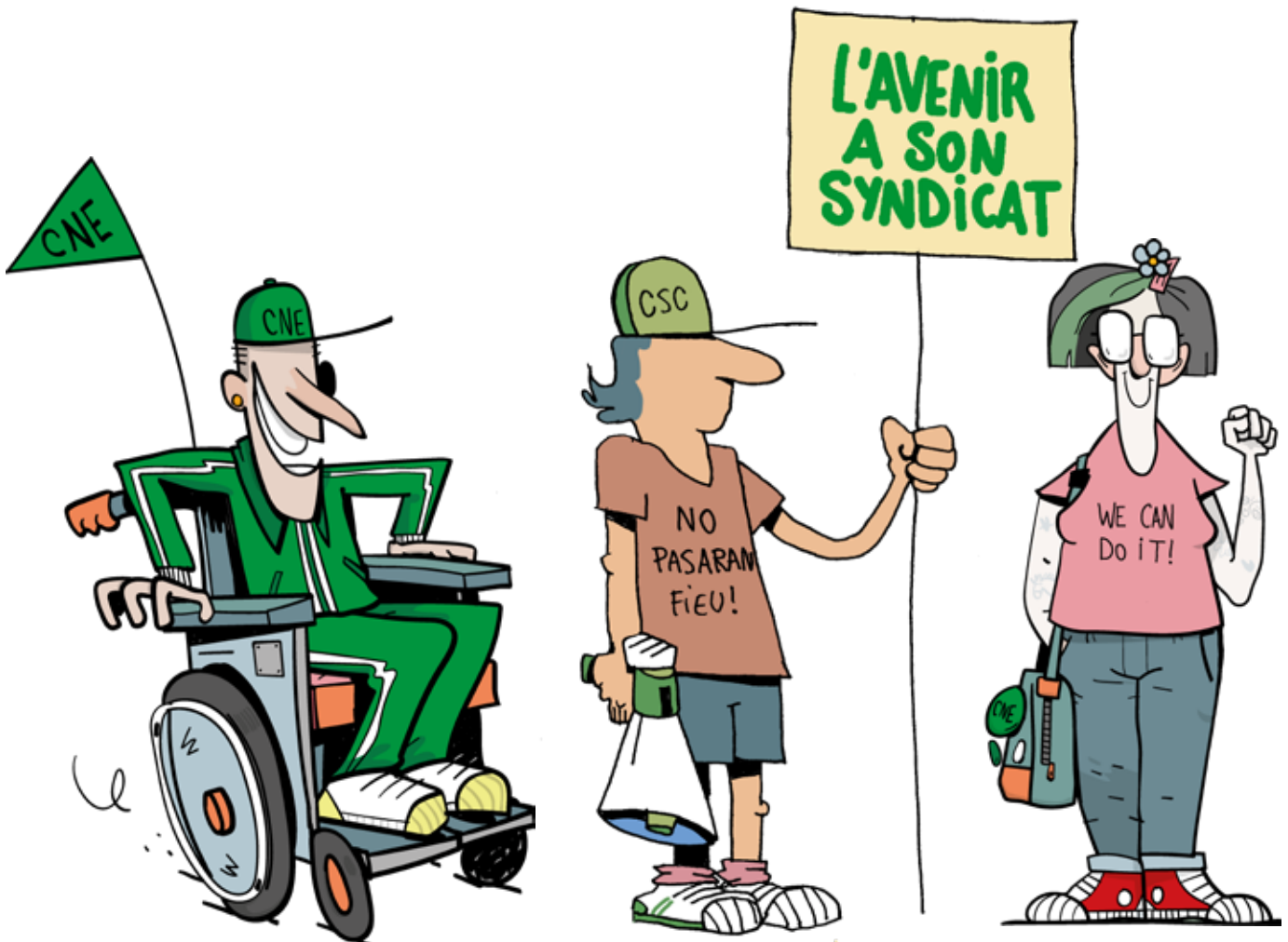


Congrès 2023

Remettre le rapport de force et l'organisation collective au centre de l'action syndicale



ON VA PASSER
AU VOTE SUR LE
CHOIX DE LA
POLICE DE
CARACTÈRE
DU DOCUMENT



IL RESTE
DES PLACES
DEVANT

FALLAIT
ARRIVER À
L'HEURE



JE NE
VOUS PRÉSENTE
PAS JEAN
GABIN

NI LE DUMPING
SOCIAL



VOUS ÊTES BEAUX
QUAND VOUS FAITES DES
SYNERGIES



NON MAIS
DIS LE SI
ON PREND
TROP DE
PLACE

OUI
N'HÉSITE
PAS!



MAIS DU COUP,
IL YA UN APERO
OU PAS?...



Table des matières

Lignes de force	6
1. Préalable	6
2. Remettre le rapport de force et l'organisation collective au centre de l'action syndicale	8
2.1. Contexte	8
2.2. Construire le rapport de force grâce à l'organisation collective des travailleur-euses	9
2.3. Construire un récit	10
3. Remettre le rapport de force et l'action collective au cœur de l'action syndicale sur le lieu de travail	13
3.1. Où ? - Définir le lieu ou collectif de travail	13
3.2. Qui ? - Tout le monde a un rôle à jouer	15
3.3. Comment remettre les travailleur-euses et leurs préoccupations au centre de l'action syndicale ?	19
3.4. La structure au service de l'organisation collective et des actions collectives	23
4. Remettre le rapport de force et l'action collective au cœur de l'action syndicale au-delà du lieu de travail	25
4.1. Mieux défendre les travailleur-euses en débordant de l'entreprise	25
4.2. L'Action internationale dans la construction du rapport de force	26
4.3. Assumer des formes d'actions diverses	27
4.4. Améliorer l'organisation pratique des actions	28
5. Glossaire	29
Résolutions d'actualités	31
I. Reprendre le pouvoir sur le travail et sur les richesses	31
1. La réduction collective du temps de travail est une solution de notre temps	31
2. Il faut supprimer la loi de blocage des salaires et redonner l'entière liberté de négociation aux interlocuteurs sociaux	31
3. Pas touche à l'indexation automatique !	31
4. Stop au dumping social : respect des commissions paritaires ; non aux flexijobs	31
5. Maîtriser la digitalisation et la révolution de l'I.A	32
II. Sécu, service public et Non Marchand	32
6. Des carrières plus courtes et de meilleures pensions : 55 60 65	32
7. Plus de mains pour les services collectifs non marchands	32
8. Non à la commercialisation - oui au développement des biens communs	33
III. Fiscalité et budgets	33
9. Nous voulons une vraie réforme fiscale, pas le projet avorté de la Vivaldi	33
10. L'austérité est le problème, pas la solution	33
IV. Démocratie	33
11. Pas de démocratie sans droit de (g)rière !	33
12. La communication syndicale libre est un droit	34
13. Contre le patriarcat	34
14. Contre le racisme et l'extrême-droite	35
V. Changer le système, pas le climat !	35
15. Pour une planification écologique massive	35
16. Démocratiser les entreprises	36
VI. Paix et solidarité internationale	36
17. Affronter globalement les multinationales	36
18. Traité sur la charte de l'Energie	36
19. Désescalade militaire globale	37
20. Paix juste en Palestine et en Israël	37
21. Changer complètement la politique migratoire	37
Résolution d'activité 2023-2028	38
1. Membres et ressources	39
2. Services offerts par la Centrale	39
3. Services offerts par les délégué-es	40
4. Affectation des ressources	41
5. Action et organisation des secteurs et des groupements	42
6. La CNE dans la CSC	44
7. Statuts et R.O.I. de la CNE	45
8. Motion de Action Femmes CNE	46
Discours de clôture	48



Cathy Englebert travaille chez Aldi où elle est déléguée CNE. Elle a été élue, en 2016 puis en 2020, présidente de la CNE.

Sans rapport de force, il est impossible d'obtenir des victoires syndicales.

Cathy Englebert a présidé pour la deuxième fois le Congrès de la CNE. Elle nous explique l'importance de celui-ci et de cette thématique dans notre travail syndical.

En quoi le congrès est-il un moment important pour la CNE ?

Le congrès est un moment important pour la CNE car il définit les orientations syndicales de la Centrale pour les 4 prochaines années. C'est un exercice de démocratie qui donne la parole à de nombreux·ses militant·es qui représentent l'ensemble des régions et des secteurs mais aussi aux professionnel·les de la Centrale car ensemble ils discutent, débattent, amendent et valident nos lignes de force et donc nos priorités futures. Tout le monde a droit au chapitre.

En parallèle du caractère très formel du congrès, c'est également un moment important de convivialité très riche de rencontres. Une journée qui se veut motivante et stimulante pour les militant·es.

Pourquoi est-ce que le thème du rapport de force et de l'organisation collective des travailleur·euses est important à tes yeux ?

Sans rapport de force, il est impossible d'obtenir des victoires syndicales uniquement par la négociation ou la concertation sociale et à l'inverse pas de construction de rapport de force sans action et organisation collective des travailleur·euses.

Un constat que j'aime souvent faire est le fait que chez Aldi, nous avons certes obtenus aux cours des 30 dernières années de nombreuses victoires et avancées syndicales. Toutes sont reprises dans un recueil de CCT d'entreprises et pas UNE n'a été obtenue sans rapport de force. Nous avons dû à chaque fois passer par la grève ou la menace avec préavis. A travers cet exemple tout est dit...

Les défis de demain sont nombreux, nous faisons face à un monde patronal et politique de plus en plus durs et méprisants envers les syndicats. Face à ces attaques, nous devons pouvoir nous défendre et contre-attaquer afin de rester plus que jamais un contre-pouvoir. Sans cela que sera le syndicat de demain ?

Comment concrètement faire vivre et mettre en œuvre le texte du congrès sur le lieu de travail ? Est-ce que tu as des pistes, aussi dans ton entreprise ?

Je pense qu'au sein de l'entreprise une des premières choses à faire est de rééquilibrer nos activités syndicales et du temps que nous leurs accordons. Il est clair que nous (les délégué-es) passons beaucoup de temps dans les réunions d'instances de l'entreprise mais aussi de la Centrale nous éloignant un peu trop du terrain ; ce qui nous pose parfois problème lorsque nous devons mobiliser les travailleur-euses. Nous nous devons de réfléchir sur la meilleure manière de nous organiser en partageant mieux les mandats dans les différentes instances et en se répartissant plus le « travail ». Il faut que toute l'équipe soit mise à contribution pour garder et entretenir ce lien précieux avec nos affilié-es afin de continuer à « nourrir » notre rapport de force. Une bonne communication avec les affilié-es reste primordiale et nous devons veiller à mieux privilégier le contact présentiel avec les travailleur-euses en allant à leur rencontre mais aussi via l'organisation de plus d'assemblées. Les communications via les réseaux sociaux sont très souvent utilisées et nécessaires mais limitent, selon moi, la qualité des échanges avec les travailleur-euses et leur mobilisation.

L'équilibre ira également de pair avec la manière dont nous nous organiserons pour maintenir notre rapport de force en dehors du lieu de travail. Les permanent es doivent accorder plus d'importance à la sensibilisation des combats sectoriels, interprofessionnels ou de société car nombreux-ses ne vont plus aux manif s'ils ne se sentent pas concerné-es directement. C'est ce que je ressens très fort dans le chef de de certain-es membres de notre équipe syndicale Aldi composée pourtant de super militant-es.

Est-ce qu'il y a un moment qui t'a particulièrement marqué pendant le Congrès ?

J'ai apprécié chaque moment mais s'il y en a un qui m'a particulièrement marqué c'est le moment où, en fin de congrès, tous-tes les congressistes se sont levé-es et ont commencé à chanter « on est là, on est là... » en hommage aux militant-es Delhaize présent-es dans la salle.

C'était émouvant et symbolique d'une lutte syndicale exemplaire la plus longue depuis des décennies. Un bel exemple d'organisation collective, de mobilisation, de solidarité et de rapport de force et même si l'issue du combat n'est pas celui espéré, rien n'est jamais vraiment fini.



