnelles et les fédérations interprofessionnelles pour définir les positions et actions. Cela signifie que la CSC ne se lance pas à la légère quand elle doit prendre des décisions.

3) Étant un mouvement de masse, la CSC pratique une démocratie indirecte avec des représentants élus. Pour informer ses membres, la CSC mène une politique de communication à l'intérieur de l'organisation par la diffusion de publications destinées à ses affiliés et à ses militants (*l'Info* et *Syndicaliste*). Elle publie également des brochures thématiques (législation sociale, mobilité, environnement, égalité hommes-femmes...) et développe un site internet (www.lacsc.be) et communique via des newsletters numériques et des médias sociaux. Des réunions d'information ont lieu régulièrement lorsque des positions importantes doivent être adoptées et des manifestations organisées. La CSC informe régulièrement les médias et les décideurs politiques non seulement de ses positions et actions, mais aussi de ses activités internes.

La loi sur le bien-être au travail revêt le rôle des comités de sécurité et d'hygiène. Ils deviennent les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).



1996
CPPT

Pour encourager l'affiliation gratuite des jeunes de 15 à 25 ans, la CSC introduit le «ticket-entrer».



1999
CSC-ENTER

Dans le secteur privé, l'interruption de carrière est transformée en crédit-temps à part entière, complété par des emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés.



2000
CRÉDIT-TEMPS

Généralisation de la semaine de 38 heures



2001
38 HEURES

Dès 2001, des forums sociaux mondiaux (le premier à Porto-Alegre au Brésil) et européens sont organisés. Les altermondialistes s'y réunissent sous la devise «Un autre monde est possible». La CSC y participe.



2001 - FORUM
SOCIAL MONDIAL

80.000 manifestants de toute l'Europe exigent à Bruxelles une Europe sociale.



2001
EUROMANIF

Un syndicat fort

(Mission 10.)

10. La CSC est un syndicat fort doté d'un corps de militants et d'un personnel compétent.

- 1) La force de la CSC réside en tout premier lieu dans ses militants bien formés et son personnel compétent. La CSC se distingue par la qualité de sa formation permanente interne:
 - les nouveaux militants et délégués d'entreprise ont droit à une formation syndicale générale.
 - les militants expérimentés peuvent bénéficier d'une formation continuée.
 - les nouveaux membres du personnel reçoivent une formation adaptée en fonction de leur formation préalable et des tâches qu'ils doivent remplir.
 - les permanents ont droit à un crédit de formation annuel de 10 jours.

- 2) La force de la CSC réside également dans sa disposition à adapter ses propres structures internes et à greffer celles-ci sur les nouvelles évolutions. Cela a conduit:
 - à la mise en place de trois comités régionaux pour être en phase avec les réformes de l'État qui ont réparti les matières et compétences entre les Communautés et les Régions.
 - au regroupement de fédérations régionales pour pouvoir opérer de façon optimale sur une plus grande échelle;

- à la fusion de centrales professionnelles pour en faire des organisations plus grandes et plus fortes.

Les adaptations structurelles constituent un processus permanent. Cela est démontré par des évolutions récentes telles que:

- le développement d'un syndicalisme en réseau par-delà les entreprises et secteurs (par exemple, le comité de l'aéroport de Zaventem);
- l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés;
- la collaboration entre secteurs publics et privés (par exemple, en matière de

transports, de collaboration des services publics avec des tiers);

- la recherche d'un équilibre entre l'évolution vers une société de services et le maintien d'une assise industrielle;
- l'adoption de dispositions concrètes concernant l'organisation de nouveaux travailleurs (titres-services, travailleurs sans-papiers...) et des travailleurs de PME.

- 3) La force de la CSC réside également dans sa coopération avec d'autres.



© Michael De Lausnoy

Chaque année, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril, la CSC mène des actions pour dénoncer les accidents du travail et réclamer des mesures. Photo de l'action de 2019: 94 morts en hommage aux victimes d'accidents du travail de l'année écoulée.

Mise en circulation de la monnaie unique européenne, l'euro, dont la création a été décidée lors du Traité de Maastricht de 1992.



2002
L'EURO

La manifestation pour la liaison au bien-être des allocations sociales à Ostende en 2004 reçoit des suites positives.



2004 - LIAISON AU BIEN-ÊTRE

La CSC et la FGTB mènent des actions contre le Pacte de solidarité entre les générations et obtiennent des ajustements.



2005 - PACTE DES GÉNÉRATIONS

Adoption par le Parlement européen de la directive «Services» (ou Bolkestein) qui prévoit la libéralisation des services publics et à laquelle les syndicats s'opposaient.



2006
BOLKESTEIN

La CMT et le CISL fusionnent pour former la Confédération syndicale internationale (CSI) qui compte plus de 300 organisations et 168 millions de membres.



2006
CSI

Dès la seconde moitié des années 1990, la CSC mène des actions autour de la présence des produits dangereux dans les entreprises.



2007 - PRODUITS DANGEREUX



Le 17 juin 2019, l'Organisation internationale du travail a adopté la convention 190 contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une victoire mondiale pour les syndicats.

- La CSC est favorable à un front commun syndical constitué dans l'intérêt de tous les travailleurs. Ce front commun porte sur des points et des accords précis arrêtés dans le respect de l'identité de chacun.
- Pour son programme qui concerne la société dans son ensemble, la CSC collabore étroitement avec les autres organisations constitutives du Mouvement ouvrier chrétien (Moc), la coordination étant assurée par le Moc et son homologue flamand, Beweging.net (ex-ACW);
- Selon le thème, la CSC collabore avec les ONG, des plateformes d'action qui concernent notamment l'environnement, la paix, la lutte contre les discriminations, l'altermondialisation.

Un syndicat engagé sur le plan international

- 1) Sur le plan européen, la CSC s'inscrit pleinement dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats (CES). L'objectif est de mettre en place un socle social solide dans l'Union européenne toute entière.
- 2) Sur le plan mondial, la CSC est un des piliers de la Confédération syndicale internationale (CSI) et le promoteur des organisations syndicales libres dans le monde. Compte tenu de la mondialisation, la CSC reconnaît la nécessité d'une union globale. Aussi plaide-t-elle pour une collaboration entre les organisations syndicales internationales.
- 3) La CSC joue un rôle moteur dans la défense des intérêts des travailleurs

dans des institutions internationales telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), le Comité économique et social européen ou l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Elle est aussi active depuis des années à la Conférence des Nations unies pour le climat, aussi appelée Conférence des parties (COP). Chaque année, des représentants de la CSC font partie de la délégation belge et réclament, avec les autres syndicats, un accord mondial sur le climat qui soit juste, ambitieux et contraignant, et qui mette en place une transition juste pour les travailleurs. La CSC est active dans ces institutions et participe en outre aux Forums sociaux mondiaux et européens pour la défense des droits sociaux fondamentaux dans le monde et une mondialisation s'inscrivant dans la perspective d'un développement durable.

La CSC se distingue par:

- *sa vision du travail, de la personne et de la société;*
- *ses conceptions d'inspiration chrétienne;*
- *son unité d'action professionnelle et interprofessionnelle;*
- *sa solidarité interne;*
- *l'existence d'une caisse de résistance centrale;*
- *la qualité de la formation de ses militants;*
- *son engagement en faveur des personnes défavorisées et de l'égalité des chances;*
- *sa solidarité avec les syndicats libres dans le monde.*

Dès 2007, la CSC s'engage contre le réchauffement climatique et participe chaque année en décembre à la manifestation organisée en marge de la Conférence mondiale sur le climat des Nations unies.



2007
CLIMAT

Début de la crise financière aux conséquences socioéconomiques dramatiques



2008
CRISE

La CSC mène des actions pour une Europe sociale et contre les politiques d'austérité imposées par l'Union européenne.



2011
HELP HEINRICH

Le 6 novembre, 120.000 personnes manifestent à Bruxelles contre les mesures du gouvernement Michel. Un record en termes de participation.



2014 - MANIF
CONTRE L'AUSTÉRITÉ

Actions contre la réforme des pensions du gouvernement Michel.



2018
PENSIONS

Création de United Freelancers, un service de la CSC pour les travailleurs indépendants.



UNITED
FREELANCERS 2019



2. L'organisation et les structures de la CSC

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. De ce fait, la CSC possède une structure fédérale interprofessionnelle plus forte que les autres organisations syndicales. Cela se traduit en particulier par l'existence de la caisse centrale de résistance. La CSC dispose également d'une implantation très étendue au niveau local.

Les instances de la CSC fonctionnent selon une démocratie par échelon, chaque instance désignant ses représentants à l'échelon supérieur. Les instances représentatives doivent être composées d'au moins 50 % de militantes et de militants et comprendre une représentation proportionnelle de femmes, de jeunes, de demandeurs d'emploi et de migrants.

2.1 LES DEUX PILIERS DE L'ACTION SYNDICALE

La CSC s'appuie sur deux piliers: le pilier professionnel et le pilier interprofessionnel. 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 et d'une fédération régionale. L'action syndicale dans l'entreprise relève du pilier professionnel et l'action syndicale sur le plan local relève du pilier interprofessionnel. On peut être militant dans l'entreprise et/ou sur le plan local. Le travail des centrales professionnelles et des fédérations régionales est soutenu par la confédération qui regroupe et coordonne l'action générale du mouvement. Elle organise, au sein de son secrétariat national, des services pour soutenir le travail des organisations et l'action générale de la CSC.

Structurés au sein de la confédération, les comités régionaux et communautaires sont compétents pour les matières qui doivent faire l'objet d'une position ou d'une action syndicale au niveau régional ou communautaire.

Le pilier interprofessionnel: les fédérations

Chaque fédération régionale organise les services aux membres et l'action interprofessionnelle.

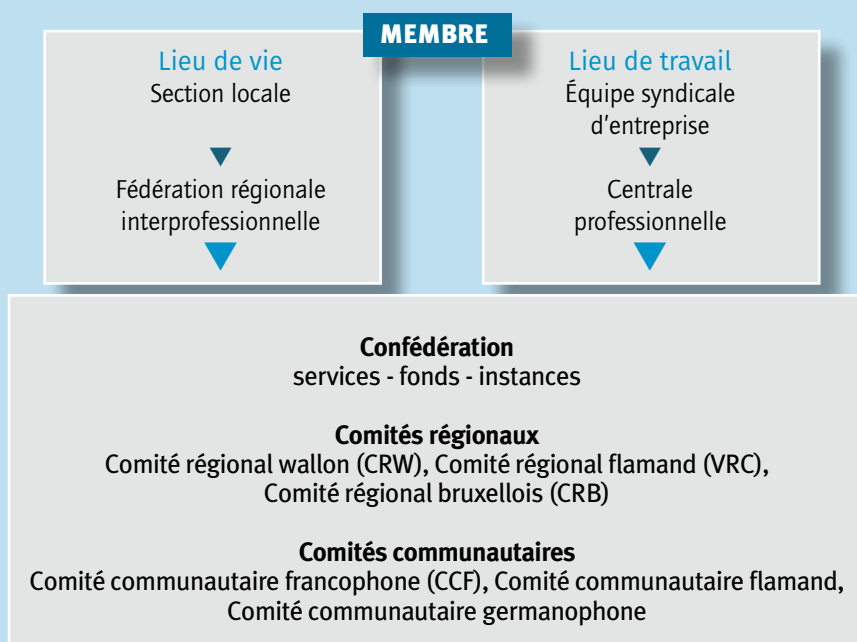
En 2019, la CSC compte 13 fédérations: sept en Wallonie, une à Bruxelles-Hal-Vilvorde, cinq en Flandre.

- **Les fédérations** proposent des services aux membres, aux militants et eux centrales professionnelles: gestion des dossiers chômage et conseils, versement des allocations de chômage, orientation professionnelle, formation syndicale, soutien en matière d'informations économique et financière, services juridiques, collecte des cotisations syndicales, comptabilité, administration, réponse à diverses questions (par exemple, sur les allocations familiales, les pensions, le crédits-temps, les faillites, le travail étudiant, etc.). Les centres de services de la CSC s'efforcent de répondre aux demandes des affiliés. L'exigence de professionnalisme et la diversification des demandes des travailleurs conduit la CSC à adapter ses services syndicaux, notamment en développant des services en ligne.

- **L'action syndicale interprofessionnelle** a pour objectif la défense des intérêts collectifs, l'organisation de l'action locale, la prise en charge des préoccupations régionales et des problématiques spécifiques (comme celles des demandeurs d'emploi, des jeunes, du genre, etc. qui dépassent le cadre du lieu de travail). Le permanent interprofessionnel chargé de l'action dans le mouvement a pour mission de coordonner ces actions, en collaboration avec les centrales professionnelles et les militants locaux. Dans ces tâches, il est soutenu par l'équipe régionale des permanents, par des programmes de formation et par les services de la confédération.

Les préoccupations des travailleurs sont donc prises en compte à deux niveaux: via le service individuel et via l'action interprofessionnelle régionale.

Le membre dans la confédération



La fédération régionale coordonne l'ensemble du travail syndical régional et le soutient par ses services..

Elle stimule la coopération entre les fédérations professionnelles et les secteurs interprofessionnels et représente l'ensemble des travailleurs de la région auprès des pouvoirs publics, des employeurs et d'autres institutions compétentes en matière d'emploi et d'économie régionale.

Le pilier professionnel: les centrales

Le travail syndical de base a lieu dans l'entreprise. Chaque membre a son mot à dire dans sa section d'entreprise ou son équipe syndicale d'entreprise. Celle-ci regroupe les militants mandatés au conseil d'entreprise (CE), au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et ceux de 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.

Dans chaque sous-région, les équipes syndicales d'entreprise d'un même secteur d'activité sont rassemblées dans des fédérations professionnelles (régionales), elles-mêmes regroupées en centrales professionnelles sur le plan national, par secteur d'activité (métal, alimentation, enseignement, services publics...).

Les fédérations professionnelles régionales organisent l'action professionnelle dans leur sous-région.

Les centrales professionnelles, au nombre de dix, coordonnent et stimulent l'action syndicale pour les problèmes professionnels. 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 fédérations professionnelles, les délégations syndicales et les équipes syndicales d'entreprise. Elle représente ses affiliés dans la confédération.

Chaque année en décembre, la CSC organise pour les délégués une journée d'étude consacrée au genre pour lutter contre les inégalités hommes-femmes.



Les groupes spécifiques

Les groupes spécifiques de la CSC sont coordonnés par les services francophone et néerlandophone d'animation. Ils sont au nombre de cinq:

- Les **Femmes CSC sont des militantes et militants syndicalistes et féministes qui travaillent pour sensibiliser et parvenir à l'égalité entre hommes et femmes.**
- Les Jeunes CSC regroupent des jeunes militants de moins de 35 ans, étudiants, apprentis et travailleurs avec ou sans emploi. Ils défendent solidairement les jeunes et leur place dans la société, l'école et le travail. Ils appuient leur action sur des groupes de militantes et de militants dans les entreprises et dans les régions. Ils orientent ainsi l'action syndicale, tant professionnelle qu'interprofessionnelle.
- Les CSC Seniors rassemble et mobilise les aînés autour d'enjeux liés à la sécurité sociale et au travail. Les CSC Seniors se préoccupent des problèmes de vie rencontrés par les affiliés retirés de la vie professionnelle, défend leurs intérêts en solidarité avec les autres générations et œuvre pour une meilleure citoyenneté des aînés.
- Les Travailleurs sans emploi (TSE) s'attachent à la défense individuelle et collective des demandeurs d'emploi et à promouvoir leur réinsertion sociale et professionnelle. Ils agissent notamment comme porte-parole (et avec) des sans-emploi à partir de leur vécu pour la défense de leurs droits, l'amélioration de la protection sociale et l'accès à une véritable citoyenneté.
- Les Migrants CSC promeuvent l'intégration des travailleurs migrants au sein du syndicat et dans la société. L'action des Migrants CSC vise à informer les travailleurs migrants, avec ou sans papiers, de leurs droits et de la législation du travail en Belgique. Le service répond également à des demandes individuelles sur des thématiques telles que le permis de travail, le prolongement du titre de séjour, l'équivalence des diplômes, la validation des compétences, etc. Son action est articulée à deux niveaux: individuel pour répondre aux demandes des affiliés, mais aussi collectif pour impliquer davantage les travailleurs migrants dans l'action syndicale. Il lutte contre toutes les formes d'exploitation et de discrimination.

La confédération

La confédération organise la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses affiliés à la CSC. Elle regroupe les centrales professionnelles et les fédérations régionales.

La confédération assure:

- la coordination générale de l'action du mouvement;
- la conclusion de conventions collectives de travail nationales pour l'ensemble des travailleurs;
- les négociations avec les employeurs et le gouvernement fédéral;
- la représentation de l'ensemble des travailleurs au sein de bon nombre d'organes de décision, de contrôle et de consultation, créés par les pouvoirs publics;
- l'organisation des services.

Pour assurer ces missions, la confédération peut compter sur différents services: les services syndicaux et les services logistiques.

Les services syndicaux

- **Le service Animation** assure la mise en œuvre du programme annuel, la coordi-

nation du travail local interprofessionnel, ainsi que la coordination du travail des groupes spécifiques (Femmes, Jeunes, Travailleurs sans emploi, Migrants, Seniors).