Lignes de force

1. Préalable

Le double congrès 2008-2010 a défini le projet social de la CNE. Le congrès de 2015 « Face au pouvoir de l'argent, construire notre contre-pouvoir » s'est doté de trois outils pour mener à bien ce projet social :

- la contagion culturelle dans une volonté d'éducation permanente ;
- la concertation et la négociation collective ;
- l'action collective comme étant « l'expression et l'exercice du rapport de force par un groupe déterminé en vue d'atteindre des objectifs partagés ».

Le congrès de 2019 « Quelle CNE en 2030 ? Mobiliser les imaginations et les énergies » s'est penché sur ce que doit faire la CNE pour anticiper les mutations à venir. Il a approfondi les thématiques suivantes : nos publics, nos services, défendre l'intérêt collectif de nos membres et nos ressources.

Le congrès de 2023 prend racine dans deux expériences : le projet « organizing¹ » développé depuis un an et demi dans la Centrale d'une part, l'enquête qui s'interroge sur nos capacités de mobilisation d'autre part. Ce congrès se focalise donc sur le troisième outil identifié par le congrès de 2015, l'action collective, et approfondit la thématique de l'intérêt collectif de nos membres développée dans le congrès de 2019.

Font partie des différentes stratégies de notre syndicat pour réaliser son projet social :

- L'action collective et l'organisation collective des travailleur-euses, qui sont à comprendre comme toute initiative de l'équipe syndicale qui vise à impliquer, engager et construire du lien avec et entre les travailleur-euses dans la perspective d'améliorer l'impact syndical et le rapport de force (rédiger et distribuer un journal d'entreprise, organiser un tour des services, faire une enquête, un sondage ou une pétition, inviter à un rassemblement ou à une réunion ouverte, proposer la participation à un groupe de travail, organiser une assemblée générale, etc.). Le rapport de force permet d'obtenir des victoires syndicales.
- Le service individuel aux membres permet de faire appliquer les droits des travailleur-euses dans des cas individuels (répondre à une question d'information, organiser une permanence syndicale, intervenir auprès de l'employeur au nom d'une personne, etc.). C'est souvent le premier contact d'un membre du personnel avec le syndicat.
- La négociation collective, définie comme « le processus de recherche et de définition d'accords contraignants entre interlocuteurs sociaux, dont les intérêts sont divergents » (congrès CNE 2015), permet de négocier des améliorations des conditions de travail et de rémunération en cohérence avec le projet social de la CNE. Pour ce faire, les organes de concertation sociale paritaires (DS, CE et CPPT) sont des leviers importants.

Ces différentes stratégies peuvent parfois se faire concurrence - en termes par exemple de temps et de ressources alloués - mais peuvent aussi se renforcer les unes les autres :

Par exemple, le service aux membres peut constituer un point d'appui vers l'action collective. Il permet de créer du contact avec les membres pour les amener au fur et à mesure vers l'action collective. Pour ce faire, la manière de faire du service importe. Il s'agit de ne pas faire « à la place de » mais d'utiliser le service comme levier émancipateur. Le service permet aussi l'identification d'enjeux collectifs à partir de problèmes individuels et donc d'identifier des terrains d'action collective pour l'organisation syndicale.

De la même manière, la concertation sociale ou la négociation s'appuient sur l'existence ou la capacité de construction d'un rapport de force, et donc sur l'organisation collective. Par exemple, la construction collective d'un cahier de revendications qui implique l'ensemble des travailleur-euses d'un lieu de travail a de grandes chances d'améliorer les marges de négociation dans les instances de concertation sociale.

Le congrès 2023 se concentre sur la première stratégie, celle de l'action et de l'organisation collectives des travailleur-euses en vue d'améliorer le rapport de force. Deux principales raisons motivent ce choix.

¹ Le projet « organizing » est un projet pilote sur trois ans (depuis septembre 2021) et a pour objectif de développer des campagnes en entreprise avec les équipes syndicales utilisant une méthode reposant sur l'organisation systématique des travailleur-euses et partant de leurs attentes pour construire l'action collective « par en bas ».

D'une part, un des principaux constats de l'enquête mobilisation et de l'expérience organizing est un déséquilibre entre ces différentes stratégies. En effet, en règle générale, les militant·es consacrent la majorité du temps syndical à des réunions d'instances en entreprise, et au service aux membres. L'organisation collective est, quant à elle, souvent délaissée, faute de temps. Ce constat doit être mis en parallèle avec la structure syndicale et les ressources de notre Centrale. Les permanent·es font aussi le constat qu'une minorité de leur temps est consacrée à l'organisation collective des travailleur·euses, alors qu'ils ont un métier pourtant au cœur de l'action collective dans la Centrale.

Le schéma et le tableau ci-dessous illustrent le déséquilibre actuel entre ces trois stratégies. Le tableau reprend un des résultats de l'enquête mobilisation concernant l'activité syndicale à laquelle les militant·es consacrent le plus de temps.



Activité syndicale qui vous prend le plus de temps	Pourcentage des militant·es
En réunion d'instances de mon entreprise	53%
En réunion d'instances de la CNE ou de la CSC	18%
En contact avec les collègues pour les sensibiliser et les organiser	15%
En service individuel aux affilié·es	14%

D'autre part, nous estimons que pour construire un rapport de force, l'organisation collective est un préalable nécessaire à l'utilisation des deux autres stratégies syndicales. Sans rapport de force, il est difficile d'obtenir des victoires syndicales uniquement par la négociation ou la concertation sociale. Sans rapport de force pour obtenir des victoires syndicales, il n'y a pas de droits qui protègent les travailleur·euses et donc pas de services individuels à rendre à nos affilié·es. Nous avons parfois tendance à considérer la construction d'un rapport de force comme dernier recours, lorsque la négociation n'a pas permis d'obtenir les résultats espérés. Par ce congrès, nous réaffirmons la centralité du rapport de force au cœur de l'action syndicale.

Cela ne signifie bien sûr pas que la CNE ne doit plus rendre des services aux membres, faire de l'éducation permanente ou s'investir dans la concertation sociale. L'objectif de ce congrès est bien d'approfondir, plus encore que ne l'avait fait le congrès de 2015, la stratégie d'organisation et d'action collectives et de lui redonner sa juste place dans notre syndicat. Il s'agit de rééquilibrer notre temps et notre énergie limités entre nos trois missions. Pour réaffecter un peu de moyens de la concertation à l'action collective, on peut - par exemple - décider que sur deux heures de libération pour préparer un CE, on en consacre désormais une à faire des assemblées ou des enquêtes vers les travailleur·euses.

La CNE est un outil au service des travailleur·euses. Ce sont ses membres, et ses militant·es qui dirigent son action via les instances de décisions collectives que ce soit au niveau de l'entreprise, du secteur ou de la Centrale dans son ensemble. Le syndicat est l'expression de l'action collective de ses membres. « La CNE » fait donc référence à la structure, aux professionnel·les, mais avant tout aux militant·es et aux travailleur·euses qui la composent et la font vivre.

Le congrès distinguera deux niveaux où doit se penser l'organisation du rapport de force. Le premier se concentre sur le lieu de travail ; le second en dehors du lieu de travail (interprofessionnel, sectoriel, autre).

Cette double réflexion aboutira en novembre 2023, soit 6 mois avant les élections sociales de 2024. Les lignes de force du congrès peuvent nous servir d'orientation pour réfléchir au recrutement des candidat·es et à la formation des nouvelles équipes de militant·es.



2. Remettre le rapport de force et l'organisation collective au centre de l'action syndicale

2.1. Contexte

D'un côté, la société n'a jamais été aussi riche. De l'autre, elle n'a jamais été aussi incapable de traduire cette richesse matérielle, culturelle et technologique en progrès utile pour tous·tes. Notre génération est confrontée à des angoisses inédites : une planète qui deviendrait inhabitable ; l'emprise grandissante du numérique et de l'intelligence artificielle sur nos vies ; la montée de l'extrême droite. Les entreprises accumulent des profits historiques, mais beaucoup de personnes n'arrivent plus à nouer les deux bouts. Avec les richesses dont dispose la société, tous les humains pourraient vivre mieux, mais cette possibilité nous est refusée parce que la richesse est de plus en plus mal répartie, parce que la domination reste le principe structurant du système politique et économique capitaliste. Domination des grandes puissances sur d'autres pays, des marchés financiers sur les travailleur·euses, du patriarcat sur les femmes, du racisme sur les personnes racisées, du système technologique et économique sur la nature, etc. Mais l'injustice sociale n'a jamais fait surgir à elle seule et automatiquement les résistances qu'elle appelle. La résistance nécessite une prise de conscience des individus et celle-ci est un processus actif qui passe par l'organisation et l'action collectives. Aujourd'hui comme hier, des actions de résistance surgissent. Du côté syndical, on peut citer les mouvements massifs en France, au Royaume-Uni, le mouvement des travailleur·euses de plateforme, etc. Au-delà des syndicats, on peut pointer les actions des Gilets jaunes, des Jeunes pour le climat, de MeToo ou des associations de défense des migrant·es. La question est de savoir dans quelle mesure ces luttes convergent pour faire espérer un changement de société.

La classe travailleuse, notre classe, produit la richesse et est indispensable pour faire fonctionner la société. Nous sommes tous·tes les travailleur·euses et leurs familles, tous·tes ceux qui doivent travailler pour vivre, qu'ils soient avec ou sans emploi, avec ou sans papiers, quel que soit leur statut, leur origine, leur âge... Notre classe n'est pas homogène. En particulier, le racisme et le patriarcat imposent à certain·es travailleur·euses des modes de domination et d'exploitation particuliers. Nous devons reconnaître ces différences et y faire face pour pouvoir nous unir autour de nos luttes communes pour des meilleurs droits pour tous·tes.

- Nous appelons classe dominante un groupe d'individus et d'institutions dans la société qui s'approprie une part de plus en plus importante des richesses et du pouvoir. Ces capitalistes, actionnaires, patrons et autres dominants, qui exploitent les travailleur·euses, considèrent qu'ils possèdent tout et peuvent tout diriger à leur profit : les moyens de production, la technique, les gouvernements (quelle que soit leur couleur politique), l'État, la société, les médias, les savoirs, la nature... Selon le contexte, il s'agit d'identifier les représentants de la classe dominante auxquels s'oppose une classe résistante, la nôtre, qui veut le partage des richesses, reprendre le pouvoir, et le contrôle de sa destinée et aspire à une vie digne pour tous·tes.

Structurellement, les intérêts de la classe dominante, notamment sous la forme des profits et de l'accaparement des richesses, sont en contradiction avec les intérêts de la classe travailleuse. Il peut arriver que ces intérêts convergent pour tels groupes, à tel moment, dans telle entreprise, mais c'est l'exception, pas la règle.

La lutte syndicale s'inscrit dans un horizon de long terme et de transformation globale de la société. L'organisation syndicale vise à réaliser le pouvoir collectif de ceux qui font fonctionner le monde. Pour cela, elle construit des solidarités en partant des besoins des plus faibles. Ce faisant, elle instaure des rapports de force dans l'entreprise et dans la société contre ceux qui dirigent et possèdent le monde. C'est cette dimension unificatrice, et même utopique, qui doit être préservée et (ré)investie parce qu'elle montre au quotidien la possibilité d'un monde plus juste pour tous·tes.

■ LIGNE DE FORCE 1

Au vu du contexte actuel, la CNE estime urgent de renforcer notre capacité d'organisation collective afin de renforcer le rapport de force en faveur de la classe travailleuse. Le conflit social a pour but d'en finir avec la violence structurelle du système capitaliste, qu'elle s'exerce sur les humains en général, sur certains groupes spécifiquement (femmes, personnes racisées, etc.) ou sur la nature. La CNE inscrit donc l'ensemble de ses luttes dans un projet social de transformation de la société.

On l'a déjà indiqué plus haut, la CNE n'existe pas sans ses membres et ses militant·es ; ni budgétairement, ni politiquement. Il faut donc éviter des engagements du type « Nous nous engageons à... si la CNE nous en donne les moyens ». Si nous décidons ensemble de faire des projets, cela veut dire que nous allons tenter de les concrétiser avec les moyens que nous avons collectivement aujourd'hui (et que nous ferons grandir ensemble à l'avenir). Quitte à faire un peu moins d'autre chose. Mais cela n'aurait pas de sens de faire dépendre la mise en œuvre de nos décisions d'hypothétiques ressources supplémentaires.

■ LIGNE DE FORCE 2

Pour renforcer notre capacité d'organisation collective, la CNE s'engage à mobiliser au mieux ses moyens existants et ses propres forces, sans attendre de renforts supplémentaires. Pour ce faire, d'une part, les militant·es et les permanent·es s'engagent à rééquilibrer l'utilisation de leur temps entre les trois grandes stratégies syndicales. Cela signifie qu'une partie du temps aujourd'hui consacré à la concertation sociale glisse vers l'organisation et l'action collectives, puisque la mission de service aux membres ne peut pas globalement reculer et que l'action collective rend la concertation sociale plus efficace. D'autre part, lorsque c'est nécessaire, les militant·es et les permanent·es réorienteront leurs pratiques en vue de développer l'organisation et l'action collectives.

2.2. Construire le rapport de force grâce à l'organisation collective des travailleur·euses

Cette section se penche sur la centralité du rapport de force par l'organisation collective comme stratégie syndicale. Le rapport de force vise à forcer la classe dominante à céder son pouvoir, ou le plus possible de ce pouvoir, et donc pour commencer à considérer le collectif des travailleur·euses organisé·es comme un interlocuteur incontournable et sur un pied d'égalité.

La création d'un rapport de force nécessite de s'organiser collectivement. L'organisation collective est le résultat d'un ensemble de pratiques, de méthodes et de réflexes qui se travaillent sur un temps long. L'organisation collective est comme un muscle qui doit être travaillé, étiré, sollicité et nourri régulièrement pour développer son potentiel en termes de rapport de force.

On a parfois tendance à confondre l'organisation collective avec deux autres méthodes : la mobilisation et la communication :

- La mobilisation vise à rassembler les travailleur·euses qui soutiennent des revendications. Elle est plus souvent ponctuelle et rassemble les convaincus. Elle est un outil important pour « se compter » et mesurer l'ampleur du mécontentement ou de la demande. Elle correspond à une revendication précise ponctuelle, à la revendication d'un nouveau droit ou à la défense de l'existant.
- La communication vise à informer, à communiquer des messages ou à convaincre des travailleur·euses ou le grand public. Elle est un processus plutôt top-down qui, contrairement à l'organisation collective, ne s'ancre pas dans les allers-retours permanents entre la base et l'organisation syndicale.
- L'organisation collective est le préalable des deux autres. Elle vise à mettre en place des structures durables qui permettent de faire émerger les problèmes et les besoins de la réalité quotidienne (au travail ou plus largement). Elle met au centre de son action le contact avec l'ensemble des travailleur·euses, y compris celles qui n'adhèrent pas encore aux revendications portées. Elle vise à faire prendre conscience des injustices subies, de leur caractère collectif et de faire prendre un rôle actif aux participant·es en les impliquant et en construisant une dynamique d'organisation permanente. L'organisation collective permet d'assurer la réalisation et la protection des droits acquis par la mobilisation. Elle vise à accumuler des forces pour que chaque mobilisation se nourisse des précédentes. Elle vise donc à construire un rapport de force dans la durée.

Or, les résultats de l'enquête mobilisation² nous apprennent que les militant·es ont tendance à communiquer davantage qu'à organiser. Ainsi, pour la manifestation du 20 juin 2022 pour de meilleurs salaires, 37% des militant·es ont relayé des messages sur les réseaux sociaux alors que seul·es 22% des militant·es ont organisé les travailleur·euses en amont de la manifestation (sensibilisation lors d'une formation, organisation du déplacement, organisation d'une assemblée).

■ LIGNE DE FORCE 3

La stratégie principale du syndicat pour obtenir des droits pour les travailleur·euses et transformer la société, en accord avec le projet social de la CNE, est la construction d'un rapport de force, par l'organisation collective des travailleur·euses. La construction d'un rapport de force ne peut être considérée en dernier recours mais, au contraire, constitue l'essence même de l'action syndicale.

2 L'enquête a recolté 838 réponses complètes de militant·es, soit 13% d'entre elleux.



- **LIGNE DE FORCE 4**
Nous appelons classe dominante un groupe d'individus et d'institutions dans la société qui s'approprie une part de plus en plus importante des richesses et du pouvoir. Ces capitalistes, actionnaires, patrons et autres dominants, qui exploitent les travailleur·euses, considèrent qu'ils possèdent tout et peuvent tout diriger à leur profit : les moyens de production, la technique, les gouvernements (quelle que soit leur couleur politique), l'Etat, la société, les médias, les savoirs, la nature... Selon le contexte, il s'agit d'identifier les représentants de la classe dominante auxquels s'oppose une classe résistante, la nôtre, qui veut le partage des richesses, reprendre le pouvoir, et le contrôle de sa destinée et aspire à une vie digne pour tous·tes.

- **LIGNE DE FORCE 5**
Le rapport de force est le fait d'obtenir, de la classe dominante, ce qu'elle n'accepterait pas sans contrainte, car elle a des intérêts divergents de ceux des travailleur·euses. Construire un rapport de force nécessite d'assumer la conflictualité entre les intérêts de la classe travailleuse et ceux de la classe dominante.

- **LIGNE DE FORCE 6**
La CNE considère que les intérêts de la classe dominante, notamment sous la forme des profits et de l'accaparement des richesses, sont structurellement en contradiction avec les intérêts de la classe travailleuse. Il peut arriver que ces intérêts convergent pour tels groupes, à tel moment, dans telle entreprise, mais c'est l'exception, pas la règle.

- **LIGNE DE FORCE 7**
Le rapport de force se construit par l'organisation collective des travailleur·euses. L'organisation collective est une méthode qui met les travailleur·euses au centre en leur faisant prendre un rôle actif. Elle nécessite d'y consacrer du temps et se travaille sur un temps long. Elle se matérialise par des allers-retours réguliers entre la base et l'organisation syndicale.

- **LIGNE DE FORCE 8**
Des services individuels efficaces constituent une porte d'entrée du syndicat pour des travailleur·euses qui en sont éloigné·es. Ils permettent d'identifier des terrains d'action collective. Ils construisent aussi, par la pratique, la légitimité des militant·es, et celle du syndicalisme, par l'effectivité des droits. Toutefois, le syndicat n'est pas seulement une organisation de services, mais un outil dont les travailleur·euses peuvent se saisir pour la conquête de nouveaux droits. L'organisation de services sert à soutenir ce rôle fondamental.

- **LIGNE DE FORCE 9**
L'augmentation du taux d'affiliation au syndicat est un des moyens pour renforcer le rapport de force en faveur des travailleur·euses. Elle doit être combinée avec un travail de renforcement de l'adhésion des affilié·es à notre projet social et de confiance des affilié·es dans notre organisation.

- **LIGNE DE FORCE 10**
Assumer la conflictualité nécessite d'identifier un adversaire clair. La construction d'un rapport de force inclut l'analyse des forces et faiblesses de l'adversaire, tout comme l'analyse des forces et des faiblesses du collectif de travail.

2.3. Construire un récit

Le point de départ du désir d'agir, c'est la conviction que les travailleur·euses pourraient avoir en tant que groupe une situation de travail et de vie meilleure que ce que le système leur propose. L'action repose sur un récit laissant entrevoir ce que serait une vie meilleure collectivement. Ce récit participe à la construction de l'identité commune, des intérêts communs et des valeurs fondamentales de ce collectif. Il s'incarne dans des revendications concrètes construites par les travailleur·euses afin d'accrocher le public qu'il faut convaincre de rejoindre le « nous ». La construction collective de ce récit s'échelonne autour d'étapes intermédiaires et d'objectifs de long terme et articule un langage simple et direct avec des argumentaires plus approfondis.

Il faut définir des objectifs politiques (revendications officielles et implicites) et organisationnels (nombre de personnes mobilisées, formation des militant·es, expériences positives, moral des troupes) pour chacune des actions.

La réalisation d'une action, qu'elle soit une action en entreprise, sectorielle ou interprofessionnelle, doit disposer d'un objectif le plus clair possible. Il est indispensable que l'objectif politique de celle-ci soit communiqué le plus tôt possible. De fait, plus tôt les revendications sont connues, plus la sensibilisation à la mobilisation pourra être longue et tenter de réunir un maximum de participant·es. Mais il est aussi important de définir les objectifs organisationnels. En effet, suivant les revendications, l'action à mener n'est pas la même.

A. Le contenu

Les revendications s'élaborent en tenant compte de différents facteurs : les besoins objectifs et matériels des travailleur·euses concerné·es ; le temps nécessaire pour déconstruire le récit de l'adversaire ; le niveau de l'organisation atteint (plus l'organisation est forte, plus les revendications peuvent être fortes) ; le contexte (plus ou moins favorable) ; l'ampleur du rapport de force. Les revendications expriment non seulement un mécontentement, mais aussi un horizon souhaitable. Les revendications permettent de planifier l'action syndicale dans un agenda et font partie d'un projet social.

La manière dont le syndicat définit le « eux » et le « nous » joue un rôle important dans la représentation et la définition des intérêts, surtout dans le contexte de la mondialisation et de la bataille identitaire face à des employeurs qui cherchent à promouvoir l'idée d'une coïncidence parfaite entre leurs intérêts et ceux des travailleur·euses. Plus l'adversaire est flou, plus il y a de tensions sur les objectifs politiques et sur les modes d'atterrissage des actions.

Une évaluation systématique et collective de chaque action du point de vue des participant·es, des adversaires et de l'opinion publique est également nécessaire. Cette grille doit être adoptée en amont de l'action et sur base des différents objectifs propres. Elle doit permettre après chaque action de déterminer les forces et les faiblesses de celle-ci ainsi que de tirer des enseignements pour l'action suivante... En effet, dans une démarche d'éducation permanente, le plus important, c'est moins l'action en elle-même que le débriefing qu'on en fait ensuite (prendre conscience de ce qu'il s'est passé, des rôles des un·es et des autres, quels intérêts en jeu...). C'est là que la prise de conscience sociale s'opère pour des changements de plus grandes ampleurs.

■ LIGNE DE FORCE 11

Pour chaque campagne ou projet, la CNE définit une revendication principale et explique en quoi sa réalisation constituerait un progrès vers plus de justice pour la classe travailleuse. Plus la revendication est radicale - dans un sens de rupture avec le cadre établi - moins elle semblera atteignable. Pour contrer ce risque de démotivation en amont, les revendications de long terme doivent s'articuler avec des revendications de court terme, comprises comme des étapes. Ensemble, nous nous engageons à créer des indicateurs de réussite qui permettront de rendre compte de la progression vers la revendication finale.

■ LIGNE DE FORCE 12

Pour chaque revendication, il est indispensable d'identifier clairement le « nous ». Les revendications rencontrent par définition l'intérêt de notre classe mais peuvent être définies en fonction de l'intérêt de catégories de travailleur·euses particulièrement désavantagé·es. Des outils de communication peuvent être construits dans cet objectif.

■ LIGNE DE FORCE 13

Les équipes de militant·es ainsi que les professionnel·les de la CNE doivent pour chaque revendication identifier les adversaires. Il s'agit d'identifier dans chaque contexte précis les représentant·es de la classe dominante auxquels on s'oppose.