- **Le service Entreprise** soutient les militants dans des domaines tels que les conditions de travail, le fonctionnement et les compétences du CE et du CPPT, le bien-être au travail, les informations économiques et financières, etc.
- **Le service Formation** assure la coordination des formations des militants débutants et chevronnés, ainsi que les formations du personnel de la CSC.
- **Le service d'Études** comprend aussi le service juridique. Il est composé d'experts dont les avis aident les dirigeants dans leurs missions auprès des divers organes de concertation et de gestion. Son travail contribue aussi à la définition de propositions syndicales à moyen et à long terme. Les membres de ce service siègent dans de nombreuses institutions.
- **Le service Presse et Communication** assure la communication de la CSC vers l'opinion publique, les affiliés et les militants de la CSC et le personnel. Il apporte aussi un soutien logistique aux

actions et aux grands événements organisés par la CSC.

- **Le service Relations internationales** assure les contacts internationaux avec d'autres syndicats, organisations et institutions internationales. Il organise aussi des formations pour des syndicalistes étrangers et soutient des projets syndicaux dans les pays en développement (en collaboration avec WSM, We Social Movement, ex Solidarité mondiale).
- **Le service Frontaliers:** la CSC dispose de secrétariats dédiés aux travailleurs frontaliers près des frontières des différents pays. Ces travailleurs peuvent s'adresser à ces secrétariats pour des problèmes, des questions, des litiges, etc. Il existe également un secrétariat pour les Belges qui travaillent à l'étranger et pour les travailleurs des nouveaux États membres européens.
- **Le service United Freelancers** offre aux travailleurs autonomes et indépendants sans personnel des services similaires à ceux proposés aux salariés sous contrat de travail, adaptés à leur réalité. www.unitedfreelancers.be
- **Le service Diversité** lutte contre toutes les formes de racisme et la discrimination dans les entreprises et dans la société. Il défend les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, femmes et hommes, LGBT, personnes porteuses d'un handicap, jeunes ou âgés, étrangers, ayant un état de santé fragile, de toute confession religieuse...

Les services logistiques

- Le service informatique.
- Le service financier.
- Le service Qualité.
- Le service Chômage.
- Le service du personnel.
- Le service Traduction.
- Le service administratif.

Au total, environ 345 personnes travaillent à la confédération. Cette dernière est dirigée par le bureau journalier (le président, le secrétaire général, six secrétaires nationaux).



Le bureau journalier de la CSC (2019) avec de gauche à droite Ann Vermorgen, Anne Léonard, Koen Meesters, Marc Leemans, Mathieu Verjans, Marie-Hélène Ska, Marc Becker et Ann Van Laer.

2.2 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 1,6 million d'affiliés, la CSC est le premier syndicat belge en termes de nombre d'affiliés. Il est suivi par FGTB. La CGSLB est le troisième syndicat en Belgique mais est beaucoup plus petit.

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses s'affilient parce qu'ils apprécient la qualité des services de la CSC et sa capacité à bien défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs par la concertation avec les employeurs et les pouvoirs publics.

Les travailleuses et travailleurs affiliés à la CSC sont de tous âges et viennent de tous les horizons: ouvriers, employés, cadres,

agents des services publics, temps pleins et temps partiels, travailleurs intérimaires, demandeurs d'emploi, immigrés, pensionnés et personnes en RCC (ex-pré-pensionnés)... Cette diversité demande une grande attention à la multiplicité des attentes tout en veillant à la cohérence du mouvement. Elle peut être source de tensions, mais elle est aussi une incontestable richesse pour le mouvement syndical.

La cotisation syndicale

Les membres de la CSC paient tous une cotisation, à l'exception des étudiants et demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. Les montants des cotisations (voir sur www.lacsc.be) varient selon les différentes caractéristiques de l'affilié:

- **situation professionnelle:** actif à temps plein, actif à temps partiel, sans emploi, (pré)pensionné, en interruption de carrière, etc.

- **statut et/ou secteur d'activité:** employé, ouvrier, agent des services publics, etc.
- **âge:** CSC Enter est une affiliation gratuite proposée par les Jeunes CSC. Elle s'adresse aux étudiants et demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sans revenus. CSC Go est l'affiliation destinée aux travailleurs de moins de 25 ans: pendant un an, une affiliation à tarif réduit (dix euros/mois) leur permet de bénéficier de tous les services de la CSC.

L'objectif de la CSC est d'arriver à terme, pour les travailleuses et les travailleurs actifs, à la plus grande harmonisation possible des cotisations dans tout le pays, quelle que soit la centrale professionnelle.

Comment les cotisations syndicales sont-elles perçues?

Les membres peuvent payer leur cotisation par domiciliation, virement, courriel,

Évolution du nombre d'affiliés et taux de syndicalisation

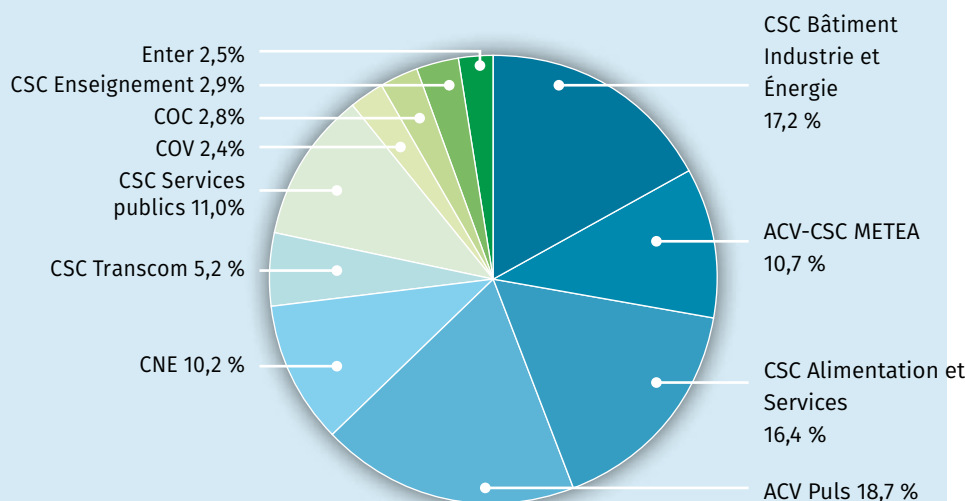
Depuis 1925, le nombre de membres de la CSC a augmenté de manière presque continue. La progression a été particulièrement forte dans la période 1929-1932, dans les années d'après-guerre (1945-1949) et au début des années septante, période durant laquelle la CSC a franchi le cap du million d'affiliés.

Les chiffres de l'affiliation – en ce compris les répartitions par centrale professionnelle et fédération régionale – sont publiés tous les deux 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 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.



Répartition des affiliés par centrale professionnelle (2019)



via la poste ou en faisant procéder à une retenue sur leur salaire. La perception des cotisations est informatisée et coordonnée au niveau national.

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 réparties selon des clés de répartition établies entre la fédération régionale, la centrale professionnelle, la confédération, la caisse centrale de résistance et quelques autres postes

budgétaires (détaillés plus loin). Les enseignants et certains affiliés des services publics versent leur cotisation directement à leur centrale.

À quoi est utilisé l'argent des cotisations?

Tout affilié ou affiliée cotisant a droit à l'assistance syndicale de la CSC. Celle-ci est assurée par les centres de services de la CSC, par les représentants de la CSC dans l'entreprise, par les secrétariats de la centrale professionnelle. L'affilié peut aussi compter sur l'appui de son groupe spécifique (voir supra).

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. Pour être informé, il 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-Educ* pour les enseignants affiliés à la CSC-Enseignement. Par ailleurs, la CSC met à la disposition de ses affiliés de nombreuses informations via des brochures et via son site www.lacsc.be.

La clé de répartition varie selon le statut et/ou la centrale professionnelle de l'affilié. À titre indicatif, le graphique ci-contre présente l'exemple de la répartition de la cotisation d'un ouvrier de 21 ans ou plus qui travaille à temps plein.

Quelles sont les autres sources de financement de la CSC?

Pour les activités syndicales

La CSC tire ses principales recettes des cotisations de ses 1,6 million de membres. À cela s'ajoutent des recettes diverses:

- 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. C'est une volonté de la CSC qui tient à garder son indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics.
- La CSC touche des intérêts de ses placements.
- 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 les permanentes et les permanents à reverser ces jetons de présence à la caisse de l'organisation.

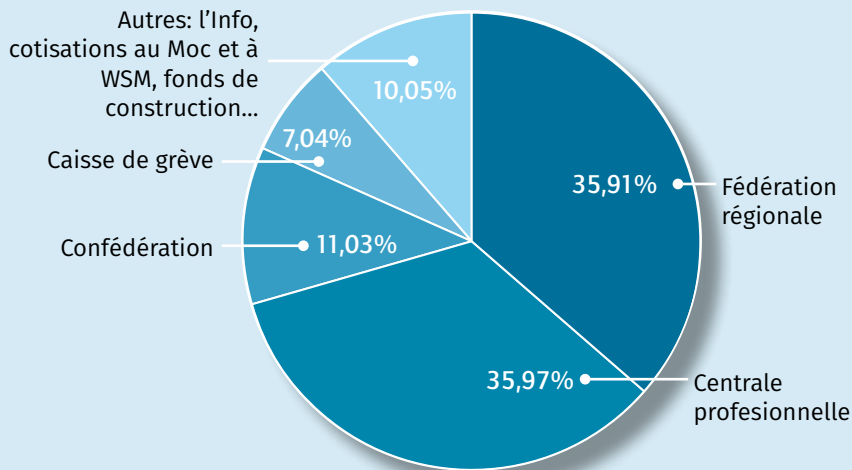
Pour ses missions d'organisme de paiement du chômage

Pour couvrir les frais occasionnés par ses activités d'organisme de paiement des allocations de chômage, la CSC se voit octroyer par l'Office national de l'emploi



Les centres de service assurent un service de première ligne aux affiliés.

Répartition de la cotisation d'un ouvrier de plus de 20 ans



Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans bénéficient d'une cotisation réduite via CSC GO.

(Onem) une indemnité administrative par dossier traité.

Autrefois, avant l'instauration de l'assurance chômage obligatoire, la CSC organisait ses propres caisses de chômage, financées par des cotisations des membres. Lorsque l'assurance chômage a été généralisée et intégrée dans la sécurité sociale, la CSC a été reconnue comme organisme de paiement. Pour assurer ce service, la CSC reçoit une indemnité administrative pour chaque dossier chômage qu'elle gère. La FGTB, la CGSLB et la CAPAC reçoivent également une telle indemnité.

Pour ses activités d'organisme de paiement, la CSC tient une comptabilité séparée, comme prévu par la loi. Ces fonds sont tout à fait distincts de la gestion des recettes qu'elle perçoit pour ses activités syndicales (cotisations et autres). Cette comptabilité est contrôlée par la CSC, les auditeurs de l'Onem et de la Cour des comptes.

Chaque année, l'Onem procède à une analyse comparative des résultats annuels des différents organismes de paiement. Cette analyse fait l'objet d'un rapport au gouvernement.

Répartition des cotisations

Des clés de répartition fixent la part des cotisations affectée au financement:

- des frais de personnel et des frais de fonctionnement de la fédération régionale sur le territoire de laquelle l'affilié réside;
- des frais de personnel et des frais de

fonctionnement de la centrale professionnelle à laquelle appartient l'affilié;

- des frais de personnel et des frais de fonctionnement de la confédération (le secrétariat national de la CSC);
- de la caisse centrale de résistance (caisse de grève centralisée de la CSC);



La caisse centrale de résistance verse les prestations en cas de grève et de lock-out et couvre les dépenses relatives aux actions alternatives aux grèves.

- d'une série de postes budgétaires communs, entre autres le fonds de construction (pour les bâtiments), les journaux *l'Info* et *Visie*, le fonds de formation, le fonds informatique, les frais de domiciliation, le fonds de fidélité, la cotisation au Moc (Mouvement ouvrier chrétien), la cotisation à WSM (ex Solidarité mondiale) et celles versées à la Confédération européenne des syndicats (CES) et à la Confédération syndicale internationale (CSI).

La caisse centrale de résistance ou caisse de grève

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 et affiliées de toutes les centrales. La caisse centrale de résistance paie les indemnités en cas de grève et de lock-out et intervient pour couvrir les dépenses relatives à des actions alternatives à la grève. C'est le bureau de la CSC qui gère la caisse centrale de résistance. Le fait que la caisse de grève de la CSC soit unique et centralisée lui donne une grande efficacité et permet un meilleur contrôle.

Le paiement des indemnités de grève

Quand une grève est décidée dans une entreprise (elle doit pour cela recueillir

deux tiers des voix des travailleurs lors d'un vote à bulletins secrets), 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 à la confédération.

Les fonds nécessaires sont ainsi débloqués et la caisse centrale de résistance assure le paiement des indemnités de grève par virement.

La caisse centrale de résistance: un secret?

À diverses reprises, la caisse de résistance de la CSC a fait l'objet de rumeurs plutôt fantaisistes. Soyons clairs: les fonds de grève ne sont pas des fonds secrets. Comme tous les autres comptes de la CSC, celui de la caisse centrale de résistance fait l'objet d'un rapport annuel à l'interne. Ces comptes sont également soumis au contrôle de l'audit interne et du contrôle démocratique.

Il va de soi cependant, que ces fonds ne sont pas rendus publics. S'ils l'étaient, les employeurs et les pouvoirs publics connaîtraient la marge de manœuvre financière de l'organisation. Cela menacerait la liberté d'action syndicale, garantie dans les conventions internationales (no-

tamment dans les conventions 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail).

Les militantes et militants

La CSC compte environ 80.000 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.).

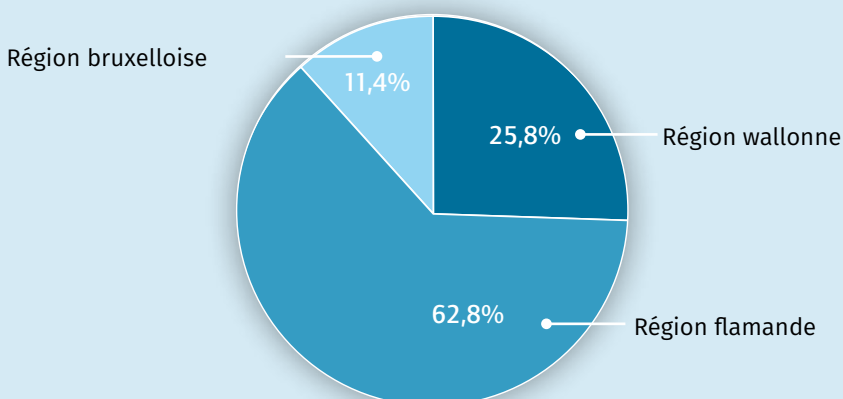
Les élections sociales de mai 2016 ont montré que les travailleurs continuent à faire confiance à la CSC. Ses candidates et candidats ont obtenu 55,85 % des mandats dans les CE et 58,03 % des mandats dans les CPPT. Parmi les élus CSC, les CPPT comptent 41,9 % de femmes et les CE, 39,4 %. À l'occasion des élections sociales, le renouvellement des militants s'est une nouvelle fois confirmé, ce qui a mis la CSC en position de force.

Les permanents et le personnel administratif

Les 3.324 membres du personnel de la CSC (chiffres au 31.12.2018) sont au service des affiliés à travers le travail administratif (dossiers chômage, aide juridique, etc.) et à travers leur action en vue de développer le mouvement syndical dans les entreprises et au plan local.

- Les tâches principales des permanents sont d'organiser le recrutement des membres et les services syndicaux, de propager les objectifs de l'organisation, de promouvoir l'action collective, d'accompagner et d'animer les militants et délégués dans l'action au sein de l'entreprise et dans l'action interprofessionnelle.
- Le permanent fait partie d'une équipe dont tous les membres, des employés aux dirigeants, contribuent par leur activité à la réalisation des missions de l'organisation.

Répartition des affiliés par Région (2019)



2.3 LE SOUTIEN AUX MILITANTS

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 sont directement confrontés ou auxquels ils 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 (le secrétariat national).

Le permanent de centrale

C'est la personne de référence des militants 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 et est donc le meilleur informateur et conseiller dans des domaines comme les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs, les salaires, les primes, la classification, la durée du travail, le chômage avec complément d'entreprise (RCC). 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 accompagne les sections locales et organise l'action locale interprofessionnelle. Il réunit, en collaboration avec les centrales professionnelles, les militants sur le plan local pour prendre en charge les problèmes locaux relatifs à l'emploi, au logement, à l'environnement, à la pauvreté... Le permanent interprofessionnel est généralement chargé aussi de l'animation d'un groupe spécifique régional ou local (Femmes, Jeunes, Travailleurs sans emploi, Seniors, Migrants). Il relaye également les campagnes nationales et internationales auprès de ses militants et les encourage à agir également à ces niveaux. Le permanent interprofessionnel est soutenu par le service Animation 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. Bien qu'elle n'appartienne pas à

proprement parler aux services syndicaux, l'équipe syndicale d'entreprise est un lieu de référence pour tous les militants et militantes de l'entreprise. Elle réunit les délégués et les militants CSC de l'entreprise et leur permanent syndical, qui 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 à long terme. C'est un lieu d'échanges et de coopération qui permet à chacune et chacun de compter sur la force de l'équipe. 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. En fonction des réalités d'entreprise, de la dispersion des travailleurs et des disponibilités, ces réunions seront plus ou moins fréquentes.

Les équipes syndicales d'entreprise peuvent 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*, le site www.lacsc.be, les brochures, les affiches...).

Les centres de services

Ils offrent des services de première ligne aux affiliés: inscription des nouveaux membres, accueil des affiliés et militants, ouverture et traitement des dossiers chômage (complet, temporaire, à temps partiel, RCC). traitement et vérification de documents sociaux (C4, par exemple), traitement des questions relatives au droit du travail et à la sécurité sociale (vacances annuelles, allocations familiales, préavis et rupture de contrat, durée du travail, jours fériés, salaire hebdomadaire

et mensuel garanti, accidents du travail, incapacité de travail, etc.). Les centres de services sont spécialisés dans la réglementation du chômage. Ils abritent en leur sein des services juridiques que les affiliés peuvent consulter.