■ LIGNE DE FORCE 14

Pour chaque action, les militant·es définissent, avec l'ensemble des travailleur·euses concerné·es, des objectifs politiques et organisationnels dans la perspective d'éducation permanente. La CNE construit une grille d'analyse qui permettra systématiquement d'évaluer toutes les actions. Un retour systématique, centré sur les résultats que la mobilisation a contribué à obtenir, doit être prévu.

B. La forme

Pour assurer l'adhésion du plus grand nombre aux revendications, la manière de formuler les revendications doit être soignée sur différents points. La sémantique joue un rôle crucial dans la communication et la compréhension de l'information, y compris dans les communications quotidiennes. D'un côté, le discours doit être simple pour mettre en évidence les enjeux essentiels pour les personnes qui ne sont pas directement concernées et/ou qui n'ont pas le temps ou l'envie d'approfondir leur connaissance technique du dossier. L'utilisation de symboles, touchant davantage l'affect que l'intellect, permet de vulgariser et de concrétiser le récit (par exemple, le « retour du travail forcé » face à la mise en œuvre du service com-



munautaire obligatoire par les CPAS). Le langage imagé est un bon moyen de communication : une comparaison dans un tableau ou un graphique est souvent plus parlante qu'un long discours. D'un autre côté, un discours plus spécialisé doit être développé, pour permettre aux personnes intéressées et/ou spécialisées de contribuer à la diffusion du discours au sein et en dehors de l'organisation. Cela permettra également d'anticiper la critique du populisme et de la simplification.

A toute époque, la classe dominante a également dominé les moyens de production intellectuelle. Elle sait imposer ses propres idées, grâce notamment à des idéologues attirés dont l'objectif principal est de cacher la réalité des dominations. La CNE doit développer un discours qui, sans adopter le vocabulaire et les expressions de nos adversaires, met en lumière ce fait et développe les alternatives ; cela peut engendrer de la suspicion, de la résistance de la part de personnes ou de groupes dont la domination est menacée ou qui n'ont pas conscience de cette domination.

■ **LIGNE DE FORCE 15**

Toute personne (militante ou professionnelle) communiquant au nom de la CNE doit adapter son discours en fonction du public ciblé et du degré d'expertise. Il s'agit, d'un côté, de développer des outils de communication simples qui mettent en évidence les enjeux essentiels et de l'autre côté, de diffuser des arguments plus approfondis. Un langage clair et percutant doit être privilégié pour les communications courtes vouées à toucher un grand nombre de personnes.

■ **LIGNE DE FORCE 16**

Toute personne (militante ou professionnelle) communiquant au nom de la CNE utilisera de préférence un langage simple et imagé et évitera les jargons syndicaux (technique, juridique ou bureaucratique) et explicitera les acronymes. Le discours doit être élaboré afin que les travailleur·euses concerné·es s'y reconnaissent.

■ **LIGNE DE FORCE 17**

La CNE doit personnifier les combats grâce à des témoignages relayant l'histoire vécue par un·e travailleur·euse. Personnifier un combat crée une forme d'attachement qui permet plus facilement d'adhérer à une revendication.

■ **LIGNE DE FORCE 18**

La CNE doit soutenir les militant·es et notre classe à créer, diffuser et assumer un discours alternatif au discours de la classe dominante. Cela en produisant elle-même des contributions à ce discours, en formant et soutenant ses militant·es, en leur fournissant des moyens de diffusion.

C. La communication

Une fois la revendication identifiée et formulée, il faut qu'elle soit émise et réceptionnée de la manière la plus visible, percutante et stratégique possible. Par ailleurs, la construction du narratif ne s'arrête pas lorsque la revendication a été propagée pour la première fois, à l'occasion d'une action syndicale (communiqué de presse, manifestation, grève, etc). Elle doit être pensée dans une logique stratégique et adaptative. Les victoires doivent être mieux communiquées, car elles permettent de montrer qu'il est possible de gagner et donnent envie de s'engager. Elles prouvent au monde extérieur l'intérêt de s'organiser syndicalement, elles permettent de faire grandir la mobilisation et le contre-pouvoir et elles motivent les travailleur·euses déjà mobilisé·es.

■ **LIGNE DE FORCE 19**

La CNE établira une stratégie communicative à long, moyen et court terme. Elle a pour but d'établir la manière dont la communication doit évoluer aussi bien en papier que numériquement. Elle permet également d'établir des priorités.

■ **LIGNE DE FORCE 20**

Pour chaque grande campagne, la CNE établira un plan de communication (après avoir défini un objectif, des revendications et un ou plusieurs adversaire·s clair·s). Ce plan de communication permet de planifier sur plusieurs semaines ou mois les différentes actions à réaliser afin d'atteindre l'objectif établi, de diffuser nos revendications et de convaincre le plus de monde possible. Ce plan doit permettre d'indiquer clairement les étapes dans la communication pour atteindre le public cible déterminé.

■ **LIGNE DE FORCE 21**

Toute personne (militante ou professionnelle) communiquant au nom de la CNE doit mettre en avant toutes les victoires, y compris les petites. Même si elles ne sont pas significatives, elles doivent être valorisées. Elles peuvent être défendues comme des étapes vers des victoires plus significatives.

3. Remettre le rapport de force et l'action collective au cœur de l'action syndicale sur le lieu de travail

Le terrain d'action de prédilection du syndicat, c'est le lieu de travail. C'est en organisant un collectif de travailleur-euses que les militant-es créent le syndicat. C'est ce collectif qui affirme le droit des travailleur-euses à avoir voix au chapitre sur l'organisation de leur lieu de travail et sur la répartition de la valeur créée (qu'elle soit marchande ou non-marchande). Ce processus entre inévitablement en conflit avec la prétention des patrons et des capitalistes à diriger les entreprises. Dans les secteurs marchands, les actionnaires sont propriétaires de la « Société » (S.A. ou autre) ; sur cette base, ils - et les administrateurs qu'ils mandatent - prétendent aussi être propriétaires de l'entreprise, de ses actifs, des richesses qu'elle produit, etc. Dans les secteurs non-marchands, les membres des comités d'administration et de direction prétendent, du fait de leur position, pouvoir décider unilatéralement de la gestion de l'entreprise et du personnel. Nous affirmons que l'entreprise est un collectif humain qui appartient d'abord à ceux qui y travaillent. La considérer comme une simple propriété et une marchandise conduit nécessairement à traiter les travailleur-euses comme des marchandises. C'est la capacité des travailleur-euses à remettre en cause cette logique de domination qui constitue le cœur du rapport de force en entreprise.

De cette réalité découle une série de principes qui structurent ce chapitre :

- Au contraire des employeurs, les travailleur-euses constituent un groupe large et souvent hétérogène. La confiance en son propre pouvoir et dans les autres membres du collectif n'est pas naturelle, elle se construit dans le temps. Elle est fragile, doit être défendue à tout moment et n'est jamais acquise. La solidarité et l'unité des travailleur-euses doivent guider notre action.
- La prise de décision collective, l'implication et la participation sont le résultat d'un apprentissage qui dépend largement de cette confiance. Il est essentiel de les développer en continu et non uniquement sous la pression d'un moment de confrontation ou de désaccord avec l'employeur.
- L'action des employeurs vise souvent à empêcher ce processus, en particulier en divisant les travailleur-euses. Cette division peut prendre différentes formes de la création de statuts différents, l'octroi d'avantages particuliers et la sous-traitance jusqu'à des mécanismes de discrimination plus ou moins explicites. Cette division redouble la tendance de la société actuelle et des réseaux sociaux à enfermer les individus dans des identités, dans des microcommunautés de toutes sortes, et les empêche d'embrasser un objectif plus large d'émancipation collective de tous-tes les travailleur-euses. L'organisation doit pouvoir répondre à ces manœuvres et élargir l'horizon des solidarités.
- Exercer le rapport de force, c'est connaître son lieu de travail, c'est comprendre comment la valeur est créée par l'entreprise, où et par quel-les travailleur-euses. C'est savoir où sont nos membres, qui sont les travailleur-euses que les autres écoutent et quelle attitude ils ont par rapport à l'action collective. C'est valoriser la connaissance de l'entreprise des travailleur-euses telle qu'ils la vivent au quotidien.

Ce chapitre contient 4 sections : qu'est-ce qu'un lieu de travail ; qui fait partie du lieu de travail et quel est le rôle de chacun-e ; comment construire un rapport de force sur le lieu de travail et finalement, quel est le rôle de la structure syndicale dans la construction de ce rapport de force.

3.1. Où ? - Définir le lieu ou collectif de travail

Les frontières physiques ou juridiques qui séparent les travailleur-euses qui travaillent sur le même lieu de travail ou sur une même chaîne de production sont une illusion. Cette illusion sert principalement les intérêts du patronat dans la mesure où elle morcelle notre rapport de force et notre capacité à nous organiser. La multiplication des statuts et des contrats de travail (CDD, CDI, sans contrat de travail, intérimaires, de plateforme, jobistes, travailleur ses domestiques, freelancers, faux indépendant es...) et le morcellement des étapes de production des biens ou services ne doivent pas occulter la réalité qu'il y a derrière : les bénéficiaires du travail continuent de profiter à une minorité, les capitalistes, plutôt qu'aux travailleur-euses.

C'est pour donner corps à cette ambition de décloisonner le combat syndical que nous préférons le terme de « lieu de travail » ou « collectif de travail » à celui d'entreprise. Il en va évidemment de même pour le travail inter-centrales et en front commun syndical : partout où c'est possible.

On distingue quatre types de lieu de travail à ne pas considérer comme des entités séparées mais comme des endroits où créer des liens entre les travailleur-euses :

- L'entreprise structurée désigne des lieux de travail où il existe une présence syndicale structurée (délégation syndicale, CPPT et/ou CE). Elle est le lieu de travail qui est actuellement le plus investi par le syndicat.



- L'entreprise non structurée désigne des lieux de travail sans présence syndicale structurée. Environ 40% de nos affilié·es actif·ves travaillent dans des entreprises non structurées. L'organisation syndicale met actuellement à leur disposition principalement un service individuel de défense des droits et d'information (téléphonie, mails centralisés et premières lignes juridiques, le droit de l'employé).
- L'unité de production réelle : le syndicalisme de filière s'articule autour de toutes les étapes qui aboutissent à la production de biens et de services, il est aussi appelé syndicalisme de réseau. Ces dernières décennies, les frontières des entreprises sont devenues de plus en plus floues. Elles se sont progressivement divisées en différentes entités juridiques. De nombreuses entreprises ont ainsi externalisé leurs services périphériques (restauration, sécurité, nettoyage...) ou sous-traité des parties de leurs activités. La grande entreprise est devenue une entreprise réseau, regroupant une multitude de filiales, franchisés, sous-traitants, situés en Belgique ou en-dehors de la Belgique. Cette désintégration a notamment servi à affaiblir le pouvoir collectif des travailleur·euses en renforçant la concurrence entre elleux. Construire une organisation collective, puis une action collective avec des travailleur·euses de toutes les étapes de production est une manière de déjouer ces tendances. Il s'agit de se demander qui sont tous·tes les travailleur·euses qui participent à la production (d'une grande entreprise, d'un groupe, d'un secteur...) et de casser les logiques de compétition en les unissant dans l'action collective face aux actionnaires. C'est ce qu'on appelle le syndicalisme de filière. De telles solidarités de filière existent, notamment lors des restructurations. Les syndicats qui négocient un plan social peuvent exiger que celui-ci protège non seulement les travailleur·euses de la société-mère, mais aussi les travailleur·euses des sous-traitants qui subissent les conséquences de la restructuration.
- L'unité territoriale : le syndicalisme de site est une autre forme d'action collective débordant des frontières de l'entreprise. Dans des zonings, des centres commerciaux, des travailleur·euses d'entreprises différentes font face à des problèmes communs. Ils sont plus forts vis-à-vis des employeurs des entreprises où ils travaillent ou vis-à-vis des pouvoirs publics, s'ils peuvent porter ensemble les mêmes revendications. Iels ne s'enferment pas dans les cadres traditionnels de la discussion et de la négociation, c'est-à-dire celui de l'entreprise, et érigent des lieux de discussion pour tous·tes les travailleur·euses du site, et même parfois des lieux de négociation avec les directions du site ou une direction qui assume le rôle de coordonnateur (les responsables d'un centre commercial par exemple). De telles expériences existent en Belgique (expériences dans les shoppings commerciaux de Dockx à Bruxelles ou de la Médiacité à Liège ; dans les zonings de Bierset à Liège), comme en France (zone aéroportuaire de Paris-Roissy, expérience de Mecanic Vallée dans le sud du Massif central). Ces expériences permettent d'obtenir des victoires pour les travailleur·euses du site (parkings gratuits, blocage de l'ouverture d'un centre commercial pendant des jours fériés, desserte de transports en commun, systèmes de covoiturage...) et un partage d'expériences entre travailleur·euses et équipes syndicales en vue d'améliorer les stratégies. A l'heure de la fragmentation du monde du travail via la sous-traitance et l'augmentation des statuts et contrats précaires, le syndicalisme de site permet de réunifier les travailleur·euses actif·ves sur un même territoire, de développer leur conscience de classe (en dépassant la loyauté que certain·es travailleur·euses peuvent ressentir à l'égard de leur entreprise respective, qui peuvent être concurrentes sur le plan commercial) et de protéger les travailleur·euses les plus précaires (notamment dans les entreprises sans représentation syndicale).

Les lieux de travail sont aussi en constante évolution : augmentation du télétravail, travailleur·euses sans lieu de travail fixe ou itinérant·es, travailleur·euses à domicile, etc. La CNE, tant les professionnel·les que les militant·es ont pour mission de penser et repenser des outils et des méthodes adaptés à ces réalités.

■ LIGNE DE FORCE 22

La base du syndicalisme est le lieu de travail. Les militant·es de la CNE cherchent à organiser leurs collègues en priorité. Le syndicalisme défendu par la CNE ne se limite pas aux frontières juridiques de l'entreprise ou des unités techniques d'exploitation. Face à la fragmentation de l'entreprise, l'ensemble des acteur·rices de la CNE défend un syndicalisme qui organise le collectif de tous·tes les travailleur·euses sur un lieu de travail, entendu au sens large, y compris une unité territoriale ou sur l'ensemble des étapes de la production de biens ou services.

■ LIGNE DE FORCE 23

Notre syndicalisme ne se laisse pas diviser par les statuts et les formes de contrats de travail. Tant les militant·es que les professionnel·les de la Centrale défendent un syndicalisme qui cherche à intégrer tous·tes les travailleur·euses, quelle que soit la forme du contrat de travail et/ou leur place dans toutes les étapes de la production de biens ou services, ceci en concertation avec les autres centrales syndicales.

■ LIGNE DE FORCE 24

Pour répondre à l'augmentation du nombre de travailleur·euses isolé·es (par la nature de leur activité ou la taille de leur entreprise), des entreprises non structurées et du télétravail, les permanent·es veilleront, avec les militant·es, à développer des expériences de syndicalisme territorial. Pour ce faire, un travail en partenariat avec les fédérations CSC et les autres centrales concernées sera nécessaire et pertinent.

■ LIGNE DE FORCE 25

La CNE, par le biais des militant·es et avec le soutien des permanent·es concerné·es, établira, là où c'est possible, des comités interentreprises. Ces comités interentreprises visent à organiser les travailleur·euses autour de thématiques transversales et à se rendre disponibles auprès du personnel des entreprises non-structurées pour propager la culture syndicale.

■ LIGNE DE FORCE 26

Face à la fragmentation des entreprises en entités toujours plus petites (sous-traitance, franchise, travailleur·euses autonomes...), la CNE accompagnera les militant·es à développer des initiatives de syndicalisme le long de toutes les étapes de production de biens ou services.

Des obstacles concrets peuvent amener des difficultés au développement des formes de syndicalismes mentionnées ci-dessus. Voici quelques exemples de moyens qui permettent de lever ces obstacles : assurer une libération syndicale effective c'est-à-dire plus d'heures là où elles sont insuffisantes et prévoir le remplacement du·de la travailleur·euse libéré·e (sans rompre l'ancrage sur le lieu de travail des militant·es) ; communication avec les travailleur·euses ne parlant pas français, etc.

■ LIGNE DE FORCE 27

La CNE cherchera des moyens en vue de lever les obstacles concrets dans la mise en œuvre des formes alternatives de syndicalismes susmentionnées (de réseau, territorial, de plateforme...).

■ LIGNE DE FORCE 28

La diversité des réalités de terrain nous impose d'être créatif·ves et d'éviter une même solution applicable partout. On pense notamment aux petites équipes syndicales, aux travailleur·euses sans lieu de travail et aux délégué·es isolé·es. Le syndicalisme territorial, de filière et de site ainsi que la mise en place de délégations intersites ou de réseau accompagnés d'outils de communication adaptés sont des éléments de solution.

■ LIGNE DE FORCE 29

Le secteur est le lieu de coordination par excellence des actions qui dépassent le cadre de l'entreprise formelle. Il joue un rôle d'impulsion et de partage d'expériences essentiel à la mise en place, la réalisation et l'évaluation d'initiatives nouvelles.

3.2. Qui ? - Tout le monde a un rôle à jouer

Construire le rapport de force sur le lieu de travail ne découle pas d'une déclaration d'intention. C'est un choix de la Centrale qui implique dès lors toutes les personnes qui prennent part au projet syndical de la CNE ainsi que toutes les personnes qui prennent part à une forme d'organisation collective sur le lieu de travail. C'est un réel projet collectif pour lequel chaque rôle compte.

■ LIGNE DE FORCE 30

L'objectif est de réorienter des forces vers la construction de collectifs capables, à terme, de porter de façon de plus en plus autonome l'action sur le lieu de travail. L'ensemble des forces de la Centrale mène une réflexion pour renforcer la dimension collective de son travail quotidien.

A) Les travailleur·euses

C'est l'ensemble des travailleur·euses qui constitue le cœur de l'action syndicale et de la construction du rapport de force sur le lieu de travail. Les travailleur·euses d'un lieu de travail ne constituent pas un bloc homogène. D'une part, nous sommes confrontés à une division de plus en plus importante des travailleur·euses par les statuts, les montages juridiques et les formes de contrats de travail. D'autre part, le racisme et le patriarcat infligent à certain·es travailleur·euses des modes de domination et d'exploitation supplémentaires : nous sommes tou·tes exploité·es par le capitalisme, mais une femme ou une personne racisée de notre classe peut subir une double voire une triple domination. Nous construisons donc notre unité sans fermer les yeux sur ces mécanismes, et en les combattant comme nous combattons aussi toutes les formes d'oppression ou de discrimination. Une attention particulière doit être portée à intégrer l'ensemble des travailleur·euses dans l'action syndicale.



Le syndicat, ce sont les travailleur·euses qui s'organisent ; la CNE, c'est l'outil sur lequel iels peuvent s'appuyer pour construire l'action collective. Cela nécessite de progressivement faire passer les affilié·es d'une position parfois trop attentiste envers l'organisation syndicale vers un rôle actif. Ce rôle actif peut prendre plusieurs formes, il ne s'agit pas de faire de chaque affilié·e un·e super-héros·ine militant·e. Les travailleur·euses peuvent s'impliquer à différents niveaux : participation à une assemblée, participation ponctuelle à une action ou à une formation, militer dans le syndicat, courroie de transmission de l'information etc.

Dans les entreprises structurées, il convient d'intégrer le plus largement possible les travailleur·euses dans notre travail syndical (sondage, diffusion d'informations, propagande, etc.) sans se limiter aux seul·es affilié·es de notre organisation. Des comités ponctuels de travailleur·euses peuvent être organisés par l'équipe syndicale, par exemple pour une campagne spécifique.

■ **LIGNE DE FORCE 31**

La CNE, par le biais des militant·es qui la composent, vise à organiser le collectif des travailleur·euses sur le lieu de travail. Les travailleur·euses ne sont pas uniquement des personnes à qui le syndicat doit rendre un service. Iels sont les acteur·rices de l'action collective sur leur lieu de travail.

■ **LIGNE DE FORCE 32**

La CNE estime que l'importance que nous attachons à l'unité des travailleur·euses ne doit pas nous empêcher de voir et de combattre les mécanismes systémiques de domination qui agissent non seulement sur notre classe, mais aussi dans notre classe, et en particulier le racisme et le patriarcat.

■ **LIGNE DE FORCE 33**

Les travailleur·euses peuvent s'impliquer à différents niveaux. La CNE encourage tous·tes les militant·es à récolter l'opinion des travailleur·euses en créant des moments d'expression individuelle - l'enquête ou le sondage ; et collective - l'assemblée.

■ **LIGNE DE FORCE 34**

Les équipes syndicales créent des opportunités de participation et d'implication pour les travailleur·euses. Ceci afin de s'assurer à tout moment que les positions collectives construites correspondent encore au mandat des travailleur·euses. Chaque étape permet de créer des liens, de la communication et de la confiance entre les travailleur·euses, avec les délégué·es et/ou avec la Centrale.

■ **LIGNE DE FORCE 35**

L'implication des travailleur·euses est pensée comme une formation progressive à l'action collective, au syndicalisme et au projet politique de la Centrale. La meilleure école de l'action collective est l'expérience vécue d'actions collectives passées.

■ **LIGNE DE FORCE 36**

L'équipe syndicale communique régulièrement vers les travailleur·euses. Iels sont invité·es régulièrement à participer au travail de l'équipe syndicale. Un moment de retour de l'équipe syndicale vers les travailleur·euses est organisé au moins une fois par an.

B) Les affilié·es

Quelles que soient les motivations initiales, l'affiliation constitue un acte politique important, il doit être traité comme tel. A côté du service et/ou de la défense individuelle, l'affilié·e contribue - consciemment ou non - à la défense collective de notre classe. C'est cette dernière que nous cherchons à nourrir. Nous voulons réussir à ce qu'un maximum d'affilié·es aient un rôle actif dans l'organisation collective des travailleur·euses. L'enquête « mobilisation » a montré qu'une majorité des affilié·es est favorable aux mobilisations, qu'il s'agisse d'affilié·es déjà réceptif·ves aux appels à mobilisation (25% des répondant·es) ou d'affilié·es qui mettent en évidence des contraintes qui font qu'ils ne peuvent y prendre part (44% des répondant·es). Les affilié·es qui ont répondu à l'enquête sont globalement satisfait·es des délégué·es en entreprise (57% sont (très) satisfait·es) et ce taux de satisfaction augmente à 62% lorsqu'il s'agit de recevoir de bons conseils. Par contre, le taux de satisfaction des délégué·es baisse quand il s'agit de la satisfaction à être motivé·e à participer aux mobilisations (38%). Il y a donc un travail à entreprendre dans cette optique.

Les affilié·es en entreprises structurées sont des contacts privilégié·es pour les équipes syndicales. Chaque équipe se doit d'utiliser toutes les données disponibles pour proposer aux affilié·es de s'impliquer à leur échelle dans le projet syndical. L'équipe syndicale peut, notamment, proposer des formations politiques ou méthodologiques : des formations sur les enjeux des campagnes syndicales mais aussi des formations à l'action collective, des jeux de rôles pour s'entraîner au contact avec les travailleur·euses, etc.

Les affilié·es des entreprises non structurées représentent une partie significative des affilié·es de la Centrale. L'absence de délégation syndicale les rend particulièrement vulnérables. L'organisation collective et le soutien de la Centrale sont les seuls moyens pour elleux de se faire entendre.

■ LIGNE DE FORCE 37

Avec l'aide de la Centrale, l'équipe syndicale suit la répartition des affilié·es dans les différents départements du lieu de travail. Le rôle du (des) SAF, dont la désignation est un objectif pour chaque équipe syndicale, est primordial dans cette étape. Tous·tes les délégué·es qui utilisent des données à caractère personnel des affilié·es sont tenu·es de respecter la Déclaration d'engagement signée. Un contact régulier et privilégié avec les affilié·es est prévu par l'équipe syndicale.