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). Les services juridiques des fédérations régionales sont pilotés et soutenus par le service juridique national qui dépend des services de la confédération.

Les services Chômage

Le service Chômage de la fédération régionale est le responsable final du paiement des allocations de chômage. Il entretient des relations avec l'Onem au sujet de l'application et de l'interprétation de la réglementation du chômage. Le service gère aussi de plus en plus souvent lui-même (au lieu du service juridique) les dossiers chômage contestés par le Tribunal du travail et la Cour du travail. Le travail des services Chômage des fédérations est piloté et appuyé par le service Chômage et le service Qualité de la confédération.

Les services Entreprise, Formation, Animation

Dans les fédérations régionales, les militants sont en lien avec des permanents qui soutiennent leurs actions en entreprise et les actions interprofessionnelles. La répartition des tâches varie d'une fédération à une autre. Souvent, ces permanents sont aussi les personnes qui assurent les tâches d'experts en informations économiques et financières (IEF), sécurité, environnement...

Les services Entreprise, Formation et Animation ont pour objectifs de soutenir et d'accompagner le travail syndical des militantes et militants.

Le service Entreprise suit les problématiques liées à l'action dans l'entreprise et conseille et soutient les délégués dans ces domaines: conditions de travail, bien-être au travail, informations économiques et financières, politique de prévention, environnement, mobilité, informations économiques et financières, fonctionnement des CE, des CPPT et des délégations syndicales, des comités d'entreprise européens (CEE).

Le service Formation (Fec) organise des formations à l'intention des militants d'entreprise et interprofessionnels. En

plus de la formation à l'exercice du mandat de représentant au CE et au CPPT et de délégué syndical, ce service propose de nombreuses formations sur des questions interprofessionnelles et sur les méthodes de travail syndical (prise de note, prise de parole, négociation...).

Le service Animation coordonne l'action locale des groupes spécifiques: Jeunes, Femmes, Migrants, Travailleurs sans emploi, Seniors, Travailleurs sans papiers).

Ces services régionaux sont appuyés et soutenus par le service Entreprise national, les services de formation francophone (Fec) et néerlandophone et les services Animation francophone et néerlandophone.

Les réseaux Rise et Brise

Rise, le Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement, a été créé en Wallonie en 1996 par la CSC et la FGTB pour venir en appui aux délégués syndicaux sur les questions environnementales. Soutenu par la Région wallonne, Rise accompagne les représentants des travailleurs sur des thèmes tels que les déchets, les économies d'énergie, la mobilité, le climat, l'éco-consommation, la gestion environnementale des entreprises... Les cellules syndicales de mobilité voient le jour en 2002. (www.rise.be)

Brise, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement, a été créé en Région bruxelloise par les trois syndicats: CSC, FGTB et CGSLB. En s'inscrivant sur la spécificité du paysage socio-

Le service aux membres est au cœur de l'action de la CSC.



2.4 LES ORGANES DIRIGEANTS DE LA CONFÉDÉRATION

économique de la Région de Bruxelles-Capitale, Brise propose plusieurs pistes d'action à mener dans les entreprises. Il s'agit d'intégrer le souci de l'environnement dans les pratiques syndicales, dans la perspective de développer des emplois plus respectueux de l'environnement et des travailleurs. Brise est soutenu par Bruxelles Environnement et la Région de Bruxelles-Capitale

Au sein de Brise, **le Groupe Kyoto** réunit, en Région bruxelloise, des délégués de différents secteurs, convaincus de la nécessité de mener des actions environnementales dans leur entreprise. Il est avant tout un groupe de réflexion et d'action qui permet d'informer mutuellement les délégués des opportunités et des obstacles rencontrés lors du lancement d'actions en entreprise. (www.brise-environnement.be)

Rise et Brise développent leur travail autour de plusieurs axes: la formation, l'information et la sensibilisation, l'organisation de campagnes et le soutien direct aux délégués et aux équipes syndicales

Les conseillers Diversité

Certaines fédérations disposent de permanents en diversité qui aident les militants et les travailleurs à améliorer la politique du personnel au sein de leur entreprise, compte tenu de la diversité des travailleurs et pour lutter contre les discriminations, sur la base des 19 critères protégés par la loi et des CCT adéquates. Les permanents se mettent à la disposition des délégués et des militants pour répondre à toutes les questions concernant la diversité dans l'entreprise, pour déconstruire les préjugés et les stéréotypes, pour lutter contre le racisme, etc.

La CSC est une organisation démocratique. Les militants ont leur mot à dire à chaque niveau de décision. Mais il est impossible de consulter 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.

Le congrès

Les congrès se tiennent à des intervalles de quatre ans au maximum. La mission du congrès national consiste à déterminer le programme général de la CSC et l'attitude du syndicat chrétien face aux questions importantes. Il se compose de quelque 900 représentants de toutes les organisa-

tions: centrales, fédérations, groupes spécifiques et locaux.

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.

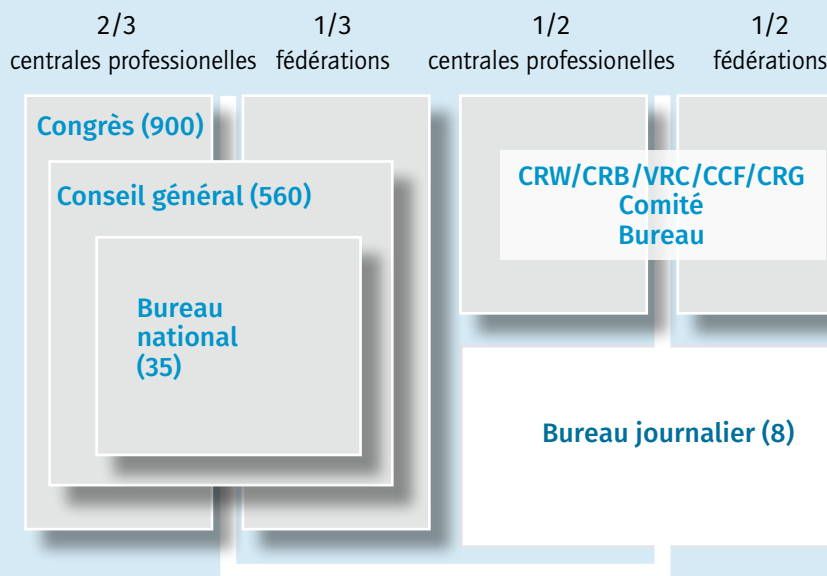
Il rédige également les statuts et le règlement d'ordre intérieur. Le conseil général se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que le bureau national le juge nécessaire.

Il est composé de représentants des centrales professionnelles et des fédérations régionales (± 560 représentants).

Le bureau national

Le bureau national est chargé de la direction de la CSC pour laquelle il s'inspire

Organes dirigeants



des décisions du congrès et du conseil général. 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 de la confédération (bureau journalier). La durée du mandat est de deux ans. Les membres sortants sont rééligibles (composition: 35 représentants).

Le bureau journalier

Le bureau journalier a pour mission principale d'assumer la direction générale de la CSC. Pour ce faire, il est guidé par les décisions des instances dirigeantes.

Il se compose du président, du secrétaire général et de six secrétaires nationaux.

Les instances régionales et communautaires

Dans les organes décisionnels des instances régionales et communautaires, les mandats sont attribués pour moitié aux représentants des centrales professionnelles et pour moitié aux représentants des fédérations régionales. Contrairement à la répartition dans les instances décisionnelles nationales où 2/3 des mandats sont attribués aux représentants des centrales professionnelles et 1/3 seulement aux représentants des fédérations régionales.

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: pour la Wallonie, le Comité régional wallon (CRW) ou CSC wallonne (voir p. 33), pour Bruxelles, le Comité régional bruxellois (CRB) ou CSC bruxelloise (voir p. 33.), pour la Flandre, le *Vlaams regionaal comité (VRC, aujourd'hui 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 pour leur fonctionnement.

Les comités communautaires

Les comités communautaires sont compétents pour adopter des positions et prendre des décisions concernant les matières confiées aux Communautés, de même qu'au sujet des aspects communautaires de la politique nationale.

Les comités communautaires peuvent prendre position sur des matières qui dépassent les compétences des Communautés, mais qui ont de fortes répercussions tant matérielles que psychologiques pour les Communautés.

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

Le Comité communautaire flamand (*Vlaams gemeenschapscomité*) se compose de membres du Comité régional flamand, auxquels s'ajoutent plusieurs représentants flamands du Comité régional bruxellois proportionnellement au nombre d'affiliés flamands 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.

Créer une solidarité francophone était l'objet du premier congrès de la CSC francophone le 28 février 2019.





Le Comité régional bruxellois (CRB)

Le Comité régional bruxellois (CRB) a été constitué officiellement le 18 septembre 1983, d'une part, pour assurer une meilleure représentation des Bruxellois dans la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde et, d'autre part, pour exercer les compétences des comités régionaux, c'est-à-dire être le porte-parole de la CSC dans les affaires régionales bruxelloises. La 6^{ème} réforme de l'État a considérablement étendu les compétences des Régions, notamment dans les matières sociales qui sont le cœur du métier des organisations syndicales. Ces matières sont dès lors devenue la première priorité de travail du CRB. Cela ne veut pas dire que nous nous désintéressons des autres matières telles que le logement, le développement économique, l'aménagement urbain, l'environnement, dont nous veillons à souligner la dimension sociale.

En 2015, le CRB a été distingué de la fédération CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde (BHV) pour devenir une instance confédérale à part entière.

Le CRB est l'instance de référence de la CSC pour les matières régionales bruxelloises, y compris celles qui relèvent des commissions communautaires de Bruxelles-Capitale. Le secrétaire régional bruxellois est membre du personnel de la confédération. Il peut compter sur la collaboration du service d'études et d'autres services nationaux. La fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde est chargée de l'animation syndicale interprofessionnelle sur le territoire de la Région bruxelloise.

Tout en participant activement 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 premier congrès du CRB, le 18 avril 2013, avait pour thème l'emploi de qualité. Le deuxième, le 12 octobre 2017, traitait du lien social. Leurs lignes de force guident l'action du CRB, notamment dans les matières héritées de la 6^{ème} réforme de l'État.

Le Comité régional wallon (CRW)

Le Comité régional wallon a fêté son 30^{ème} anniversaire en 2009. Son histoire est un long cheminement vers la reconnaissance de son existence et de son rôle au sein de la CSC fédérale et dans le monde politique, économique et social de la Wallonie.

À l'intérieur de la CSC, le CRW entretient des relations privilégiées avec le Comité régional bruxellois (CRB) au sein du Comité communautaire francophone (CCF) qui les réunit. De plus, il collabore sans problème 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 Comité économique et social de la Région wallonne (CESW).

Dans les années 1980, le CRW était acculé à un syndicalisme de résistance face aux pertes massives d'emplois, à un patronat qui fuyait ses responsabilités, une idéologie insidieuse de l'individualisme et de la compétition ordinaire. Il n'a pas craint de sortir des sentiers battus et de se tourner vers de nouvelles formes d'action.

Dans les années 1990, il a su négocier le tournant et se mobiliser pour trouver de nouvelles pistes pour l'emploi.

Dans les années 2000, la CSC wallonne est véritablement devenue majeure. Cela a été l'époque des grands plans de redressement pour la Wallonie: Plan d'avenir 1 et 2, Plan Marshall et Plan Marshall 2. Vert Suite aux réformes successives de l'État et en particulier à la 6^{ème} réforme (décidée en décembre 2011), les Régions ont vu leurs compétences s'accroître considérablement. Le transfert de compétences s'effectue progressivement et de nouveaux réceptacles sont 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 Dix au fédéral. La CSC wallonne joue un rôle actif dans la concertation sociale wallonne, conformément à sa tradition de syndicat de propositions.

Le CRW a tenu son premier congrès à Houffalize le 19 avril 2013 sur le thème de l'emploi de qualité. Un deuxième congrès s'est tenu en 2017. Il s'est penché sur les enjeux et les défis sociaux, économiques et environnementaux de la Wallonie de demain.

2.5 LA CSC DANS LE MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN

La CSC est l'une des organisations constitutives du Mouvement ouvrier chrétien: le Moc en Wallonie et à Bruxelles, et Beweging.net en Flandre et à Bruxelles.

Le Mouvement ouvrier chrétien

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. Le Moc affirme avec force un message d'ouverture et de pluralisme. Beweging.net est son homologue en Flandre.

Ses organisations

Le MOC est composé de:

- **la CSC.**
- **la Mutualité chrétienne** participe à la construction de la politique en matière de santé, comme cogestionnaire de l'as-

surance-maladie et en tant que mouvement social. Aux côtés de ses membres, elle s'engage pour la santé et le bien-être de tous. La solidarité constitue son fondement le plus solide.

- **Vie féminine:** ce mouvement féministe d'action interculturelle et sociale rassemble des femmes de cultures et d'âges différents autour de défense de valeurs d'égalité, de justice sociale, de solidarité et de démocratie.
- **les Équipes populaires** forment un mouvement de citoyens actifs. Elles organisent des groupes d'action locale ou de réflexion. À travers des projets spécifiques, les Équipes populaires

visent à susciter un «éveil citoyen» et à créer les conditions d'un «mieux vivre ensemble».

- **les Joc** (Jeunes organisés et combattifs) sont une organisation de jeunesse qui agit pour que chaque jeune trouve sa place dans la société et dans la vie. Comme mouvements d'actions, elles proposent aux jeunes de milieux populaires des espaces pour se rencontrer, s'exprimer et agir ensemble pour changer leur réalité.

Projets de société

Le Moc est un mouvement social, ouvert et pluraliste, qui développe un projet politique de solidarité et d'égalité:

- par l'éducation permanente (la démocratie culturelle, la démocratie économique et la démocratie sociale);
- par l'action collective et la citoyenneté participative;
- par la lutte contre les exclusions de toute nature.

Options

Les options fondamentales défendues par le Moc et ses organisations peuvent être résumées 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 le développement durable et rechercher un nouvel équilibre mondial basé sur la paix et la justice.



Succédant à Christian Kunsch, Ariane Estenne est devenue présidente du Moc en janvier 2019.





Grand moment de formation annuel, la 97^{ème} Semaine sociale du Moc, qui a eu lieu les 17 et 18 avril 2019, avait pour thème «Le mouvement social face à l'urgence climatique».

Spécificités

Pour mener cette action vers une société juste et solidaire, le Moc se définit comme un mouvement social qui porte un message politique et qui présente trois caractéristiques majeures:

- un mouvement progressiste, adhérant aux valeurs de gauche basées sur l'égalité et la solidarité et porteuses de changement social;
- un mouvement pluraliste, soutenant un projet politique qui présente des dimensions s'inspirant aussi bien de la social-démocratie que de l'écologie politique et du courant personnaliste et humaniste;
- un mouvement indépendant, qui n'est lié à aucun parti politique et qui n'est redevable de son action que vis-à-vis des organisations qui le composent et de leurs membres.

La CSC et le politique

La CSC a clairement défini son rôle vis-à-vis du politique: syndicat indépendant, «la CSC reconnaît le rôle et les prérogatives des responsables et partis politiques dans leur domaine. Elle veut agir sur le plan politique en tant que groupe d'intérêts ouvert, et ce par la concertation organisée ou par d'autres formes d'action. Elle n'accepte pas de confusion entre syndicalisme et politique».

Les structures et l'organisation interne de la CSC respectent 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 l'exercice d'un mandat syndical et d'un mandat politique et cela depuis 1945. Par mandat politique, il faut entendre: député, sénateur, bourgmestre, échevin ou président d'un centre public d'action sociale (CPAS) d'une ville ou d'une commune comptant plus de 15.000 habitants.

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. De nombreux aspects de son programme doivent en effet recevoir une solution par la voie politique.

WALLONIE ET BRUXELLES



Mouvement ouvrier chrétien

Organisations constitutives



Confédération des syndicats chrétiens



Alliance nationale des Mutualités chrétiennes



Jeunes organisés & combatifs



Équipes populaires



Vie féminine

Service



WSM

FLANDRE ET BRUXELLES



Koepel van christelijke werknemersorganisaties

Partnerorganisaties



Algemeen Christelijk Vakverbond



Gezondheidsfonds CM



Samana, een vereniging voor mensen met een chronische ziekte en mantelzorgers



Gezinsbeweging kwb



Vrouwenbeweging Femma



Seniorenorganisatie OKRA



Vrijtijdsorganisatie Pasar



Ngo WSM



Thuiszorgorganisatie Familiehulp



Jongerenbeweging KAJ



Internationaal Comité, federatie van etnisch-culturele verenigingen

Geassocieerde partners



Vormingsorganisaties Groep Intro en Arktos



Armoedebestrijdingsorganisatie Welzijnszorg



Vredesorganisatie Pax Christi

2.6 LA CSC ET LE SYNDICALISME EUROPÉEN ET MONDIAL

La solidarité internationale est, pour la CSC, une part essentielle de l'action syndicale. Les intérêts des travailleurs en Belgique sont liés à ceux des travailleurs des autres pays, plus encore en cette période marquée par la mondialisation de l'économie. C'est pourquoi, la CSC accorde une grande importance au renforcement du syndicalisme européen et international et à l'instauration de règles sociales et économiques fondées sur la justice et le travail décent. La CSC est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI).