■ LIGNE DE FORCE 38

L'équipe syndicale porte une attention à la formation des affilié·es. Sur base des besoins qu'elle identifie, elle peut mettre en place des discussions et échanges pour la formation politique, économique ou méthodologique des affilié·es. Ils peuvent s'appuyer sur la Centrale et les outils fournis pour la faire. L'expérience d'une lutte collective est en elle-même le meilleur levier pour la formation.

■ LIGNE DE FORCE 39

La CNE veut donner une place et un rôle aux affilié·es des entreprises non structurées dans l'action collective. La mise en contact des affilié·es d'une même entreprise entre elleux ou avec la délégation CNE la plus proche ainsi que les expériences de syndicalisme territorial ou de filière, doivent essayer de répondre à cet enjeu.

■ LIGNE DE FORCE 40

L'identification par les services de la Centrale de problématiques collectives dans des entreprises non structurées ou sans délégation syndicale ne peut pas rester sans réponse. La Centrale cherchera les meilleures façons de répondre à cet enjeu à partir d'un recueil plus systématique de l'information des services directement en contact avec ces affilié·es.

C) Les militant·es

Les militant·es mandaté·es sont les premier·ères « professionnel·les » de la Centrale. En effet, tant en termes de nombre qu'en termes de présence effective sur le terrain, la CNE existe avant tout grâce à l'expertise et l'action de ses militant·es. L'utilisation du temps syndical et des outils à leur disposition doivent permettre, entre autres, d'améliorer l'organisation des collègues sur le lieu de travail. Nous voulons défendre ou reconquérir le droit au « temps nécessaire » pour réaliser sur le temps de travail leur mission au sens large.

Au-delà de l'exercice du mandat, énormément de délégué·es sont aussi des militant·es de leur syndicat et prennent également le temps nécessaire en dehors du temps syndical pour effectuer les missions dans le cadre de leur mandat (si le temps syndical alloué n'y suffit pas) et pour prendre des responsabilités ou montrer leur solidarité dans leur syndicat. La CNE reconnaît l'importance cruciale de cet engagement militant. Au fur et à mesure, les militant·es se constituent un réseau - maillage syndical - qui leur permet de soutenir leurs missions et de construire leur organisation combative et démocratique.

■ LIGNE DE FORCE 41

Les militant·es avec un mandat sont les premier·ères « organisateur·rices » du syndicat sur le lieu de travail. Outre leurs missions de service aux travailleur·euses et de concertation sociale, les militant·es ont la mission d'organiser les collectifs de travailleur·euses afin de faire émerger des revendications à destination de l'employeur ou de toute autre autorité compétente. Quel que soit le geste posé, il trouve son sens dans le renforcement du rapport de force syndical dans l'entreprise en vue de conquérir de nouveaux droits pour les travailleur·euses et d'orienter l'entreprise vers d'autres finalités que le profit.

■ LIGNE DE FORCE 42

La légitimité du·de la militant·e auprès des travailleur·euses peut se construire de différentes façons : grâce à son organisation, ses compétences, sa connaissance des dossiers, sa crédibilité, sa probité, ses relations et contacts avec les travailleur·euses. Mais, au final, la légitimité des militant·es dépend de leur capacité collective à organiser un rapport de force le plus efficacement possible en fonction du contexte. C'est donc ce qui doit guider principalement son action.



- **LIGNE DE FORCE 43**
Le contact régulier et systématique avec les travailleur·euses démarre dès l'arrivée de nouveaux collègues et est la première étape pour construire l'action collective. Cette mission de connexion avec les collègues doit faire partie intégrante du projet de chaque équipe syndicale.
- **LIGNE DE FORCE 44**
Une équipe syndicale, pour remplir les multiples missions syndicales, doit être équilibrée. Il est important de veiller à ce que tous les rôles, et donc tous les profils, y soient représentés : concertation sociale ; négociation ; défense individuelle ; organisation collective et mobilisation des travailleur·euses. Pour ce faire l'équipe syndicale ne se limite pas aux militant·es élu·es. A chaque fois que c'est possible et sans les mettre en danger, elle intègre en son sein les affilié·es qui souhaitent s'investir dans l'action syndicale.
- **LIGNE DE FORCE 45**
La CNE accorde une importance particulière au renouvellement des équipes syndicales et à l'intégration de nouveaux militant·es en leur sein. Dans la mesure du possible, ce processus veille à constituer des équipes représentatives du collectif de travail dans toute sa diversité. Elle met en place des pratiques qui permettent de faciliter leur intégration.
- **LIGNE DE FORCE 46**
La CNE rappelle que devenir militant·e syndical·e à la CNE passe par un engagement mutuel qui accepte des droits et des devoirs repris dans le formulaire de candidature. Toute personne peut y trouver sa place pour autant qu'elle accepte de participer au projet social de la CNE.

D) Le personnel de la CNE

Tous les métiers de la Centrale ont aussi un rôle à jouer dans la perspective de remettre le rapport de force et l'action collective au centre de l'action syndicale.

- Le métier de la Centrale dont l'objectif principal est d'organiser les travailleur·euses sur les lieux de travail est celui de permanent·e et d'aide-responsable syndical·e. De nombreux permanent·es font part d'un déséquilibre entre leurs missions de défense individuelle, de concertation sociale et d'action collective. Les deux premières missions prenant le pas sur la dernière. La Centrale doit pouvoir lever les obstacles pour remettre l'organisation collective des travailleur·euses au cœur de leur travail.
- Les premières lignes et conseiller·ères aux affilié·es sont le premier point de contact des affilié·es des entreprises non structurées. Il y a lieu de penser comment leur mission peut aussi soutenir l'action collective.
- Les services de support - comptabilité, membres, et primes - ont également des contacts réguliers avec les affilié·es et assurent une mission qui permet l'efficacité dans l'action syndicale. Ils assurent notamment le paiement des primes et des indemnités de grève.

Les lignes de force ci-après n'ont pas vocation à toucher au référentiel de tâches des professionnel·les de la CNE. Elles évoquent des objectifs généraux et des missions des différents métiers qui la composent. Tout ce qui relève des relations collectives de travail continue d'être traité par les instances concernées.

- **LIGNE DE FORCE 47**
Dans le cadre de leur mission d'organisation, les permanent·es forment les délégué·es à devenir des organisateur·rices sur leur lieu de travail. Pour ce faire, ils développent des outils et des méthodes adaptés au secteur et aux particularités du lieu de travail (voir point 3.3).
- **LIGNE DE FORCE 48**
La fonction d'ARS (« aide responsable syndical ») est en cours de redéfinition. La Centrale sera attentive à ce que les futur·es ARS aient à l'esprit la volonté générale du Congrès de renforcer la conscientisation et l'organisation des travailleur·euses qu'ils contactent.
- **LIGNE DE FORCE 49**
Parmi le personnel de la CNE, le congrès rappelle que les permanent·es sont le principal moteur de l'action collective et qu'ils exercent cette mission en utilisant les méthodes de l'éducation permanente et en lien avec le projet social de la CNE.

■ LIGNE DE FORCE 50

Le congrès insiste en outre sur le rôle de « propagandiste » des permanent-es. Cela implique de développer, auprès des équipes syndicales et des travailleur-euses, une conscience de classe et d'aider à assumer la conflictualité entre notre classe et la classe dominante (voir ligne de force 3).

■ LIGNE DE FORCE 51

Les permanent-es nationaux-ales ou principaux-ales jouent un rôle moteur pour créer une culture de l'organisation collective et de la mobilisation dans leur secteur ou leur UOP.

■ LIGNE DE FORCE 52

Les premières lignes et les conseiller-ères aux affilié-es assurent une mission d'information, de soutien et de suivi des dossiers individuels des affilié-es et des travailleur-euses qui font appel à la CNE pour défendre leurs conditions de travail et de rémunération. Dans le cadre de cette mission, iels assurent et préservent l'esprit syndical dans toutes les dimensions des contacts qu'iels sont amenés à avoir avec les travailleur-euses, et notamment, lorsque c'est pertinent, rappeler l'importance de l'organisation collective et des mobilisations à tous les niveaux.

■ LIGNE DE FORCE 53

Les secrétaires assurent une complémentarité avec les permanent-es dans leur mission de soutien aux militant-es et aident, dans le cadre de cette mission, à la mise en place d'une organisation des services qui sont en soutien à la création, au maintien et au renforcement des capacités de mobilisation des travailleur-euses.

■ LIGNE DE FORCE 54

Les services de support de la Centrale, tant dans leur contact direct avec les affilié-es que dans les missions de soutien aux autres professionnel-les de la Centrale, rappellent le caractère collectif de l'organisation syndicale, l'esprit syndical et l'importance de l'affiliation dans l'ensemble des contacts qu'iels sont amené-es à avoir avec des travailleur-euses.

3.3. Comment remettre les travailleur-euses et leurs préoccupations au centre de l'action syndicale ?

Mettre les travailleur-euses au centre de l'action syndicale sur le lieu de travail implique de développer une expertise de l'action collective sur le lieu de travail. Le congrès propose une série de pistes concrètes pour nourrir nos pratiques de l'action collective et de l'organisation du rapport de force sur le lieu de travail.

Ce chapitre ne contient pas de recette magique. Il rassemble, sur bases d'expériences vécues et des pratiques observées, tout ce qui peut aider à faire émerger un rapport de force sur nos lieux de travail respectifs. Il est clair que les réalités des lieux de travail organisés au sein de la Centrale sont multiples. Toutes les méthodes ne sont donc pas pertinentes à appliquer partout et il peut en exister d'autres.

Les délégué-es isolé-es et les petites équipes font face à des difficultés spécifiques : solitude, manque de temps disponible, proximité plus naturelle avec l'employeur, plus de négociations individuelles, contact direct de l'employeur vers les travailleur-euses, difficulté à mettre en évidence la plus-value de la concertation sociale, etc. Ces difficultés nécessitent de penser à des réponses spécifiques à leur réalité.

L'ensemble des lignes de force qui suit peut être résumé comme ceci : la CNE, par l'action de l'ensemble des protagonistes qui la font vivre (professionnel-les, militant-es) se donne l'ambition d'impliquer davantage l'ensemble des travailleur-euses dans les activités syndicales afin d'augmenter le rapport de force et l'impact sur les lieux de travail.

0) Construire une équipe syndicale

Voir la ligne de force 44



1) Cartographeur

Pour construire le rapport de force, il est crucial d'avoir une connaissance fine des données du terrain. Ces données concernent la cartographie du lieu de travail, des travailleur·euses et de la communication. Pour rendre ces informations utilisables, il est important de les centraliser. On peut distinguer quatre cartographies complémentaires qui répondent chacune à des questions particulières :

- La cartographie sectorielle ou plus large, qui permet de situer une entreprise dans son secteur et dans le tissu économique : quels autres secteurs dépendent de nous ? Quelle importance a le secteur dans l'économie nationale... Comment le secteur évolue-t-il ? L'entreprise suit-elle la logique ? Etc.
- La cartographie du lieu de travail : comment fonctionne l'entreprise ? Quels sont les différents éléments qui la composent ? Comment sont organisées toutes les étapes de la production de biens et de services ? Comment l'entreprise réalise-t-elle sa mission ? Comment est structurée l'entreprise ou le lieu de travail ? Quelle est la composition du conseil d'administration ? Quels sont les bénéfices annuels ? Comment sont-ils distribués ? Quelles sont les forces et les faiblesses de l'employeur ? Etc.
- La cartographie des travailleur·euses: comment sont-ils réparti·es entre les métiers, les sites, les fonctions, les départements ? Où sont nos affilié·es ? Qui sont les personnes de confiance sur qui on peut compter ? Quelles sont les autres centrales présentes ? Etc.
- La cartographie de la communication : qui sait nous contacter ? Qui reçoit nos communications ? A-t-on les adresses mail de tout le monde ? Qui n'a jamais entendu parler de nous ? Comment la direction communique-t-elle ?