La Confédération européenne des syndicats (CES)

La CES est née en 1973, mais l'idée de regrouper les syndicats européens date du début des années 1950. À cette époque, dans le cadre du plan Schuman pour la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (Ceca), le mouvement syndical a été confronté à la nécessité d'avoir une organisation représentative pour traiter des problèmes d'intérêts communs résultant de cette nouvelle institution.

Progressivement, le mouvement syndical européen allait se structurer, non seulement autour de la future Communauté économique européenne (CEE) mais, plus largement, en associant des organisations de pays non membres de la CEE, notamment ceux faisant partie de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

Fin 1972, un accord intervient entre les régionales syndicales européennes pour créer et mettre en place une nouvelle organisation, la Confédération européenne des syndicats (CES). Son congrès constitutif a eu lieu à Bruxelles en février 1973. En 1974, la CSC devient membre de la CES. Celle-ci compte aujourd'hui 45 millions de membres issus de 90 syndicats dans 38 pays, ce qui en fait la principale organisation de la société civile en Europe. Elle compte également 10 fédérations syndicales européennes, responsables de l'action syndicale et de la concertation sociale dans les secteurs.

Avec la CES, la CSC continue de plaider en faveur d'une Europe forte, mais une Europe des droits sociaux, des résultats et des règles pour les travailleurs. La CES œuvre pour une Europe sociale forte, d'abord et avant tout au travers d'une ac-

tion politique auprès des instances décisionnelles européennes ou du trilogue de la Commission européenne, du Parlement européen et du Conseil européen. Le Traité de Maastricht reconnaît la CES en tant que représentante des travailleurs européens et lui accorde le droit d'être consultée sur toute initiative européenne relative à la politique sociale. Les positions soutenues par tous les membres de la CES sont à la base de cette action politique. Ces positions sont étayées par des études, des campagnes et des actions solides, mises en place dans tous les pays de l'Union européenne (UE) en collaboration avec les organisations nationales, mais aussi avec des alliés de la société civile européenne tels que European Women's Lobby, We Move, Vote Watch, Concord, Oxfam, Action Aid et bien d'autres.

Lors du dernier congrès de la CES à Vienne, du 20 au 24 mai 2019, un programme d'action a été approuvé pour les quatre années à venir. Il a été résumé dans le Manifeste de Vienne. La CES s'engage en faveur d'un nouveau contrat social pour une Europe juste et sociale, avec plus de démocratie dans la société et sur le lieu de travail, des emplois de qualité, des salaires décents plus élevés, une protection sociale pour tous, des services publics forts et des transitions numériques et écologiques juste et sociales. Pour une Europe qui défend un ordre mondial juste et social.

Les travailleurs et les syndicats ont également un accès unique aux conseils et à la consultation sur le processus décisionnel de l'UE, en particulier sur le plan socio-économique, avec le groupe des travailleurs au sein du **Comité économique et social européen (CESE)**. Le CESE rend un avis sur tous programmes et initiatives réglementaires de l'UE et cet avis doit être pris en compte dans le processus décisionnel des institutions européennes. La CSC compte deux représentants des travailleurs au sein de ce comité.



Lors de son congrès de Vienne en mai 2019, la Confédération européenne des syndicats a élu une nouvelle équipe. Luca Visentini (au centre) a été réélu secrétaire général. Ludovic Voet (à droite), ancien responsable des Jeunes CSC francophones, sera désormais la voix des jeunes à la CES.

Les 5 priorités de la CSC pour l'action syndicale européenne

- Réalisation du Socle européen des droits sociaux (déclaration politique de la Commission Juncker en 2017) qui se déclinent autour de trois thèmes: égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection et insertion sociale.
- Réforme de la politique budgétaire européenne, qui devrait se concentrer davantage sur la promotion d'emplois de qualité et d'une croissance durable, avec des impôts justes et progressifs. Il faut réserver une place plus importante aux investissements publics afin de relever les défis en matière de mobilité durable, de transition énergétique, de changement climatique et de numérisation.
- Action urgente pour faire face à la crise climatique, à la numérisation, à l'automatisation et à la mondialisation pour une transition juste. Cette action doit garantir que personne ne reste en marge, grâce à la législation et aux politiques européennes, au dialogue social et aux fonds de transition.
- Action pour une politique internationale de l'UE juste et durable, axée sur un ordre mondial juste et social où le travail décent occupe une place centrale. Avec une refonte approfondie de la politique commerciale européenne, des clauses contraignantes en matière de travail, d'environnement et de droits humains, et une législation européenne contraignante pour faire respecter les droits humains tout au long de la chaîne de production et de services.
- En ce qui concerne le Brexit, l'accord sur la future relation entre l'UE et le Royaume-Uni devra garantir des conditions de concurrence équitable entre les deux parties en ce qui concerne les normes sociales et environnementales et des sanctions contraignantes en cas de violation.

En outre, les syndicats sont les seuls acteurs de la société civile à pouvoir travailler à la transformation sociale au travers de la concertation sociale. Le Traité de Maastricht (1992) confère à la CES le droit de conclure des **CCT européennes** avec les employeurs. Par exemple, notre droit au congé parental (1995) résultait de la transposition au niveau belge d'une CCT européenne.

Il existe un autre instrument important pour le syndicalisme européen et le dialogue social européen: les **comités d'entreprise européens**, organes d'information et de concertation des entreprises européennes ayant des filiales (importantes) dans plusieurs pays européens. En Belgique, la directive européenne, adoptée en 1994 mais révisée en 2009, est en cours de transposition en droit belge, conformément à la CCT n° 101 du Conseil national du travail. Il existe actuellement environ un millier de comités d'entreprise européens, un grand potentiel donc de militants syndicaux européens.

Les **Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR)** - actuellement au nombre de 44 - réunissent les syndicats de deux ou plusieurs États membres voisins affiliés à la CES. Ils défendent notamment les intérêts des travailleurs d'une région frontalière en matière d'emploi et de mobilité et interviennent dans ce sens auprès des autorités respectives et des employeurs. Les fédérations régionales de la CSC participent à différents CSIR avec, selon les régions, des syndicats français, néerlandais, allemand et luxembourgeois.

L'**ETUI** (*European Trade Union Institute* ou Institut syndical européen), **centre de recherche et de formation indépendant de la CES**, constitue un outil important pour l'action syndicale au niveau européen. L'ETUI 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).

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

Collaboration solidaire avec les syndicats d'Europe centrale et orientale

La CSC connaît une longue tradition de collaboration avec les syndicats d'Europe centrale et orientale. Après la démocratisation des pays du bloc de l'Est, la CSC a soutenu ces syndicats, au travers de formations et d'échanges axés sur le développement des organisations syndicales et la concertation sociale. À la suite de l'élargissement de l'UE, ces syndicats sont devenus membres à part entière de la CES et participent aux actions et campagnes syndicales. Le Conseil régional paneuropéen a été créé au sein de la structure de la Confédération syndicale internationale, afin de renforcer les liens entre les syndicats de toute l'Europe (y compris les pays non membres de l'UE) et de promouvoir la solidarité mutuelle. La CSC reste attachée à la coopération et aux échanges avec les syndicats d'Europe centrale et orientale, partant de la nécessité de promouvoir des modèles sociaux solides et le dialogue social dans les pays d'Europe centrale et orientale, afin de rapprocher les niveaux de salaire et de sécurité sociale en Europe occidentale et orientale, comme la meilleure garantie contre le dumping social.

La Confédération syndicale internationale (CSI)

En novembre 2006, quand les deux anciennes confédérations syndicales internationales, la CMT (Confédération mondiale du travail) et la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) fusionnent pour donner naissance à une organisation unitaire: la Confédération syndicale internationale (CSI). Celle-ci défend les intérêts des travailleurs et travailleuses du monde entier. Actuel-

lement, elle représente 207 millions de membres au travers de 331 organisations affiliées de 163 pays et territoires.

La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. Ses principaux domaines d'action sont les droits syndicaux et les droits humains,

l'économie, la société et le lieu de travail, l'égalité et la non-discrimination, la solidarité internationale.

La CSI adhère aux principes de la démocratie et de l'indépendance syndicales tels que précisés dans ses statuts. Sa ligne de conduite est dictée par des congrès mondiaux convoqués tous les quatre ans, ainsi que par un conseil général et un bureau exécutif. Le 4^{ème} congrès de la CSI s'est tenu en décembre 2018 à Copenhague sur le thème «Ren-

forcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses: changer les règles». Sharan Burrow y a été réélue secrétaire générale. Elle est assistée par trois secrétaires généraux adjoints: Owen Tudor du Royaume-Uni, Víctor Báez du Paraguay et Mamadou Diallo du Sénégal.

Les organisations régionales de la CSI sont l'organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP), l'organisation régionale CSI africaine (CSI-AF) et l'organisation régionale CSI pour les Amériques (CSA).

WSM et le service Relations internationales

Pour mener à bien sa politique internationale, la CSC et son service Relations internationales et européennes travaille en collaboration avec **WSM (We Social Movement)** (ex Solidarité mondiale). L'ONG du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) et de ses organisations membres a pour ambition de renforcer les mouvements sociaux en Afrique, en Asie et en Amérique latine pour qu'ils soient des acteurs de changement et de développement en faveur des populations locales. L'ONG travaille en majorité avec les mouvements sociaux qui œuvrent pour le travail décent et la protection sociale. Elle soutient des projets syndicaux des organisations partenaires de la CSC. Les organisations du Moc relaient les campagnes et soutiennent financièrement l'ONG.

(www.wsm.be - www.vetementspropres.be)

Le service Relations internationales et européennes (SRIE) coordonne les politiques internationales et européennes de la CSC. Il entretient des contacts avec les organisations syndicales du monde entier et contribue à la réalisation des objectifs internationaux de l'«agenda du travail décent» de l'OIT. La CSC promeut la mise en œuvre de cet agenda au niveau international au travers de la coopération structurelle avec plusieurs syndicats. Certains font partie du programme de coopération au développement de **l'Institut d'éducation ouvrière internationale (IEOI)**. L'IEOI a été créé en 1991 en tant qu'institut de formation au sein du SRIE dans le but de mettre en place des initiatives dans le cadre de la coopération au développement. De cette façon, il contribue à l'objectif social international de la CSC: défendre les intérêts individuels et collectifs des travailleurs du monde entier dans un esprit de solidarité en faveur de la justice sociale.



CHANGEONS
LA DONNE

WSM
We Social Movements

www.wsm.be



© Guy Puttemans

Le 1^{er} avril 2019, les candidats aux élections européennes ont été mis sur le grill lors d'un forum syndical.



© Guy Puttemans

«Rendre l'Europe aux citoyens!» était la devise d'une action syndicale européenne le 26 avril 2019 à Bruxelles.



© Michael De Lausnay

La Campagne Vêtements Propres où la CSC s'implique a organisé une action le 24 avril 2019 en vue d'obtenir une loi qui oblige les entreprises à respecter les droits fondamentaux dans leurs chaînes d'approvisionnement internationales.



© Cogger Job

Les représentants des syndicats partenaires de la CSC dans le monde ont participé au colloque international le 8 octobre 2019.

Le conseil général de la CSI a établi une nouvelle structure sous-régionale pour le monde arabe.

La CSI coopère également étroitement avec la Confédération européenne des syndicats (CES), notamment à travers le Conseil régional paneuropéen (CRPE) créé en mars 2007. La CSI entretient des relations étroites avec les fédérations syndicales internationales et avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) qui collabore au travers du Council of Global Unions. La CSI collabore aussi étroitement avec l'Or-

ganisation internationale du travail (OIT) et entretient des contacts avec plusieurs institutions spécialisées des Nations unies.

Outre ses organisations régionales et les bureaux qui en dépendent, la CSI a des bureaux à Amman, Hong Kong, Genève, Moscou, Sarajevo, Vilnius et Washington DC.

Pour plus d'informations sur la CSI: www.ituc-csi.org

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)



3. La concertation sociale et la CSC

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.

3.1 DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Un peu d'histoire

C'est après la guerre de 1914-1918 que les relations collectives entre patrons et travailleurs commencent à se structurer en Belgique. Suite à la grève importante menée durant l'hiver 1918-1919 sont créées les premières institutions qui préfigurent les commissions paritaires. Les deux commissions mises alors en place sont paritaires et ce sont les représentants des syndicats qui représentent les travailleurs.

C'est bien la force des travailleurs organisés en syndicats qui parvient à imposer la négociation. Le même phénomène se reproduit quelques années plus tard.

Après un temps d'arrêt dans le développement des commissions paritaires, dû notamment à la crise économique, d'importantes négociations ont lieu suite aux grèves de 1936, lors de la première conférence nationale du travail. Dans la foulée, on assiste à la relance des commissions paritaires qui se créent dans de nombreux secteurs professionnels. Elles reçoivent, en 1945, un statut légal leur attribuant de larges compétences.

Plusieurs organes de concertation, à divers niveaux, voient le jour à la fin des années 1940 et au début des années 1950, suite au Pacte de solidarité sociale d'août 1944. Les années 1960 et le début des années 1970 sont marqués par la conclusion d'importants accords interprofessionnels (AIP). De tels accords évitent de tenir à l'écart du progrès social des travailleurs des secteurs faibles ou moins organisés syndicalement. À cette époque, les commissions paritaires sont très actives dans les domaines qui concernent les salaires et les conditions de travail, l'application de la législation et des accords nationaux interprofessionnels, la conciliation des conflits.

Entre 1976 et 1986, plus aucun réel AIP ne peut être conclu, suite à l'intransigeance patronale dans le contexte de la crise économique, suite aussi à l'intervention du gouvernement qui interdit l'octroi de

nouveaux avantages salariaux dans les négociations. Fin 1986, le gouvernement ayant levé cette interdiction et le climat économique présentant des signes d'amélioration, un AIP est conclu pour la période 1987-1988. Depuis lors, des AIP sont à nouveau conclus tous les deux ans. Aujourd'hui encore, ils restent importants, surtout pour les travailleuses et travailleurs des secteurs faibles ou des secteurs où les syndicats sont moins forts. En effet, ils bénéficient ainsi d'avantages sociaux qu'ils n'auraient jamais pu obtenir par eux-mêmes. Mais ils sont de plus en plus difficiles à conclure, soit parce que les représentants des patrons et des travailleurs n'arrivent pas à trouver un consensus, soit parce que les syndicats eux-mêmes ont des divergences de point-de-vue.

De manière générale, l'ensemble du système de concertation a connu des bouleversements ces vingt dernières années. Certains sont dus à l'organisation de plus en plus complexe des relations sociales. Mais c'est surtout la restructuration de l'économie nationale et internationale qui a provoqué ces changements suite auxquels il est de plus en plus difficile pour les travailleurs d'avoir en face d'eux des responsables patronaux réellement maîtres des décisions.

Ci-après sont présentés sommairement les différents organes qui sont des points d'appui pour l'action syndicale dans l'entreprise, sur le plan sectoriel et sur le plan national interprofessionnel dans le secteur privé.

	Volet social	Volet économique	Bien-être
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



Conseil d'entreprise chez Motte, une entreprise textile, en 1950.

Concertation dans l'entreprise

Dans une entreprise, il existe en principe trois organes: 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. On trouvera des informations détaillées sur le rôle et les compétences de la DS, du CPPT et du CE dans l'édition spéciale de *Syndicaliste* de janvier 2020 (consultable aussi sur www.lacsc.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 commissions 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 mis-

sions 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 constitution 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, lorsqu'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. 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. Les travailleurs élisent leurs représentants tous les quatre ans, sur des listes de candidats présentées par les organisations syndicales. Le CE a des compétences sociales, économiques et financières.

Le CE doit être **informé** annuellement, trimestriellement et occasionnellement (à la suite de certains événements) de la situation de l'entreprise concernant les

Des élections sociales ont eu lieu pour la première fois au sein des Chemins de fer belges en décembre 2018.



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.

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 de 1996 (qui transpose la directive-cadre européenne de 1989 sur la sécurité et la santé 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 paritairemment 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...), 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 avoir des conséquences sur le bien-être au travail.

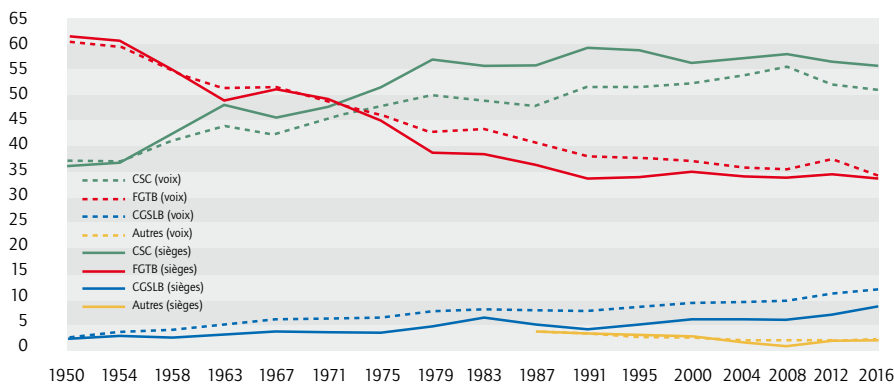
Le CPPT est aidé dans sa tâche par un service interne ou externe de prévention. Dans les entreprises sans CE comptant plus de 50 travailleurs, le CPPT reçoit aussi les informations économiques et financières, les comptes annuels et le bilan et un éclairage sur les enjeux importants. Le CPPT reçoit alors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

Les élections sociales

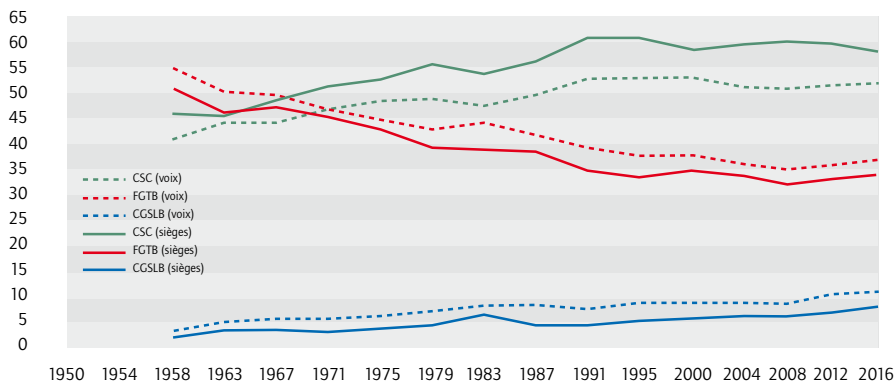
En Belgique, les élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans toutes les grandes entreprises du secteur privé (dans le secteur public, la concertation sociale est organisée de manière différente (voir 3.2)), tant dans le secteur non marchand (écoles, hôpitaux, mutuelles, etc.), que dans l'industrie et les services marchands. 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. Lors des élections sociales, tous les membres du personnel ont le droit de vote, à l'exception du personnel de direction. À partir de 2020, les travailleurs intérimaires auront 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.