■ LIGNE DE FORCE 55

Les instances sectorielles ont la responsabilité de cartographier leur secteur. Les équipes syndicales CNE cartographient le lieu de travail, les travailleur·euses et sa communication partout où c'est possible. Cette cartographie doit pouvoir orienter la construction d'un plan d'actions de l'équipe syndicale et se fixer des objectifs.

2) Identifier et lever les freins

■ LIGNE DE FORCE 56

L'équipe syndicale identifie les freins à l'action collective (individualisme, télétravail, absence de tradition syndicale de l'entreprise...), non pas pour justifier la focalisation exclusive sur le service individuel aux travailleur·euses, mais pour lever ces freins et accompagner les travailleur·euses vers l'action collective.

3) Se rendre visible et disponible

Se rendre visible passe par se poser la question « est-ce que tout le monde nous connaît et sait comment nous contacter ? ». L'affiche de présentation de l'équipe syndicale ne doit pas être réservée à la période des élections sociales, mais doit être facilement accessible à tous·tes les travailleur·euses, en tout temps. La disponibilité de l'équipe est également primordiale pour améliorer notre impact syndical. Dans l'objectif de devenir des acteur·rices incontournables pour les travailleur·euses, il s'agit de créer les opportunités pour être interpellé·es par les collègues. Par exemple, en s'assurant qu'une présentation de l'équipe, des moyens de contact et des moments de permanences (physiques ou téléphoniques) soient accessibles à l'ensemble des travailleur·euses.

■ LIGNE DE FORCE 57

Chaque équipe syndicale veille à se rendre visible, accessible et disponible autant que possible durant toute la durée du mandat. Elle s'assure que tous·tes les travailleur·euses sachent qui fait partie de l'équipe syndicale, comment les contacter et met en place des moyens pour faciliter ce contact. Pour ce faire, elle s'appuie sur les outils et les formations de la Centrale.

4) Communiquer

La communication syndicale fait partie des droits des travailleur·euses. Plus encore, communiquer fait partie des missions syndicales. Développer ses propres canaux de communication, autonomes à ceux de l'employeur, permet de ne pas être dépendant de l'arbitraire de l'employeur ou de limiter les possibilités d'intimidation. Si l'employeur use de l'intimidation pour empêcher de communiquer librement, la CNE invite les équipes syndicales à développer des moyens de communication autonomes. Même dans les petites structures où la communication peut se réaliser de manière spontanée, il est essentiel de structurer ces canaux d'information (valves papier, valves électroniques, distribution d'un journal d'entreprise, groupe whatsapp...).

Dans les entreprises structurées, la responsabilité globale de communiquer avec les travailleur·euses est partagée entre la « structure » CNE et l'équipe syndicale. La première est responsable de la communication de masse, envers tous·tes les militant·es et affilié·es. La seconde, l'équipe syndicale, est responsable de la communication sur le lieu de travail, envers tous·tes les travailleur·euses, car elle est plus proche et plus légitime. La CNE en tant que structure doit continuer de proposer des outils et des modules de formation à ses militant·es pour mieux communiquer. L'objectif essentiel est que l'équipe syndicale entre en communication directe avec tous les travailleur·euses (affilié·es ou pas-encore-affilié·es). Il est essentiel que notre syndicalisme soit un syndicalisme de rencontres entre collègues, entre personnes humaines, et ne soit pas aspiré par l'« information automatisée ».

En ce qui concerne les travailleur·euses des lieux de travail non structurés, c'est à la Centrale qu'il revient de développer des moyens de communication afin de les informer, de les sensibiliser et de les consulter sur des enjeux qui les concernent, et de les encourager à prendre contact avec nous.

■ LIGNE DE FORCE 58

Chaque équipe veille à mettre en place un canal de communication qui soit de préférence autonome à celui de l'employeur. De ce fait elle peut diffuser régulièrement les informations de la concertation sociale ou toute autre information pertinente aux travailleur·euses. Les équipes syndicales seront formées et soutenues par l'équipe communication de la Centrale dans cet effort.

■ LIGNE DE FORCE 59

Face aux nouvelles formes de travail, notamment virtuelles, et vu l'augmentation de la puissance des nouvelles méthodes de communication, la CNE se dote de moyens de communication adaptés qui permettent une prise de contacts régulière et qui permettent de rassembler les travailleur·euses. Elle veille à leur mise en œuvre. Le droit à la communication syndicale est essentiel et doit être défendu par la CNE, comme c'est prévu par la CCT n°5.

5) Récolter l'avis des travailleur·euses par un sondage

La concertation nous pousse à devoir intégrer à notre agenda les préoccupations et les contraintes des employeurs. A force de concertation, il arrive que l'on se retrouve coupé des préoccupations de nos collègues. A cet égard, le sondage constitue le plus fondamental des outils d'implication des travailleur·euses, syndiqué·es ou non, dans l'action syndicale. Sonder les travailleur·euses offre à la fois une légitimité à l'action syndicale auprès de l'employeur et une reconnaissance du travail des militant·es par l'ensemble des travailleur·euses.

■ LIGNE DE FORCE 60

Dans le cadre d'un processus collectif, le recours au sondage rapide ou à l'enquête plus approfondie doivent faire partie des réflexes de l'équipe syndicale pour sonder les travailleur·euses. Elle permet de tester et de diffuser les enjeux identifiés collectivement. Le sondage est aussi un tremplin vers une discussion collective notamment via la mise en débat des résultats.

6) Rencontrer

■ LIGNE DE FORCE 61

Bien que les réalités des lieux de travail soient très variées, la CNE rappelle l'importance d'organiser des tours des sites, tours des services ou tours du personnel, de manière proactive et régulière. Ces visites doivent permettre à l'ensemble des travailleur·euses de rencontrer, au moins une fois par an, un·e délégué·e syndical·e qui vient activement à sa rencontre.

7) Organiser des assemblées de travailleur·euses

Le lieu privilégié de l'exercice de la démocratie sur le lieu de travail est l'assemblée des travailleur·euses. Il s'agit d'un lieu de débat contradictoire, de formation collective, d'éducation permanente et de prise de décision. Pour la CNE, l'assemblée des travailleur·euses reste l'organe le plus légitime pour prendre une décision au sein d'un lieu de travail.

L'assemblée constitue aussi une action collective en soi puisqu'elle construit le rapport de force nécessaire pour contraindre l'employeur de prendre une décision qu'il n'aurait pas prise sans que les travailleur·euses se réunissent en assemblée et donc se manifestent publiquement. Ni des obstacles opposés par l'employeur ni un défaut de légitimité ressenti par les militant·es ne peuvent freiner cette mission de rassemblement.



■ LIGNE DE FORCE 62

Chaque équipe syndicale organise des assemblées des travailleur·euses régulièrement en s'adaptant aux réalités du lieu de travail (virtuelle, multiples, tenant compte des horaires, durant les réunions du personnel, régionales, etc.). Organiser régulièrement des assemblées est la seule manière de s'améliorer et de trouver la manière la plus adaptée de les organiser.

■ LIGNE DE FORCE 63

L'assemblée est le lieu premier où s'exerce la démocratie syndicale. Décider collectivement des revendications, de la stratégie, des actions, etc. est au cœur de notre projet et la meilleure façon de faire vivre un collectif. La démocratie implique de donner une vraie place à tous·tes en tenant compte des réalités de chacun·e : jeunes, postes et statuts les moins valorisés, personnes victimes de discriminations, de racisme ou de sexisme, groupes minoritaires etc.

■ LIGNE DE FORCE 64

La CNE rappelle que rassembler les travailleur·euses durant les heures de travail, dans la mesure du possible, est un droit des travailleur·euses.

Ce droit d'organiser des temps collectifs vaut également pour ceux qui ne disposent pas de lieu de travail fixe et pour qui il est dès lors difficile de se rencontrer physiquement avec ses collègues. Les militant·es de la CNE revendiquent du temps et des lieux pour rendre ce droit effectif pour l'ensemble des travailleur·euses.

8) Planifier

Selon l'enquête mobilisation et nos expériences vécues, beaucoup d'équipes syndicales surinvestissent la concertation sociale par rapport aux autres stratégies syndicales. Une des conséquences est le manque de temps qui en découle pour organiser leurs agendas propres. Pouvoir se fixer des objectifs par équipe syndicale permet d'assurer une certaine indépendance par rapport à l'agenda de l'employeur. Ces objectifs doivent être priorisés pour éviter de se perdre dans une liste d'objectifs trop nombreux. La priorisation de ces objectifs doit se baser sur les priorités des travailleur·euses et être en accord avec le projet social de la CNE. Un critère de réussite d'atteinte de ces objectifs est le niveau d'engagement collectif des travailleur·euses et de soutien à ces priorités.

■ LIGNE DE FORCE 65

Là où c'est possible, les équipes syndicales CNE cherchent à se fixer des objectifs et un agenda propre, indépendant de celui de l'employeur. Ces objectifs sont définis sur base des priorités des travailleur·euses en accord avec le projet social de la CNE. Ces objectifs comprennent nécessairement l'amélioration du lien entre l'équipe syndicale et les travailleur·euses. La feuille de route de l'équipe syndicale inclut aussi la répartition des rôles au sein de l'équipe et les compétences à acquérir pour les remplir.

9) Défendre le projet social

L'organisation collective des travailleur·euses et le fait de remettre les besoins des travailleur·euses au centre peuvent amener des tensions entre d'une part, les priorités et revendications des travailleur·euses et, d'autre part, le projet social de la CNE. Les outils de consultation des travailleur·euses et d'organisation de leurs revendications ne peuvent amener à revendiquer des choses en désaccord profond avec le projet social de la CNE. Les permanent·es et les militant·es sont garant·es du projet social et il leur appartient de faire vivre le projet social aussi dans les revendications des travailleur·euses.

■ LIGNE DE FORCE 66

Nous revendiquons notre mission de propagande. Les militant·es ainsi que les permanent·es doivent pouvoir gérer la tension potentielle entre les préoccupations des travailleur·euses et le projet social de la CNE. Pour cela, ils peuvent s'appuyer sur les formations et les outils d'éducation permanente de la Centrale.

10) Impliquer

L'objectif de l'équipe syndicale ne doit pas être de fonctionner en vase clos, mais bien d'arriver à impliquer, à tout moment, quand cela se présente, toute personne qui est prête à s'investir à son échelle. À côté des militant·es mandaté·es, peuvent émerger des militant·es non mandaté·es, des collègues qui sont prêt·es à donner un coup de main de manière ponctuelle. Ces personnes doivent faire l'objet d'une attention particulière de l'équipe syndicale et doivent pouvoir trouver une place pour développer leur engagement.

■ LIGNE DE FORCE 67

A chaque fois que c'est possible, les équipes syndicales font de la place pour tout-e travailleur-euse (délégué-e ou non) qui voudrait s'impliquer dans l'action syndicale. Nous portons une attention particulière au fait d'élargir l'action collective à l'ensemble des travailleur-euses. La CNE encourage, et accompagne par le biais des permanent-es, les équipes syndicales à constituer des comités de travail ou des groupes de travail pouvant accueillir des travailleur-euses encore non militant-es, voire non affilié-es (de manière ponctuelle ou non, sur une thématique particulière ou non).

■ LIGNE DE FORCE 68

Chaque équipe syndicale renforce les allers-retours entre le travail dans les instances de concertation et les travailleur-euses concerné-es. C'est cette dynamique qui permet d'inclure les travailleur-euses et de construire un rapport de force. L'action syndicale et l'organisation collective sont comme des muscles qu'il s'agit d'entretenir régulièrement par la pratique.