CE - évolution en sièges et en voix 1950-2016



CPPT - évolution en sièges et en voix 1950-2016



Les listes de candidates et candidats sont introduites par les organisations syndicales représentatives (CSC, FGTB 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 6 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.

Les représentants et représentantes des ouvriers et ceux et celles des employés sont élus sur des listes distinctes. Sous certaines conditions, un collège électoral distinct est instauré pour les jeunes travailleurs ainsi que, au CE uniquement, pour les cadres. Pour les cadres, des organisations autres que les trois syndicats interprofessionnels peuvent, sous certaines conditions, déposer une liste de candidats.

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 syndicats dans de nombreux organes de concertation, à différents niveaux.

Depuis 1975, la CSC est majoritaire dans tout le pays. Depuis 1991, elle est aussi majoritaire dans chacune des Régions. Lors des élections sociales de 2016, la CSC a obtenu, dans les CPPT, 58 % des sièges, la FGTB, 33,64 % et la CGSLB, 8,34 %. Dans les CE, 55,9 % des sièges sont revenus à la CSC, 33,9 % à la FGTB et 8,7 % au syndicat libéral, 1,5 % allant aux organisations de cadres non affiliées à une confédération interprofessionnelle.

Les résultats peuvent différer sensiblement selon les secteurs et les régions. Ainsi, la CSC a obtenu en 2016, 73 % des sièges pour les CE dans le secteur non marchand. Traditionnellement, la CSC obtient de très bons résultats en Flandre avec, en 2016, 60,2 % des sièges pour les CE et 64,3 % pour les CPPT. En Wallonie et à Bruxelles aussi, la CSC est majoritaire. En Wallonie, elle a obtenu en 2016 51,35 %



Recep, délégué, a prêté son image pour la campagne de recrutement pour les élections sociales du 11 au 24 mai 2020.

des sièges dans les CE et 51,8 % des sièges dans les CPPT. À Bruxelles, elle a obtenu 48,1 % dans les CE et 48,5 % dans les CPPT.

Et les petites et moyennes entreprises (PME)?

Malgré leur importance, les élections sociales ne touchent pas plus de la moitié des travailleuses et travailleurs. 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 ont des répercussions importantes sur l'avenir de l'emploi dans l'entreprise.

Sur le plan sectoriel

Les commissions paritaires

Nées dans l'entre-deux guerres, les commissions paritaires (CP) ne recevront un statut légal qu'en 1945. La loi du 5 décembre 1968 a redéfini les statuts des commissions paritaires et des conventions collectives du travail (CCT).

Les commissions paritaires sont créées par secteur d'activité par voie d'arrêté royal 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

Depuis 1987, 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). Celles-ci remplacent les anciens conseils professionnels, créés en 1948 et tombés en désuétude.

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 (syndicat chrétien), deux de la FGTB (syndicat socialiste) et un de la CGSLB (syndicat libéral). 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 11 membres.

Ces partenaires se réunissent tous les deux ans pour négocier et 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 dis-

Composé de représentants des syndicats et du patronat, le Groupe des 10 négocie tous les deux ans en vue de parvenir à un accord interprofessionnel (AIP) pour le secteur privé.



positions 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)

Institué par la loi du 20 septembre 1948, 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 se compose de 54 membres: 24 représentants des organisations patronales, 24 représentants des syndicats et 6 membres cooptés du monde académique. Tous les points de vue doivent pouvoir s'exprimer dans les avis.

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.

Son avis doit obligatoirement être demandé pour l'élaboration et l'application de nombreuses dispositions, par exemple sur:

- la nature et l'étendue des informations économiques et financières (IEF) à communiquer aux conseils d'entreprise (ou à défaut, aux CPPT) et toute demande de dérogation concernant la fourniture des IEF;
- certains arrêtés d'exécution de la loi du 17.7.1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises;
- la fixation de la contribution patronale dans le prix des abonnements ferroviaires pour les travailleurs.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité confère au CCE un

rôle spécifique dans les procédures. Chaque année, le CCE est tenu de fournir un rapport technique qui examine les marges disponibles pour l'évolution des coûts salariaux, sur la base d'une comparaison avec l'évolution des coûts salariaux des trois pays voisins depuis 1996. Les partenaires sociaux et, le cas échéant, le gouvernement utilisent également ce rapport pour fixer une marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux dans les CCT. Depuis 2017, le CCE a également pour mission d'établir un rapport sur l'écart salarial horaire absolu avec les trois pays voisins, l'écart salarial horaire absolu corrigé pour le niveau de productivité et l'écart dans l'évolution salariale depuis 1996, en tenant compte de toutes les subventions des coûts salariaux et réductions de cotisations patronales. Enfin, le CCE doit également remettre un rapport annuel sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

Par ailleurs, la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique a instauré au sein du CCE une «commission pour la concurrence» chargée de rendre des avis au gouvernement, au ministre compétent ou au Conseil de la concurrence sur les questions relatives à la politique de la concurrence et à l'application de la loi sur la protection de la concurrence.

Le Conseil national du travail (CNT)

Le Conseil national du travail a été institué officiellement par la loi du 29 mai 1952. Il existait déjà effectivement depuis 1944 sous l'appellation de Conseil paritaire général.

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.

Pour chaque membre effectif du Conseil, il y a également un suppléant.

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 autorise également le CNT à conclure des conventions collectives pour l'ensemble des activités économiques. Le CNT peut également conclure des accords sectoriels pour des secteurs ne disposant pas de commission paritaire effective. C'est ce que l'on appelle le rôle «supplémentaire» du CNT.

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 est un organe de concertation paritaire dans lequel les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs déterminent la politique de prévention pour les travailleurs.

Le gouvernement a l'obligation de consulter le Conseil supérieur sur les nouvelles réglementations proposées. Le Conseil supérieur peut aussi, de sa propre initiative, formuler des avis au gouvernement.

Autres organes

En tant que partenaire 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 égale-

ment 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 et social de Wallonie (CESW)

Le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) est un lieu de concertation entre les interlocuteurs sociaux de la Région wallonne. En font partie, des représentants des syndicats (CSC et FGTB), des entreprises (Union wallonne des entreprises et Union des classes moyennes) et

des agriculteurs.

Le CESW a un rôle consultatif. Sa mission est de rendre des avis, destinés au gouvernement wallon, sur des thèmes ayant des implications économiques ou sociales. Le pouvoir politique n'est pas tenu de suivre ses recommandations. Toutefois, lorsque le CESW est unanime, son avis est souvent pris en compte. Il est également chargé d'établir un rapport annuel sur la situation économique et sociale de la Wallonie, à l'intention du gouvernement wallon et du parlement wallon.

Le CESW est composé de plusieurs commissions et groupes de travail spécialisés dans les diverses compétences régionales (politique économique, politique sociale, questions institutionnelles, environnement, transports...).

Il existe d'autres commissions proches du CESW, mais dont la composition est différente. On y trouve des représentants du

monde associatif, académique ou de l'administration, sur des thèmes qui ne concernent pas uniquement les interlocuteurs sociaux (exemples: commission des eaux, des déchets, Conseil wallon de l'environnement pour le développement durable, Conseil wallon de la politique scientifique en Wallonie...).

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

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

Le GPSW est composé de représentants des organisations interprofessionnelles qui siègent au bureau du CESW: quatre représentants syndicaux (deux pour la CSC et deux pour la FGTB) et quatre représentants des employeurs.

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.

Autres lieux de concertation

La CSC est présente au comité d'orientation de la SRIW (Société régionale d'investissement pour la Wallonie) et de la Sogepa (qui gère les participations directes de la Région dans certaines entreprises), ainsi que dans d'autres organismes spécialisés dont l'Awex (Agence wallonne à l'exportation).

Notons encore que la CSC siège au comité de gestion du Forem et, sur le plan local, dans les comités subrégionaux de l'emploi et de la formation.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles

Sur le plan de la Fédération Wallonie-Bruxelles (ou Communauté française), la CSC est présente dans divers organes consultatifs spécialisés, dont le Conseil de l'éducation et de la formation (CEF). Celui-

Lieu de concertation entre les interlocuteurs sociaux, le Conseil économique et social de Wallonie a pour mission de rendre des avis, destinés au gouvernement wallon, sur des thèmes ayant des implications économiques ou sociales.



ci reprend l'ensemble des partenaires de l'enseignement et de la formation et a entre autres pour mission de formuler des propositions relatives à l'organisation de l'enseignement en Communauté française. Il fonctionne sur la base de deux chambres («enseignement» et «formation») cheapeutées par un Conseil et un Bureau. Les organisations syndicales y disposent à la fois de mandats pour les centrales enseignantes et de mandats interprofessionnels.

En 2008, la Communauté française a créé un Conseil économique et social de la Communauté française composé des partenaires sociaux wallons et bruxellois francophones. Il traite des questions de principe portant sur l'ensemble des matières couvertes par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE **Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC)**

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) réunit les représentants des employeurs et des travailleurs bruxellois, dont la CSC. Le CESRBC exerce deux compétences distinctes. D'une part, il rend des avis et recommandations, à son initiative ou en réponse à une demande du gouvernement, 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 du CESRB sur tous les avant-projets d'ordonnance portant sur ces matières). D'autre part, il organise la concertation sur toutes les questions relatives au développement régional et à la planification. Cela s'opère notamment dans le cadre du Comité bruxellois de concertation économique et sociale (voir ci-dessous).

Le CESRB remplit également certaines missions spécifiques d'avis, dans une composition différente, notamment à travers le Comité consultatif du commerce extérieur ou la Plateforme de concertation de l'économie sociale.

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 socio-économiques 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

La Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (CCFEE), 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 «*Brusselse nederlandse comité voor tewerkstelling en opleiding*» (BNCTO), Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation) comprend également des représentants des partenaires sociaux et a pour mission de discuter des articulations entre les matières d'emploi et de formation.

Les autres structures de concertation à Bruxelles

La CSC bruxelloise est également présente dans des institutions telles que, par exemple, Citydev, le comité de gestion d'Actiris (service public de l'emploi bruxellois), Iriscare, le comité de gestion de Bruxelles-Formation, le Conseil de l'environnement, la Commission régionale de mobilité, la Commission de développement régional et hub.brussels, l'agence bruxelloise pour l'accompagnement de l'entreprise.



Au cœur de l'emploi, la CSC bruxelloise est notamment membre du comité de gestion d'Actiris et de Bruxelles-Formation.

EN FLANDRE LE SERV

Créé en 1985, le SERV ou Conseil socioéconomique de Flandre (*Sociaal economische raad voor Vlaanderen*) est l'organe consultatif où se déroule la concertation des partenaires sociaux flamands. Il est constitué de dix représentants des organisations syndicales flamandes (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 partenaires 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 partenaires 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 partenaires sociaux dans ce cadre.

Pour certains thèmes et domaines spécifiques, le SERV dispose de commissions autonomes distinctes. Leur composition et leur fonctionnement sont similaires à ceux du SERV, mais ils ne correspondent pas nécessairement :

- le Conseil flamand de la mobilité;
- la commission Diversité;
- la commission Économie sociale;
- la commission consultative sur la migration économique;
- les commissions sectorielles Fabrications métalliques et Industrie technologique, Textile et confection, Transport de marchandises, Secteurs sociaux et

soins de santé, Bois et bâtiment, Tourisme.

LE VESOC

Le VESOC ou Comité de concertation socioéconomique flamand (*Vlaams economisch en sociaal overlegcomité*) est le forum où se déroule le dialogue entre le gouvernement flamand et les organisations flamandes représentatives des employeurs et des travailleurs. Lors de ces rencontres, ils se concertent, mais ils concluent également des accords concrets. Dans un protocole, le gouvernement flamand s'est engagé à mettre en œuvre tout consensus dégagé au sein du VESOC. Celui-ci peut se concerter sur toute matière politique ayant une dimension socioéconomique qui relève des compétences de la Communauté ou de la Région flamandes ou qui exige l'accord, l'avis ou l'implication du gouvernement flamand. Le VESOC est notamment compétent pour conclure des accords flamands en matière d'emploi. Il est présidé par le ministre-président du gouvernement flamand ou le ministre de l'Emploi et se compose d'une délégation du gouvernement flamand, de huit membres qui représentent les employeurs, la société civile et l'agriculture et de huit membres qui représentent les travailleurs. Le SERV assure le secrétariat du VESOC et fournit l'appui administratif et logistique.

Les autres organes

La CSC flamande est aussi représentée dans différents organes de gestion, de contrôle et consultatifs flamands tels que le *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB), *Syntra Vlaanderen*, *De Lijn* (au nom des organisations syndicales du SERV), *Kind en Gezin*, le *Milieu- en Natuurraad Vlaanderen* (MiNa-Raad), le *Vlaamse Raad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin*, le *Vlaamse Onderwijsraad* (VLOR), le comité décisionnel du Fonds Hermes qui gère des programmes d'innovation, etc.



La CSC flamande est représentée dans différents organes de gestion, de contrôle et consultatifs flamands tels que Kind en Gezin, l'agence du «Bien-être, santé et famille» ou De Lijn, la société de transport régionale.

3.2 DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le secteur public dispose d'un statut syndical propre et son système de concertation sociale diffère des autres secteurs d'activité. 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.

Principes généraux

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 ses 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 dans le secteur public était, jusqu'à présent, réglé d'une façon assez fragmentaire: nombre de membres du personnel (surtout dans le secteur local) n'avaient pas de réglementation et là où elle existait, celle-ci était dépassée par les faits.

Depuis le 1^{er} décembre 1984, un nouveau régime de relations collectives du travail est entré en vigueur dans la quasi-totalité du secteur public.

Grosso modo, la nouvelle réglementation peut être scindée en deux volets. Elle donne aux organisations syndicales:

- de très larges possibilités de participation en matière de mesures relatives aux questions du personnel que l'autorité souhaite promulguer et cela par le biais de procédures de «négociation» et de «concertation»; l'autorité est légalement obligée de discuter au préalable ces mesures avec les organisations syndicales au sein des comités de négociation et de concertation créés à cette fin;
- le droit d'utiliser différents moyens d'action dans les services! Elle donne aussi

aux membres du personnel un congé syndical ou une dispense de service chaque fois qu'ils exercent ces prérogatives.

Afin de pouvoir participer à tous les niveaux aux mesures que l'autorité souhaite promulguer, les organisations syndicales doivent évidemment être assez représentatives. À cette fin, elles doivent satisfaire à un certain nombre d'exigences générales en matière de fonctionnement (notamment, défendre les intérêts de toutes les catégories de personnel et exercer ses activités sur le plan national) et compter au moins 10 % de l'effectif des membres du personnel occupés dans les services concernés. Une commission indépendante de magistrats examine quelles organisations syndicales satisfont à cette dernière exigence.

Toutes les mesures importantes en matière de travail du personnel des services publics sont «négociées» avec les organisations représentatives. Ces négociations débouchent sur des accords politiques ou des protocoles qui, dans la mesure où l'autorité et les syndicats sont parvenus à un point de vue commun, lient l'autorité politiquement.

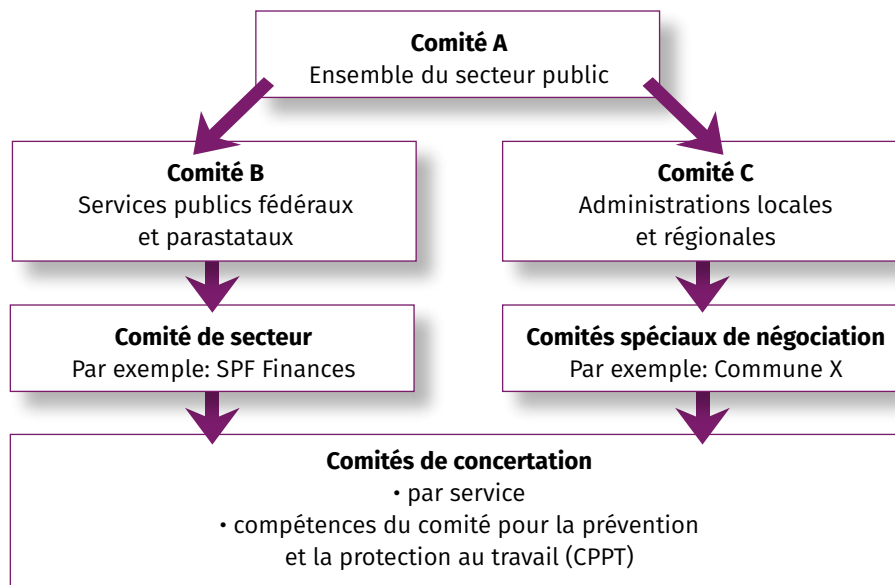
Les questions moins importantes, c'est-à-dire les mesures de concrétisation et d'exécution des affaires qui ont été préalablement négociées, seront «concertées». Cette concertation débouche sur un avis motivé auquel l'autorité peut, du point de vue du droit administratif, toujours déroger.

Les comités de concertation sont également compétents pour toutes les matières relatives à la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail. Les dispositions du RGPT (Règlement général pour la protection du travail) en la matière sont en principe d'application dans l'ensemble du secteur public.

L'ensemble du statut syndical est applicable à quelque 750.000 travailleurs dans le secteur public, c'est-à-dire aux membres du personnel occupé:

- dans les administrations fédérales, les administrations des Communautés et des Régions et dans les organismes publics;
- dans les administrations régionales et locales (administrations provinciales et communales, CPAS...);

La concertation dans le secteur public



- l'enseignement officiel (l'enseignement communautaire, l'enseignement provincial et communal).

La loi du 19 décembre 1974 ne s'applique toutefois pas à l'enseignement libre subventionné et aux institutions publiques de crédit qui relèvent de la législation sur les conseils d'entreprise (CE) et les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Les entreprises publiques autonomes

Depuis la réforme des entreprises publiques économiques (SNCB, BPost, Proximus, Belgocontrol) instaurée par la loi du 21 mars 1991, ces entreprises ont un statut autonome qui prévoit également une réglementation spécifique pour les relations collectives de travail.

Chaque entreprise publique a une commission paritaire. Un comité coordinateur des entreprises publiques, compétent pour toutes les entreprises publiques, a été créé. Les accords conclus pour l'ensemble du secteur public restent toutefois d'application pour les entreprises publiques économiques.

Depuis son entrée en vigueur en 1984, le statut syndical du personnel du secteur public a été adapté à plusieurs reprises aux changements fondamentaux survenus dans le secteur public. L'enseignement est ainsi devenu une matière communautaire. La 6^{ème} réforme de l'État a modifié certaines compétences des Régions et Communautés, ce qui entraîne l'adaptation des comités de concertation et de négociation.

Les gouvernements des Communautés et des Régions sont - dans le cadre des fameux «principes généraux» du statut du personnel du secteur public - totalement autonomes en ce qui concerne la politique du personnel. Les entreprises publiques autonomes ont été sérieusement réformées. Une plus grande participation a été réalisée dans l'enseignement. Mal-

gré tout, le statut syndical est et reste l'instrument de travail par excellence pour l'action syndicale dans le secteur public.

Un statut syndical spécifique est aussi d'application à la Police depuis la réforme de 2001, ainsi que pour les militaires. Les gouvernements des Communautés et Régions sont, dans le cadre de ce qu'on appelle les «principes généraux», totalement autonomes en ce qui concerne la politique du personnel et, dès lors, de son statut administratif et pécuniaire. Les entreprises publiques autonomes ont été sérieusement réformées. Certains voudraient en anéantir les effets. Seules les autorités fédérales sont compétentes pour modifier le statut syndical.

Négociations et concertation

La loi du 19 décembre 1974 a instauré un système de négociation et de concertation préalable obligatoire 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 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.

Comités de négociation et de concertation

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. La délégation des pouvoirs publics désigne ses responsables. Les organisations syndicales représentatives choisissent librement leurs représentants. Des élections internes ont lieu dans les centrales.

Le Comité A, le comité pour tous les services publics, est le plus important. Il est au secteur public ce que le Conseil national du travail est au secteur privé. De plus, le Comité A exerce une compétence exclusive lorsqu'il s'agit de quelques droits communs minimaux de sécurité sociale de l'ensemble du personnel du secteur public. Ces «droits minimaux» portent sur les allocations familiales, les pensions, les accidents du travail, la liaison des traitements à l'index, la réglementation en matière de congés, l'interruption de carrière, etc. Ils ne peuvent être modifiés qu'après négociation au Comité A.

Ce comité est compétent pour l'ensemble des secteurs publics: les institutions fédérales, communautaires et régionales et les organismes publics, les entreprises publiques, l'enseignement officiel et le secteur local et régional. La délégation des

pouvoirs publics au Comité A est donc composée de représentants de toutes ces instances.

En principe, le Comité A mène tous les deux ans des négociations sur les accords intersectoriels de programmation sociale.

Le Comité B est compétent pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux, y compris l'enseignement communautaire. Il y a également vingt «comités de secteur» qui négocient sur des matières propres à un département ou à une institution.

Le Comité C, comité pour les services publics provinciaux et locaux, est compétent pour les administrations locales et régionales regroupées par Région et ayant chacune «un comité spécial de négociation». Il est également compétent pour l'enseignement officiel subventionné regroupé par Communauté et où chaque pouvoir organisateur a créé un comité spécial distinct.

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 lorsqu'elle est active au niveau national, qu'elle défend les intérêts de toutes les catégories du personnel dans le service public, et qu'elle est affiliée à une organisation interprofessionnelle siégeant au Conseil national du travail. À l'heure actuelle, il s'agit des syndicats chrétiens, socialiste et libéral.

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).

3.3 SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le dialogue social européen

Depuis la signature du protocole social du Traité de Maastricht, la Commission européenne doit consulter les organisations européennes représentatives des travailleurs (la Confédération européenne des syndicats, Eurocadres) et des employeurs (Business-Europe, le Centre européen des employeurs et entreprises, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) sur chaque avant-projet de loi européenne et sur les initiatives en matière de politique sociale. En ce qui concerne les matières sectorielles, les centrales professionnelles et les fédérations européennes sont compétentes.

Les partenaires sociaux sont associés à divers stades au processus de décision européen: ils sont associés à la politique sociale via le dialogue social européen dit de Val Duchesse, et via le sommet social tripartite du dialogue social avant chaque sommet de printemps.

Les partenaires sociaux européens sont également compétents pour régler la matière concernée par le biais d'une convention collective de travail européenne. Ils peuvent également conclure des conventions collectives de travail de leur propre initiative. Ces conventions collectives de travail peuvent être rendues contraignantes par le Conseil des ministres sur proposition des partenaires sociaux et de la Commission européenne (directives). Les conventions collectives autonomes des partenaires sociaux européens sont à transposer selon les formes nationales propres aux États membres. Elles ne sont pas nécessairement traduites en directives. Les partenaires sociaux européens établissent désormais aussi un programme de travail commun pluriannuel.

La CSC participe activement à la concertation sociale européenne par le biais des instances de la Confédération européenne des syndicats et des réunions paritaires entre les partenaires sociaux européens.

Le Comité économique et social européen (CESE)

Lors de l'institution de la Communauté européenne, le Comité économique et social européen a été créé sur le modèle de certains comités économiques et sociaux nationaux. Il doit remettre un avis sur chaque projet de loi, recommandation ou programme d'action de la CE et ce, indépendamment de la matière.

Le CESE n'est associé au processus de décision qu'après adoption de l'avant-projet par la Commission (ce projet est également transmis au Conseil des ministres et au Parlement européen).

Le CESE est composé de représentants de trois groupes: les organisations nationales de travailleurs, les organisations nationales d'employeurs, et un groupe composé entre autres de représentants des consommateurs, d'agriculteurs, etc. La CSC a deux mandats au CESE.

L'Organisation internationale du travail (OIT)

L'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919 et sensiblement renforcée après la deuxième guerre mondiale, est l'organisation spécialisée dans la politique sociale de l'Organisation des Nations Unies. L'OIT revêt une importance capitale pour les travailleurs et leurs organisations partout dans le monde. C'est la seule organisation internationale tripartite où les travailleurs sont totalement 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 souvent 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, à Genève, lors des conférences annuelles sur le travail. Du côté des travailleurs, les travaux sont coordonnés par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Pour relever les défis du monde du travail et commémorer les 100 ans de l'OIT, une Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail a été adoptée à la 108^e session de la Conférence internationale du travail en juin 2019 à Genève.



Depuis 1919, 190 conventions et 206 recommandations ont été approuvées. Une convention ne devient contraignante pour un État membre que si elle a été adoptée et ratifiée par l'État membre concerné. Toutefois, les normes fondamentales, reprises dans la Déclaration de l'OIT de 1998, doivent être respectées par tous les États membres. Il s'agit de: la liberté syndicale (C87), la concertation collective (C98), l'interdiction du travail forcé (C29 et C105), l'interdiction de discrimination en matière d'emploi et d'opportunités professionnelles (C111) et l'interdiction du travail des enfants (C138 et C182). D'autres conventions importantes traitent entre autres de la politique en matière d'emploi, de l'inspection du travail, de la concertation tripartite au niveau national, des normes minimales en matière de sécurité sociale, de sécurité et de santé, de la durée du travail et du droit de licenciement. À quelques exceptions près, la Belgique a ratifié les conventions les plus importantes.

Pour suivre de près l'application des conventions dans les États membres, l'OIT a mis sur pied un système de contrôle associant étroitement les travailleurs. Les éléments les plus importants de ce contrôle sont, d'une part, la Commission d'experts indépendants qui rédige chaque année un rapport objectif sur l'application des conventions dans les États membres et, d'autre part, la Commission pour l'application des normes. Le président de la CSC y est, depuis de nombreuses années, le porte-parole du groupe des travailleurs. La Commission des normes est comparable à un tribunal international du travail. Chaque année en juin, 24 pays sont mis sur la sellette dans le cadre de la Conférence internationale du travail à Genève. Ils doivent s'expliquer sur le non-respect de certaines conventions. Luc Cortebeek, ancien président de la CSC, est membre du conseil d'administration de l'OIT depuis 2011, d'abord en tant que président du groupe des travailleurs et vice-président, puis comme président. Son mandat court jusqu'en juin 2020.

En raison de l'internationalisation croissante de l'économie et du commerce, les conventions internationales du travail et l'OIT gagnent en importance. Même les organisations économiques et financières internationales comme la Banque mondiale, le FMI, l'OCDE et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) le reconnaissent. Aucun accord n'a toutefois pu être obtenu sur le mode de réalisation. Le mouvement syndical international plaide pour un forum permanent de concertation entre l'OIT et les autres organismes internationaux pour lier la libéralisation économique et financière à l'application des normes sociales internationales. Les clauses sociales doivent en premier lieu être considérées comme un incitant pour ceux qui font des efforts en matière sociale et non comme une sanction unilatérale imposée par les pays riches

En 2019, l'OIT a célébré son 100^{ème} anniversaire au cœur d'un monde du travail en

pleine mutation. Ce centenaire est devenu un moment important de réflexion sur l'avenir du travail et de l'organisation elle-même. Les défis auxquels l'organisation est confrontée dépassent largement le cadre des innovations technologiques. Le réchauffement climatique, les migrations, la mondialisation et les nouveaux modèles économiques influencent également les nouvelles formes de travail. La conférence de l'OIT de 2019 avait pour principal objectif de formuler une Déclaration du centenaire ambitieuse qui mettrait en lumière les principes fondamentaux de l'OIT et l'avenir du travail. Malheureusement, cet objectif s'est avéré trop ambitieux. Pour les travailleurs, il subsiste deux points de controverse: l'ajout aux normes fondamentales du travail actuelles du droit à un travail sûr et sain et la garantie d'un socle de droits du travail pour tous ceux qui travaillent, quels que soient leur statut ou leur forme de travail. Parallèlement aux normes fondamentales

Conférence des Nations unies sur le climat

Chaque année au mois de décembre a lieu la COP, la Conférence des parties autrement appelée Conférence des Nations unies sur le climat. L'ensemble des pays du monde se réunit pour essayer d'adopter des mesures pour lutter contre le changement climatique, c'est-à-dire pour réduire les émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial.

Des représentants de la CSC font partie de la délégation belge en tant qu'observateurs, aux côtés de représentants d'ONG environnementales (Greenpeace et WWF), d'ONG de coopération au développement (CNCND-11.11.11), de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et de scientifiques.

Les syndicats du monde entier, via la Confédération syndicale internationale (CSI), y défendent un accord ambitieux, contraignant et socialement juste, notamment pour les travailleurs et les citoyens précaires. Ils réclament une transition juste vers une économie neutre pour le climat. Des métiers et des secteurs d'activités sont amenés à évoluer et à se transformer avec de nouvelles compétences à acquérir. Les syndicats soulignent l'enjeu de formation pour les jeunes et les travailleurs en place.

Cette transition se fera progressivement, mais il faut la démarrer sans tarder si on veut atteindre l'objectif de neutralité-climat en 2050. La CSC réclame aussi une politique climatique ambitieuse en Belgique. Alors que de nombreux pays européens plaident pour un objectif de réduction de GES de 55 % en 2030 par rapport à 1990, la Belgique est à la traîne. En 2020, 13 % de l'énergie doit être produite par des sources d'énergies renouvelables en Belgique. En 2017, on n'a atteint que 9,1 %.

du travail actuelles, ce socle de droits du travail prévoit également le droit à un revenu minimum suffisant, le droit à une durée de travail maximale et le droit à un travail sûr et sain.

La déclaration finale ne reprend pas le droit à la santé et à la sécurité comme norme fondamentale du travail. Mandat a toutefois été donné d'élaborer des propositions dans les plus brefs délais afin d'inclure des conditions de travail sûres et saines dans le cadre fixé par l'OIT sur les droits fondamentaux et les principes au travail. La Déclaration du centenaire stipule qu'il faut garantir le socle des droits du travail à tous les travailleurs, y compris ceux de la nouvelle «gig économie» ou l'économie du travail à la tâche (travailleurs de plateforme, Uber, Deliveroo, etc.).

L'OCDE et le TUAC

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) regroupe les économies avancées et quelques pays émergents. L'OCDE a surtout une compétence d'information et de consultation en

matière de politique économique et sociale. Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales sont également bien connus.

Dans la pratique, les études et les rapports de l'OCDE ont un impact important sur la politique des États membres. Le moins que l'on puisse dire, c'est que certaines idées de l'OCDE sur la politique économique - surtout dans le domaine social et du marché du travail - sont controversées et le syndicat ne peut y souscrire.

Cette approche parfois unilatérale de l'OCDE est due entre autres à la structure de fonctionnement et au processus de décision. L'OCDE ne peut organiser ses activités de manière indépendante car les représentants des ministres nationaux des Affaires économiques surveillent les choses de près. À quelques exceptions près, les ministres des Affaires économiques n'ont souvent qu'une piètre opinion de la politique sociale.

Les organisations des travailleurs et des employeurs ont une compétence consultative. Pour les travailleurs, cette compé-

tence est organisée par le comité syndical consultatif de l'OCDE, appelé TUAC (*Trade union advisory committee* ou Comité d'avis syndical). Malgré un cadre de travail souvent difficile, ce comité consultatif arrive à exercer une certaine influence sur les travaux de l'OCDE. La CSC est également associée de près au TUAC.

Les forums sociaux

Le Forum social mondial (FSM) est un lieu de rencontre pour toutes sortes d'organisations citoyennes et «altermondialistes» qui s'opposent au modèle néolibéral, à l'impérialisme et à la domination du monde par l'argent. Il se caractérise également par sa pluralité et par sa diversité. Il n'est ni confessionnel, ni gouvernemental. La CSC, concernée par la mondialisation, s'est depuis toujours inscrite dans la participation aux Forums sociaux comme une alternative de lutte contre le monde néolibéral avec le slogan «**Un autre monde est possible**».

Sans pour autant incarner une instance représentative de la société civile mondiale, les FSM sont des espaces ouverts de débats d'idées et d'élaboration de projets. Le premier Forum social mondial a été organisé à Porto Alegre (Brésil) en janvier 2001, en réaction au Forum économique mondial qui réunit chaque année à Davos en Suisse les «leaders» du capitalisme, dirigeants d'entreprise et responsables politiques. Porto Alegre a hébergé les trois premières éditions du FSM.

Dès 2004, le FSM a voulu s'ouvrir aux autres continents et a été organisé chaque année dans un endroit différent (Asie, Afrique, Québec). Actuellement, ils s'organisent tous les deux ans. Le lien avec le Forum économique mondial a été perdu, mais les sujets abordés lors des forums sont toujours des alternatives à l'économie néolibérale en ce qui concerne le travail décent, la protection sociale, l'accès à la santé, le climat et l'environnement...

Le FSM reste un endroit unique de débats, de rencontres, d'échanges d'expériences et de création de réseaux intercontinentaux.



L'australienne Sharan Burrow a été réélue secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale en 2019.



4. Les priorités de la CSC

La CSC entend être le fer de lance de la solidarité. Pas une solidarité complaisante, selon l'humeur du jour. Mais une solidarité ferme, forgée dans des mécanismes structurels. Une solidarité perçue comme un droit et non comme une faveur. Pas non plus une solidarité étriquée, uniquement axée sur les plus faibles. Mais une solidarité large dont chacun peut bénéficier. Une solidarité avec une large assise à laquelle chacun contribue selon ses moyens, portée par un mouvement syndical fort. Nous avons traduit cette solidarité en priorités concrètes pour l'action syndicale.

Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

L'emploi reste la première priorité. Cet objectif exige du gouvernement une politique équilibrée à l'égard des différents secteurs du marché, du non-marchand et des pouvoirs publics. Les interlocuteurs sociaux doivent eux aussi prendre leurs responsabilités, avec une attention particulière pour les jeunes, encore trop nombreux à souffrir du chômage et de l'insécurité d'emploi. Outre cette action en faveur de l'emploi, nous souhaitons également nous fixer une autre priorité: l'amélioration de la qualité de l'emploi et de l'accès des chômeurs à ces emplois.

Des emplois plus nombreux

Cet objectif requiert d'abord et avant tout:

- une politique axée sur une croissance économique forte et durable: pas une politique unilatérale n'agissant que sur les facteurs de coût et en particulier le coût salarial, mais une politique offensive qui contribue au renouvellement et au renforcement de notre tissu économique, au travers de la formation, de la recherche, du développement et de l'innovation;
- une politique équilibrée qui perçoit le potentiel d'emplois tant dans l'industrie que dans l'économie des services, le secteur non marchand et les pouvoirs publics;
- une utilisation optimale du potentiel d'emplois en matière de développement durable;
- une politique soutenue pour une redistribution du travail disponible.

Afin de mieux redistribuer le travail, nous voulons:

- réduire le temps de travail et lutter contre son allongement insidieux;
- également fixer une durée maximum de travail pour le personnel de confiance;
- moins de pression de la part des autres pays par un renforcement de la directive européenne sur les temps de travail, sans clause d'opting-out;
- une meilleure préservation de la réglementation: lutte contre les pra-

tiques illégales en matière d'heures supplémentaires, notamment par l'instauration d'un système d'enregistrement des prestations;

- lutter contre le travail clandestin et les faux indépendants;
- que les heures supplémentaires soient récupérées autant que possible, de préférence selon le planning du travailleur;
- préserver et améliorer les droits en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière, notamment pour mieux combiner vie professionnelle et vie familiale, avec de meilleures garanties pour les travailleurs des PME de faire valoir leurs droits;
- un droit au travail à temps partiel lorsque le droit au crédit-temps ou à l'interruption de carrière est épuisé;
- un droit d'accéder à des contrats comportant plus d'heures et à des contrats à temps plein pour les travailleurs à temps partiels involontaires;
- un renforcement du congé-éducation payé dans les Régions (en Flandre, il s'appelle désormais le *Vlaams opleidingsverlof*).

Des emplois de meilleure qualité

Nous voulons une attention plus grande à la qualité de l'organisation du travail, des emplois et des carrières.

Cette qualité de l'emploi implique en particulier:

- un salaire décent;
- davantage de sécurité d'emploi;
- l'amélioration de la prévention et la protection au travail;
- des tâches au contenu plus riche;
- davantage de possibilités de formation: droit à un minimum de cinq jours de formation par an, avec maintien du salaire;
- davantage de participation.

Nous refusons plus particulièrement le nouveau sens donné à la notion de flexicurité. La flexicurité doit offrir davantage de sécurité aux travailleurs engagés dans le cadre de contrats flexibles et non pas générer l'insécurité pour les travailleurs permanents par:

- le droit à la réintégration sous peine de dédommagement moral élevé en cas de

licenciement abusif pour motif grave;

- l'intervention supplémentaire de l'employeur lorsqu'il se débarrasse de ses travailleurs sans avoir investi suffisamment dans leurs compétences;
- l'augmentation des cotisations sociales pour les employeurs qui multiplient les contrats temporaires et intérimaires (selon le principe du «pollueur payeur»);
- le droit à l'outplacement pour tous les travailleurs;
- des droits identiques pour les travailleurs temporaires;
- la limitation des excès du travail intérimaire et de la sous-traitance;
- la limitation du nombre de faux indépendants;
- la lutte contre les mini-contrats avec prestations journalières ou hebdomadaires réduites.

Nous insistons également sur la suppression des discriminations par:

- l'achèvement d'un meilleur statut unique pour les ouvriers et les employés;
- l'adaptation de notre système de protection du travail aux nouvelles formes de vie commune et de convictions philosophiques;
- un statut à part entière pour les accueillants d'enfants;
- la suppression de toutes les discriminations liées à l'âge;
- des classifications de fonction et salariales objectives;
- l'élimination des discriminations à l'embauche et dans le cadre des promotions.

Nous exigeons également l'élaboration d'une politique du personnel qui tienne compte des dimensions de l'âge et de la carrière et qui soit attentive à tous les âges et carrières et axée sur la qualité du travail et des carrières. Cette politique accordera davantage d'autonomie aux travailleurs salariés pour leur permettre de réaliser leur carrière et d'ajuster leur temps de travail à leurs besoins personnels.

Accès à l'emploi

Nous demandons d'intensifier les efforts pour préparer les jeunes et les chômeurs à leur insertion sur le marché de l'emploi par:

- un meilleur accompagnement pour accéder aux postes vacants dans les fonctions critiques;
- une offre suffisante pour un accompagnement personnalisé et de qualité pour les chômeurs;
- l'investissement dans les compétences des chômeurs et des travailleurs licenciés;
- une meilleure préparation des jeunes sur le marché de l'emploi, avec un nouveau droit à une qualification de départ;
- le droit à une expérience professionnelle adaptée pour les chômeurs de longue durée;
- le traitement de la question des pièges à l'emploi et de la pauvreté;
- le travail adapté pour les chômeurs dont l'insertion dans le circuit économique normal est difficile;
- des dispositifs forts pour la médiation, l'accompagnement et la formation des chômeurs.

Ce ne sont pas les chômeurs qu'il faut combattre mais le chômage:

- pas de suppression des allocations de chômage après une durée déterminée, ni d'appauvrissement des chômeurs de longue durée par une réduction accélérée des allocations;
- il convient de remplacer les contrôles bureaucratiques pénalisants des chômeurs par une aide sur mesure, avec des modalités adaptées et des exceptions pour les chômeurs très éloignés du marché de l'emploi et pour les travailleurs âgés;
- des compléments de revenus décents (allocation de garantie de revenu) pour les travailleurs à temps partiel involontaires.

Redistribution solidaire des revenus

Face à l'inégalité croissante des revenus et des fortunes, nous voulons une politique

de redistribution par le biais de la fixation des salaires, de la fiscalité et de la sécurité sociale.

Fixation des salaires

Nous demandons la liberté des négociations salariales afin d'obtenir:

- une majoration du salaire minimum, tant brut que net, aux niveaux interprofessionnel et sectoriel ;
- une stratification de la fixation des salaires, avec des orientations définies par l'interprofessionnel, des CCT centrales dans les secteurs qui s'appliquent également aux PME et, le cas échéant, complètent les CCT d'entreprise. Nous visons ici une augmentation de la part des travailleurs salariés dans la croissance, notamment par des augmentations salariales alignées sur l'inflation et l'augmentation de la productivité moyenne.

Nous entendons, en outre, supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Nous refusons le détricotage de la liaison des salaires à l'index. Nous continuons par conséquent à plaider en faveur du maintien du mécanisme de l'indexation automatique. Aux avantages subordonnés aux résultats individuels ou collectifs, nous préférons également des augmentations salariales certaines, pour renforcer durablement le pouvoir d'achat. Nous sommes également opposés aux interventions des pouvoirs publics dans les salaires minimums des jeunes et dans les barèmes liés à l'expérience.

Fiscalité juste

Nous entendons renforcer et non démanteler la progressivité de notre régime de taxation en:

- imposant correctement (les revenus de) la fortune, en instaurant plus particulièrement un impôt sur les grosses fortunes basé sur un cadastre des fortunes, ainsi qu'une taxe sur la plus-value des biens mobiliers et une fiscalité plus juste sur les biens immobiliers;
- ne remplaçant pas l'impôt progressif des personnes physiques et des socié-



Le 24 octobre 2017, la CSC, en collaboration avec les autres organisations membres du Réseau pour la justice fiscale, a mené une action devant la Bourse de Bruxelles pour réclamer la justice fiscale.

tés par des impôts (dégressifs) sur la consommation;

- révisant toutes les déductions et réductions fiscales pour plus d'équité et d'efficacité;
- luttant plus activement contre la fraude et l'évasion fiscales, notamment en renforçant l'administration fiscale;
- luttant contre la fraude sociale et en s'attaquant d'abord aux employeurs de main-d'œuvre au noir;
- mettant un terme au démantèlement de l'impôt des sociétés.

Une consolidation de la politique fiscale européenne par la fixation de normes précises pour chaque État membre devrait soutenir ces mesures.

Sécurité sociale

Nous restons fermement attachés à la sécurité sociale en tant que mécanisme structurel de solidarité au niveau fédéral, non seulement pour prévenir la pauvreté,

mais surtout pour prévenir les fortes pertes de pouvoir d'achat ou les dépenses importantes (pour cause de maladie, d'accident ou pour les ménages avec enfants).

Cette sécurité sociale doit rester fédérale et être renforcée par:

- la liaison des allocations à l'évolution des salaires moyens, via un mécanisme de liaison au bien-être qui soit si possible automatique;
- la hausse des minimas et l'amélioration des taux de remplacement;
- l'amélioration des systèmes d'accident du travail et de maladies professionnelles: indemnisation proportionnelle au dommage réel, meilleures garanties que tous les accidents du travail sont effectivement déclarés et lutte contre les abus en cas de réaffectation de victimes d'accident du travail;
- des soins de santé accessibles et de qualité pour tous;
- un premier pilier des pensions solide,

avec des âges réalistes pour prendre sa retraite, compte tenu de la longueur et de la pénibilité de la carrière; avec en outre le droit à une pension complémentaire pour tous les travailleurs salariés (y compris pour les agents contractuels dans le secteur public).

Ces mesures exigent un renforcement du financement en:

- mettant en place une politique vigoureuse en faveur de l'emploi (cf. supra);
- fondant le financement moins sur les revenus du travail et davantage sur les autres revenus. Citons plus particulièrement les soins de santé qui pourraient être financés par des moyens généraux;
- imposant des cotisations normales à un maximum d'avantages accordés par les entreprises, dans l'attente d'une cotisation de solidarité fixe;
- luttant résolument contre la fraude salariale et aux cotisations;
- démantelant le régime de cotisation spécifique pour les étudiants jobistes;
- procédant à une évaluation approfondie et en adaptant les diminutions de cotisations pour les entreprises, afin de renforcer le résultat en faveur de l'emploi et de compenser intégralement la perte de recettes pour la sécurité sociale.

Nous entendons également garantir et renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la gestion de la sécurité sociale, en particulier en supprimant le droit de veto des pouvoirs publics dans la gestion globale.

Des pouvoirs publics forts qui soutiennent la société civile

Nous demandons:

- un renforcement des équipements collectifs;
- des pouvoirs publics forts qui régulent et corrigent le marché du libre-échange;
- des pouvoirs publics qui soutiennent la société civile, reconnaissent et encouragent plus particulièrement la concertation sociale.

La CSC soutient les marches des jeunes pour le climat qui ont commencé en Belgique en janvier 2019 avec les grèves du jeudi, à l'appel de la jeune suédoise Greta Thunberg.



Équipements collectifs

Toute société a besoin de pouvoirs publics efficaces, avec des équipements collectifs performants, organisés ou subventionnés par les autorités.

Nous refusons la tendance à la privatisation et à la commercialisation qui s'opère au détriment de l'offre des services publics et du non-marchand.

Il faut rendre l'emploi dans les services publics suffisamment attrayant en améliorant les statuts du personnel par:

- des salaires et avantages équivalents à ceux du marché;
- le maintien de l'emploi statutaire dans la fonction publique;
- la garantie des pensions des fonctionnaires comme salaire différé;
- le développement du deuxième pilier des pensions pour les contractuels des services publics et le personnel du non-marchand;
- l'amélioration des relations collectives de travail dans les services publics.

Le droit à l'action collective doit être garanti. Il faut prévenir tout conflit collectif ou trouver rapidement une solution par le biais de médiateurs sociaux.

Régulation du marché

Les pouvoirs publics doivent, de concert avec les partenaires sociaux, assumer pleinement leur rôle de «maîtres du marché». Il est bon que les entreprises reconnaissent leur responsabilité sociale. Imposer des normes contraignantes, bien respectées, offre toutefois plus de garanties.

Les pouvoirs publics doivent œuvrer en faveur d'un assainissement de la concurrence dans plusieurs secteurs afin de mieux maîtriser les prix.

La régulation est indispensable pour les marchés financiers (organismes, produits, management et traders), à tous les niveaux: national, européen et international. La spéculation doit être freinée par une taxe sur les transactions financières.



Grâce aux actions menées par la CSC et le groupe des Travailleurs sans emploi, les demandeurs d'emploi vulnérables ayant des problèmes médicaux ou psychologiques ont obtenu un statut protégé en matière de chômage. Ils ont fait entendre leur voix au cabinet du ministre du Travail, Kris Peeters, le 8 mai 2019.

Concertation sociale

Nous voulons que le rôle des partenaires sociaux soit pleinement reconnu par:

- l'implication à part entière des partenaires sociaux dans la préparation et la mise en œuvre des politiques;
- le soutien de la concertation sociale à tous les niveaux;
- la reconnaissance de la liberté d'association, de la liberté syndicale, de négociation et d'action et plus particulièrement le maintien du droit de grève.

Nous voulons un renforcement de la participation des travailleurs dans la politique de l'entreprise:

- des conseils d'entreprise et des CPPT efficaces avec des compétences renforcées;
- un renforcement de la concertation dans les PME par un abaissement des seuils de constitution d'une délégation syndicale;
- une meilleure protection des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

La CSC demande notamment:

- de soutenir pleinement le potentiel du développement durable en termes d'emplois;
- d'œuvrer en faveur d'une mobilité durable, notamment en imposant des plans de transport dans chaque entreprise et en améliorant les transports en commun;
- de développer une politique énergétique vigoureuse garantissant à tous l'accès à l'énergie, incitant à une consommation rationnelle de l'énergie et intégrant les exigences du développement durable;
- d'œuvrer en faveur d'une fiscalité durable, encourageant l'usage parcimonieux des matières premières et le respect de l'environnement et du climat.

Cette politique doit être en interaction avec le concept de transition juste, lequel combine politique climatique et environnementale avec des objectifs sociaux.

L'Europe et le monde

Notre réalité socioéconomique fait partie intégrante de l'Europe et du monde. Nous demandons aux pouvoirs publics belges d'exercer davantage leur influence sur la politique des institutions européennes

Un développement durable

Une politique moderne axée sur la croissance économique et la création d'emplois doit être attentive au développement du-



Le 24 avril 2013, l'effondrement de l'usine textile Rana Plaza à Dhaka, la capitale du Bangladesh, a fait 1.138 morts et plus de 2.000 blessés. À la demande de la campagne Vêtements propres, la photographe Lieve Blancquaert a réalisé un reportage photos émouvant des victimes de la catastrophe.

et internationales et d'investir davantage dans la collaboration internationale.

Europe sociale

Nous croyons toujours fermement en une Europe forte, à condition qu'elle soit plus sociale par :

- une politique européenne de l'emploi plus dynamique;
- la traduction du nouveau pilier social européen en droits et règles contraignants et en objectifs mesurables, notamment par l'introduction d'un salaire minimum européen et d'un droit européen à un revenu minimum;
- une politique monétaire adaptée qui ne laisse pas la lutte contre l'inflation paralyser la lutte contre le chômage;
- un cadre européen pour des CCT d'entreprises transnationales;
- le renforcement de la politique sociale européenne en matière de restructuration d'entreprise;
- la création d'un Conseil européen du travail comme plateforme du dialogue social européen;
- un meilleur équilibre entre la coordination économique et financière et la coordination sociale dans la zone euro;
- un cadre réglementaire pour les services d'intérêt général;
- un investissement des excédents budgétaires dans des travaux d'infrastructures européens;
- l'élaboration d'une politique fiscale européenne, notamment pour la taxation

des fortunes et pour la prévention de l'évasion et du dumping fiscaux.

- une régulation forte du secteur financier et l'introduction d'une taxe européenne sur les transactions financières;

Mondialisation équilibrée

Nous voulons également un modèle de mondialisation plus équilibré, notamment par :

- la fin de la concurrence déloyale du secteur de l'agriculture qui bénéficie de subventions et de la limitation des importations;
- le maintien des services d'intérêt général;
- l'ancrage de l'objectif du travail décent dans la politique des institutions internationales et les accords commerciaux internationaux;
- partout dans le monde, un socle minimal de protection sociale;
- une politique internationale pour l'application des règles en matière de normes du travail et de protection sociale, qui engage à la fois les pouvoirs publics et les entreprises multinationales.
- l'intégration des principes de développement durable dans la politique internationale.

Dans le cadre de la coopération au développement, ce ne sont pas nos intérêts mais ceux des pays du Sud (plus pauvres) qui doivent primer.

Nous devons agir de façon soutenue pour éradiquer la pauvreté dans le monde, via notamment les objectifs du travail décent et la protection sociale qui doivent s'imposer dans tous les pays du monde.

Les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) adoptés par les Nations unies sont arrivés à expiration à la fin 2015. Pour leur succéder, l'ONU a travaillé avec les gouvernements, la société civile et les différents partenaires pour élaborer un programme ambitieux pour l'après-2015: «Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030». Il s'articule autour de 17 objectifs (mondiaux) de développement durable.

La Belgique doit contribuer à l'effort en affectant 0,7% de son PIB à la coopération au développement, comme elle s'y est engagée depuis longtemps sans jamais s'y tenir.

Migrations régulées

Nous optons pour une politique de migration qui tienne compte des effets de la migration, tant dans le pays de destination que dans le pays d'origine. En particulier par :

- la libre circulation des travailleurs en Europe, moyennant suffisamment de garanties contre le dumping social;
- la migration économique au départ d'un pays non européen uniquement si la situation du marché du travail le nécessite, sous le contrôle des interlocuteurs sociaux et avec des mesures d'accompagnement pour faciliter l'intégration des travailleurs et garantir de bonnes conditions de travail, tout en étant attentifs aux conséquences dans le pays d'origine (risque de fuite des cerveaux).

Nous refusons toute politique qui ouvrirait les frontières aux employeurs et les fermerait aux travailleurs qui, de leur propre initiative, fuient la pauvreté, la faim ou l'insécurité. Les réfugiés qui résident depuis longtemps dans notre pays doivent pouvoir bénéficier d'une régularisation souple.

SIGNIFICATION DES ABRÉVIATIONS

ACV	<i>Algemeen christelijk vakverbond</i> (Confédération des syndicats chrétiens)	FEB	Fédération des entreprises de Belgique
Actiris	Office régional bruxellois de l'Emploi (anciennement Orbem)	Fedris	Agence fédérale des risques professionnels
ACW	<i>Algemeen christelijk werkersverbond</i> (Mouvement ouvrier chrétien flamand)	FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
ALE	Agences locales pour l'emploi	FSE	Fonds de sécurité d'existence
AR	Arrêté royal	FMI	Fonds monétaire international
Beweging.net	ex-ACW	IEOI	Institut d'éducation ouvrière international
BCE	Banque centrale européenne	MOC	Mouvement ouvrier chrétien
BNCTO	<i>Brusselse nederlandstalig comité voor tewerkstelling en opleiding</i> (Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation)	OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
CBCES	Comité bruxellois de concertation économique et sociale	OIT	Organisation internationale du travail
CCE	Conseil central de l'économie	OMC	Organisation mondiale du commerce
CCF	Comité communautaire francophone de la CSC	ONSS	Office national de sécurité sociale
CCFEE	Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement	PME	Petites et moyennes entreprises
CCG	Comité communautaire germanophone	PPI	Permanent interprofessionnel
CCR	Caisse centrale de résistance	RCC	Chômage avec complément d'entreprise (ex-pré-pension)
CCT	Convention collective de travail	RESOC	<i>Regionaal sociaaleconomisch overlegcomité</i> (Comité de concertation socioéconomique régional)
CE	Conseil d'entreprise	SFPD	Service fédéral des pensions
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique	SERR	<i>Sociaal-economische raden voor de regio</i> (Conseils socioéconomiques pour la Région)
CES	Confédération européenne des syndicats	SERV	<i>Sociaal economische raad voor Vlaanderen</i> (Conseil économique et social pour la Flandre)
CESE	Comité économique et social européen	SDRB	Société de développement régional bruxelloise
CESRB	Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale	TSE	Travailleurs sans emploi
CESRW	Conseil économique et social de la Région wallonne (devenu CESW)	TUAC	Trade Union Advisory Committee (Comité syndical consultatif auprès de l'OCDE)
CESW	Conseil économique et social de Wallonie (ex-CESRW)	UE	Union européenne
CGSLB	Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique	VESOC	<i>Vlaams economisch en sociaal overlegcomité</i> (Comité de concertation économique et social flamand)
CIS	Confédération internationale des syndicats libres	VDAB	<i>Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding</i> (Service flamand d'orientation et de formation professionnelle)
CNT	Conseil national du travail	VLOR	<i>Vlaamse onderwijsraad</i> (Conseil flamand de l'enseignement)
CP	Commission paritaire	VRC	<i>Vlaams regionaal comité</i> (Comité régional flamand de la CSC)
CPPT	Comité pour la prévention et la protection au travail	WSM	We Social Movements (ex Solidarité mondiale)
CRB	Comité régional bruxellois de la CSC		
CRW	Comité régional wallon de la CSC		
CSC	Confédération des syndicats chrétiens		
CSG	Cotisation sociale généralisée		
CSI	Confédération syndicale internationale		
DS	Délégation syndicale		

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Sur l'histoire de la CSC et les luttes syndicales

- Le site Internet de la CSC retrace l'histoire de la CSC dans les grandes lignes: www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/histoire.
- CSC, 125 ans en images: n° spécial de la revue *Syndicaliste* n°739, 25 mai 2011. Édité à l'occasion des 125 ans de la CSC, cette revue abondamment illustrée d'affiches, de documents de propagande, de photos raconte l'histoire du syndicalisme en Belgique, de la CSC, de la CSC au sein du Mouvement ouvrier chrétien, du syndicalisme international... Elle est 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».
- La Fec (Formation Education Culture), asbl d'éducation permanente et de promotion socio-culturelle des travailleurs et des travailleuses, met à disposition via son site internet plusieurs types de ressources pédagogiques: www.fecasbl.be.
- Les dossiers et livres réalisés et/ou édités par le Carhop (Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire). Catalogue en ligne disponible sur www.carhop.be.
- Questions d'histoire sociale, Carhop – Fec, Bruxelles, 2005.
- Histoire sociale et industrielle de la Wallonie, François Cammarata et Pierre Tilly, éd. EVO 2001.

Sur les orientations de la CSC

- «Le monde change, la CSC aussi.» Vous découvrirez cette évolution dans les rapports des congrès de la CSC qui ont lieu tous les

quatre ans. Ils reprennent les lignes de force et les résolutions d'activités et d'actualité qui vont orienter les décisions et les actions de l'organisation les quatre années suivantes. Le dernier congrès national «#queltravaildemain» s'est déroulé du 10 au 12 octobre 2019 à Ostende. Son rapport est à lire dans *Syndicaliste* du 25 décembre 2019. Il est téléchargeable sur www.lacsc.be. Les rapports des autres congrès (CSC bruxelloise, CSC wallonne et CSC francophone) sont également disponibles sur le site Internet de la CSC.

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

Sites Internet et médias sociaux

- Vous trouverez sur le site internet www.lacsc.be toutes les infos concernant la législation sociale, les brochures thématiques ainsi que nos actualités et campagnes.
- Afin de les aider dans leur travail syndical, les militants de la CSC ont accès à du contenu spécifique sur www.cscmilitants.be
- Aimez notre page Facebook et partagez nos contenus: facebook.com/lacsc
- Faites partie de nos followers sur Twitter: twitter.com/la_csc
- Découvrez les photos et vidéos de nos actions sur Instagram: instagram.com/lacsc
- Visionnez nos vidéos de campagne sur youtube.com/cscvideo



LES FÉDÉRATIONS CSC EN WALLONIE ET À BRUXELLES

- **BRABANT WALLON**

Rue des Canoniers, 14
1400 Nivelles
Tél.: 067.88.46.11
www.csc-bw.be

- **BRUXELLES-HAL-VILVORDE**

Rue Pléтинckx, 19
1000 Bruxelles
Tél.: 02.557.88.88
www.csc-bruxelles.be

- **CHARLEROI - SAMBRE ET MEUSE**

Rue Prunier, 5
6000 Charleroi
Tél.: 071.23.09.11.
www.csc-charleroi.be

- **HAINAUT OCCIDENTAL**

Avenue des États-Unis, 10/1
7500 Tournai
Tél.: 069.88.07.07.
www.cscservice.be

- **LIÈGE-VERVIERS-OSTBELGIEN**

Boulevard Saucy, 10
4020 Liège
Tél.: 04.340.70.00.
www.cscliège.be

- **LUXEMBOURG**

Rue Pietro Ferrero, 1
6700 Arlon
Tél.: 063.24.20.20.
www.csc-luxembourg.be

- **MONS-LA LOUVIÈRE**

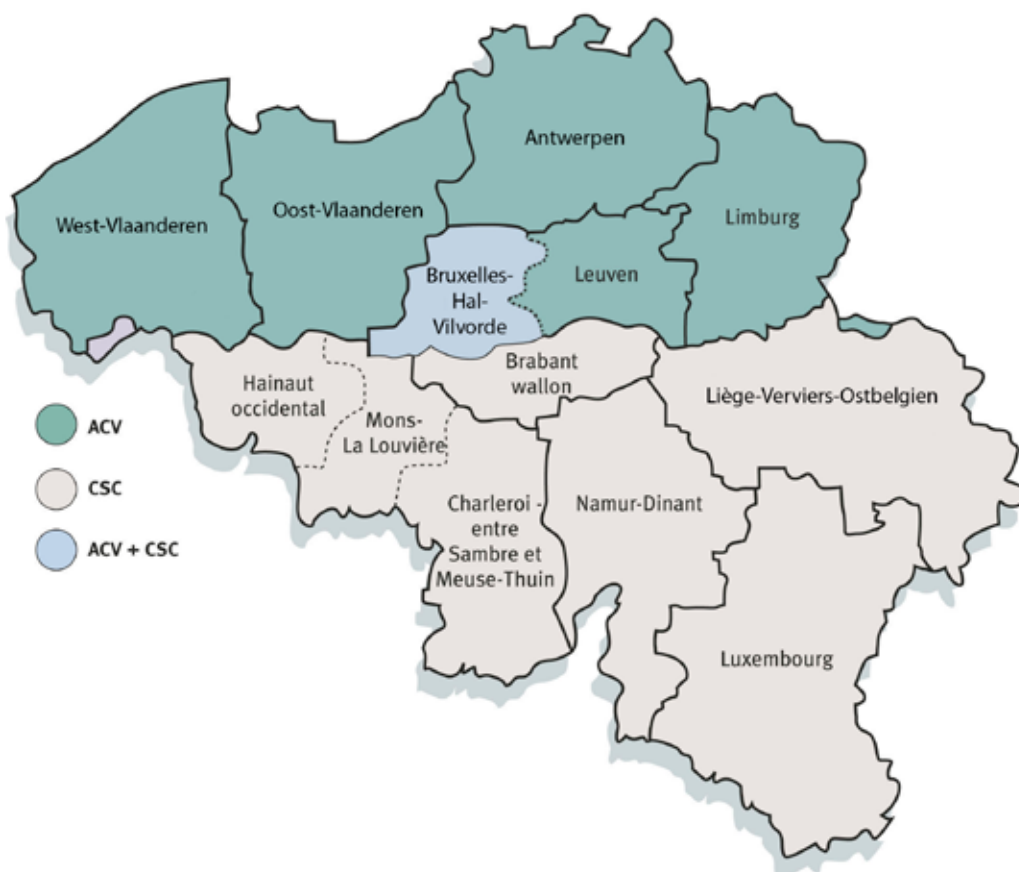
Rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 Mons
Tél.: 065.37.25.11.
www.cscmonslalouviere.be

- **NAMUR-DINANT**

Chaussée de Louvain, 510
5004 Bouge
Tél.: 081.25.40.40
www.csc-namur.be

- **SECRÉTARIAT NATIONAL**

Chaussée de Haecht, 579
1031 Bruxelles
Tél. 02.246.31.11
www.lacsc.be
presse@acv-csc.be



LES CENTRALES PROFESSIONNELLES



CSC-ALIMENTATION ET SERVICES

Rue des Chartreux, 70 | 1000 Bruxelles
Tél.: 02.500.28.11.
www.csc-alimentation-services.csc.be
Sudermanstraat 5 | 2000 Antwerpen
Tél. 03.220.87.11



CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire 16 | 1060 Bruxelles
Tél.: 02.543.43.43.
www.csc-enseignement.csc.be



CSC-BÂTIMENT - INDUSTRIE ET ÉNERGIE

Rue Royale 45 | 1000 Bruxelles
Tél.: 02.285.02.11.
www.cscbie.be



CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES

Avenue Robert Schuman, 52 | 1401 Nivelles
Zoning 'Les Portes de l'Europe'
Tél. 067.88.91.91
www.cne-gnc.be



CHRISTELIJKE ONDERWIJSCENTRALE

Avenue Britsiers 5 | 1030 Bruxelles
Tél.: 02.244.37.01
www.coc.be



ACV-CSC METEA

Avenue des Pagodes, 1-3 | 1020 Bruxelles
Tél.: 02.244.99.11.
www.acv-csc-metea.be



CSC SERVICES PUBLICS

Avenue de l'Héliport, 21 | 1000 Bruxelles
Tél.: 02.208.23.11.
www.csc-servicespublics.be



CHRISTELIJK ONDERWIJZERSVERBOND

Avenue Britsiers 5 | 1030 Bruxelles
Tél. 02.244.37.00
www.cov.be



CSC TRANSCOM (TRANSPORT ET COMMUNICATION)

Galerie Agora | 1000 Bruxelles
Rue du Marché aux Herbes, 105/40
Tél.: 02.549.07.60
www.csc-transcom.be



SPORTA - ASSOCIATION POUR SPORTIFS

Onder den Toren, 4A | 2800 Malines
Tél. 02.500.28.30
sporta@acv-csc.be
(Sporta fait à présent partie de la CSC-Alimentation et Services)

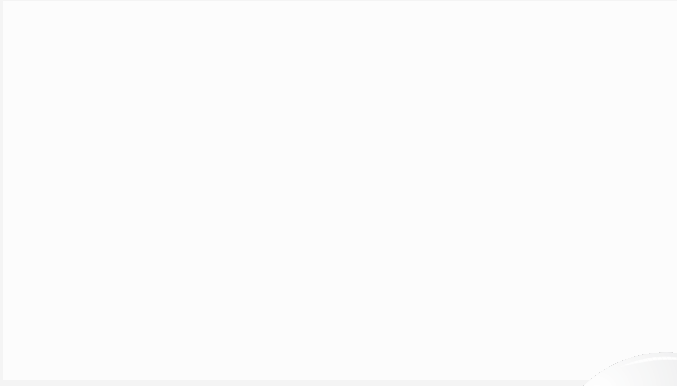


ACV PULS

Sudermanstraat 5 | 2000 Anvers
tel. 03.220.87.11
acv-puls@acv-csc.be | www.acv-puls.be

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2	2.4 LES ORGANES DIRIGEANTS DE LA CONFÉDÉRATION	31
INTRODUCTION: ÊTRE MILITANTE, MILITANT, UN ENGAGEMENT QUOTIDIEN	3	Les instances nationales	31
PARTIE 1. LES FONDEMENTS DE L'ACTION DE LA CSC	5	Les instances régionales et communautaires	32
1.1 135 ANS DE LA CSC	6	2.5 LA CSC DANS LE MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN	34
Les premiers syndicats chrétiens	6	Le Mouvement ouvrier chrétien	34
Liberté d'association	6	CSC et politique	35
La grève de 1936	6	2.6 LA CSC ET LE SYNDICALISME EUROPÉEN ET MONDIAL	37
Projet d'accord de solidarité sociale	7	La Confédération européenne des syndicats (CES)	37
Campagne pour la semaine des cinq jours	7	Collaboration solidaire avec les syndicats d'Europe centrale et orientale	38
Premier accord interprofessionnel	7	La Confédération syndicale internationale (CSI)	38
Syndicalisme en temps de crise	8	L'Observatoire social européen	38
Régionalisation	8	WSM et le service Relations internationales	39
Nouveaux combats syndicaux	9	Les «Global unions»	40
Économies et austérité	9	PARTIE 3. LA CONCERTATION SOCIALE ET LA CSC	41
La CSC aujourd'hui	10	3.1 DANS LE SECTEUR PRIVÉ	42
Les congrès de 1945 à 2019	11	Un peu d'histoire	42
1.2 LES MISSIONS DE LA CSC	12	Concertation dans l'entreprise	43
Qui constitue la CSC?	13	Sur le plan sectoriel	46
Que veut la CSC?	13	Sur le plan national et interprofessionnel	46
Position de la CSC	14	Sur le plan régional et communautaire	48
Un syndicat de valeurs	15	3.2 DANS LE SECTEUR PUBLIC	51
Un syndicat d'action et de combat	17	Principes généraux	51
Un syndicat représentatif	17	Négociations et concertation	52
Un syndicat démocratique	18	Comités de négociation et de concertation	52
Un syndicat fort	18	Représentativité des organisations syndicales	53
Un syndicat engagé sur le plan international	20	Entreprises publiques autonomes	53
		Enseignement	53
		3.3 SUR LE PLAN INTERNATIONAL	54
PARTIE 2. L'ORGANISATION ET LES STRUCTURES DE LA CSC	21	Dialogue social européen	54
2.1 LES DEUX PILIERS DE L'ACTION SYNDICALE	22	Le Comité économique et social européen (CESE)	54
Le pilier interprofessionnel: les fédérations	22	L'Organisation internationale du travail (OIT)	54
Le pilier professionnel: les centrales	23	Conférence des Nations unies sur le climat	55
Les groupes spécifiques	23	L'OCDE et le TUAC	56
La confédération	24	Les forums sociaux	56
2.2 UN SYNDICAT DE FEMMES ET D'HOMMES	25	PARTIE 4. LES PRIORITÉS DE LA CSC	57
Les membres	25	Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité	58
La cotisation syndicale	25	Redistribution solidaire des revenus	59
La caisse centrale de résistance ou caisse de grève	28	Des pouvoirs publics forts	60
Les militantes et militants	28	Un développement durable	61
Les permanents et le personnel administratif	28	L'Europe et le monde	61
2.3 LE SOUTIEN AUX MILITANTS	29	SIGNIFICATION DES ABRÉVIATIONS	63
Le permanent de centrale	29	POUR PLUS D'INFORMATIONS	64
Le permanent interprofessionnel	29	LES FÉDÉRATIONS CSC EN WALLONIE ET À BRUXELLES	65
L'équipe syndicale d'entreprise	29	LES CENTRALES PROFESSIONNELLES	66
Les centres de services	29	SOMMAIRE	67
Les services juridiques	29		
Les services Chômage	29		
Les services Entreprise, Formation, Animation	29		
Les réseaux Rise et Brise	30		
Les conseillers Diversité	31		



© Rob Stevens



© Michael De Lausnay



© Paul Corbeel



© Aude Vanlathem



© Ayla Aerts



© Michael De Lausnay