11) Elections sociales

■ LIGNE DE FORCE 69

Durant toute l'année et particulièrement à l'approche des élections sociales, les équipes syndicales identifient et approchent, de manière active, les travailleur-euses qui sont des leaders d'opinion afin de les faire adhérer au projet syndical.

12) Collectiviser les problèmes individuels

Lorsque sur un lieu de travail apparaissent des problématiques individuelles de manière répétée, le syndicat, par l'intermédiaire des militant-es présent-es sur le lieu de travail, a pour mission de les collectiviser, afin d'accroître le rapport de force (voir ligne de force 36).

3.4. La structure au service de l'organisation collective et des actions collectives

Même si la meilleure école pour l'action collective, c'est l'action collective, la Centrale, en tant que structure syndicale, doit également jouer un rôle pour faciliter le travail des équipes syndicales, des différents métiers de la Centrale et des permanent-es. La structure dispose de différents leviers pour propager la culture du rapport de force et de l'organisation collective au sein de ses membres : la formation des permanent-es et des militant-es ; les instances syndicales - de l'inter-siège au bureau national ; les espaces de rencontres entre entreprises, secteurs ou intersectoriels. Cette dernière partie se penche sur les soutiens structurels que peut proposer la Centrale pour faciliter la réalisation des lignes de force précédentes et améliorer notre impact syndical sur les lieux de travail. A nouveau, la meilleure formation à l'organisation collective est la pratique de celle-ci et la cumulation d'expériences pratiques d'actions et de conflits. Mener régulièrement des actions est la condition pour être prêt-es et assez fort-es pour les suivantes, le jour où ce sera vraiment nécessaire.

A chaque élection sociale, entre un tiers et la moitié des militant-es de la Centrale sont de « nouvelles-aux militant-es ». Ce constat laisse apercevoir l'importance de la formation des militant-es. Sans diminuer l'importance des formations à la négociation, à la concertation et à la législation sociale, le congrès vise à donner plus de place aux compétences organisationnelles. Et par là, à revisiter la multitude d'outils, de méthodes de travail, de compétences et de savoir-faire de l'organisation collective.

■ LIGNE DE FORCE 70

Afin de renforcer l'organisation collective, la CNE mettra en place une formation initiale à destination des permanent-es. Cette formation est complémentaire à l'offre de formation déjà existante. Elle se veut être une formation essentiellement pratique, qui permettra notamment de transmettre les bonnes pratiques existantes dans une approche intersectorielle.

■ LIGNE DE FORCE 71

La CNE organisera un parrainage pour les nouvelles-aux permanent-es. Ce parrainage peut prendre plusieurs formes mais visera à ce que la-le nouvelle-au permanent-e puisse acquérir une série de compétences et de pratiques concrètes en s'appuyant sur l'expérience d'un-e permanent-e aguerri-e aux pratiques d'organisation collective.

■ LIGNE DE FORCE 72

La-le permanent-e propagandiste est la-le principal-e formateur-riche des militant-es. Il est garant du projet social de la CNE. A ce titre, des formations et des débats politiques en lien avec ce projet et sa transmission doivent être proposés régulièrement. Ceux-ci ne peuvent faire l'impasse sur les difficultés rencontrées dans la pratique.



■ **LIGNE DE FORCE 73**

La CNE oriente son programme de formation de sorte à renforcer l'action collective des équipes syndicales. Des éléments de construction de stratégies, de soutien à l'organisation collective, de formation à l'action directe et à la désobéissance civile sur le lieu de travail, d'analyse historique et politique des luttes syndicales, sont dès maintenant inscrits dans le programme de formation. Ils feront l'objet d'une évaluation afin d'en renforcer l'impact sur les capacités de mobilisation des militant·es.

■ **LIGNE DE FORCE 74**

Le contenu des réunions d'instances de la Centrale s'oriente pour renforcer l'action collective des équipes syndicales. Pour ce faire, les réunions d'instances prévoient, de manière régulière, des moments pour des échanges de bonnes pratiques et des formations concernant l'organisation collective et la construction du rapport de force. Les réunions d'instances peuvent également instaurer un temps de travail individuel ou collectif consacré à l'organisation collective.

■ **LIGNE DE FORCE 75**

La CNE insiste sur le fait que le débat entre militant·es dans les comités professionnels et entre travailleur·euses dans les assemblées d'entreprise sont des moyens privilégiés pour susciter le désir des travailleur·euses d'agir collectivement. Ces débats doivent avoir lieu en amont et en aval des actions, dans une logique d'aller-retour qui en elle-même crée de la confiance et soutient la mobilisation.



4. Remettre le rapport de force et l'action collective au cœur de l'action syndicale au-delà du lieu de travail

4.1. Mieux défendre les travailleur·euses en débordant de l'entreprise

Si l'action collective débute dans l'entreprise, elle doit aussi dépasser l'entreprise. Celle-ci n'est pas une entité close. Toutes les entreprises sont traversées par une même logique, celle du capitalisme et de la concurrence, dont le résultat est de faire pression sur les salaires et d'opposer les travailleur·euses les un·es par rapport aux autres. Contre cette logique, les travailleur·euses ont pour arme la force du nombre et leur solidarité. C'est en s'unifiant que la classe travailleuse peut accroître leur rapport de force et déjouer le piège dans lequel la place tôt ou tard la logique capitaliste.

L'action collective a donc vocation à dépasser l'entreprise et à s'organiser de manière sectorielle, interprofessionnelle et internationale. La construction d'un rapport de force est nécessaire aussi bien sur le lieu de travail, qu'au niveau du secteur, de l'interprofessionnel et de l'international. C'est le fait de construire les solidarités les plus larges et les actions les plus massives qui permet d'augmenter le rapport de force de la classe travailleuse. Le fait que la CNE est une centrale professionnelle implique que les secteurs sont des lieux privilégiés pour construire l'action collective.

Au-delà des appels à soutien souvent perçus comme abstraits ou lointains, notre rôle est de promouvoir une solidarité concrète, y compris au-delà des frontières de l'entreprise. Nous voulons développer des modes d'actions syndicaux qui créent des solidarités « chaleureuses » entre travailleur·euses, au-delà des frontières de l'entreprise.

Le syndicalisme de site (unité territoriale) et le syndicalisme de filière sont deux formes d'actions collectives débordant des frontières de l'entreprise. Elles ont déjà été explicitées dans la section précédente.

- Le syndicalisme de site est un outil intéressant pour des projets ayant une dimension liée au territoire. C'est le cas de certains aspects liés à la transition juste : mobilité verte, communauté de partage d'énergie verte, économie circulaire... C'est le cas aussi de certaines expériences de création d'emploi comme les « territoires zéro chômeur de longue durée ». Le site constitue un mini-bassin d'emploi qui pourrait être organisé de manière à stabiliser l'emploi de chômeur·euses de longue durée.
- Le syndicalisme de filière est appelé aussi à se développer à un niveau international grâce à l'apparition de législations en matière de « diligence raisonnable » qui rendent les multinationales responsables des conditions de travail dans toute leur chaîne de sous-traitance, y compris les pays à bas salaire. Ces législations obligent les multinationales à cartographier leur chaîne de sous-traitance, ce qui constitue un outil intéressant pour développer des contacts et une solidarité avec des travailleur·euses de pays à bas salaire de la même chaîne d'approvisionnement. Moyennant une implication des syndicats dans ce type de processus, des revendications communes et une action collective concrète pourraient alors s'établir entre travailleur·euses d'ici et des pays à bas salaire.

L'ampleur des déséquilibres actuels amène aussi à se poser la question des alliances de manière large. Nous privilégions les alliances avec d'autres forces syndicales, sur le terrain belge et international, et en front commun. Mais des alliances avec d'autres forces peuvent aussi aider la CNE à avancer dans la réalisation de son projet social : mouvements sociaux, ONG, académiques... Ces alliances peuvent contribuer à renouveler notre image et nos stratégies, à nous ouvrir à des enjeux négligés, à rendre plus percutants nos analyses, stratégies et modes d'actions. Ces alliances doivent s'organiser autour d'objectifs politiques et de modes d'actions à la fois clairs et partagés, tout en respectant la pluralité des visions de société et des tactiques. Elles doivent être évaluées au regard de leur capacité à aider la CNE à réaliser ses propres objectifs et reposer sur une vraie logique d'alliance, et non d'instrumentalisation. Des alliances avec les bénéficiaires des services peuvent également jouer un rôle dans la diffusion de nos idées et dans la mobilisation sur des enjeux.

■ LIGNE DE FORCE 76

L'action collective a vocation à devenir sectorielle, intersectorielle, interprofessionnelle et internationale, car c'est ainsi qu'elle est la plus forte. Nos analyses et nos stratégies doivent éviter de se laisser enfermer dans des frontières juridiques, catégorielles ou corporatistes et agir sur les facteurs qui affaiblissent les travailleur·euses collectivement, indépendamment du site, de l'entreprise, de la région ou du secteur dans lesquels ils se trouvent.



- **LIGNE DE FORCE 77**
L'action collective défendue par la CNE vise une solidarité de tous·tes les travailleur·euses face au pouvoir de la classe dominante. Dans sa communication et ses actions, elle soulignera la nécessité pour chaque travailleur·euse de comprendre l'intérêt qui la·le lie avec tous·tes les autres travailleur·euses, et la divergence qui existe entre l'intérêt de l'employeur et le sien.
- **LIGNE DE FORCE 78**
Nous privilégions les formes de solidarité « chaudes ». L'action collective signifie d'abord le contact direct entre travailleur·euses, les expériences de lutte en un même lieu, avec un objectif clairement identifié. C'est dans l'action sur le terrain que se construisent l'engagement, la fierté et la solidarité entre travailleur·euses. Les réseaux sociaux, les vidéoconférences peuvent aider à construire l'action collective, mais ne se substituent pas à l'engagement sur le terrain au côté d'autres travailleur·euses.
- **LIGNE DE FORCE 79**
La CNE demande qu'une législation européenne ou belge en matière de « diligence raisonnable » voit le jour. La CNE s'en saisira pour développer dans des équipes syndicales des expériences pilotes. La CNE aidera les équipes syndicales à développer des contacts avec des syndicalistes étranger·ères travaillant dans la même filière.
- **LIGNE DE FORCE 80**
Consciente que l'unité des travailleur·euses améliore le rapport de force, la CNE privilégie les solidarités et l'action avec les autres organisations syndicales au sein de la CSC et en front commun.
- **LIGNE DE FORCE 81**
La CNE développera des alliances avec des organisations syndicales et des mouvements et associations non syndicaux, pour autant que celles-ci soient compatibles avec son projet social. Ces alliances pourront être ponctuelles et/ou durables et devront respecter le caractère apaisé prévu par les statuts de la CNE. Elles devront en tout cas faire l'objet d'une évaluation périodique par les instances. Une grille d'évaluation des alliances sera produite afin d'étayer le débat dans ces dernières.

4.2. L'Action internationale dans la construction du rapport de force

L'internationalisme est essentiel à la construction d'un rapport de force efficace contre la classe dominante. La compétition entre travailleur·euses de différents pays met sous pression les conditions de vie et de travail de tous·tes au seul profit de la classe dominante. C'est en élevant les conditions de vie des plus défavorisé·es au sein de notre classe qu'on défend l'amélioration des droits pour tous·tes. Notre internationalisme se base sur cette solidarité fondamentale alors que la mondialisation de la classe dominante est basée sur la mise en compétition de tous·tes contre tous·tes.

Être solidaires implique de connaître ceux qui, dans d'autres pays, travaillent pour les mêmes entreprises que nous ; de pouvoir discuter au niveau de la multinationale, du groupe ou du secteur des problèmes communs et de la stratégie patronale de division. L'action internationale a pour objectif de construire des revendications et des actions communes qui visent les cibles adéquates : entreprises, groupes, gouvernements ou institutions inter - ou supra - nationales.

- **LIGNE DE FORCE 82**
La CNE insiste sur l'importance de développer des alliances internationales avec d'autres syndicats et encourage les équipes syndicales à développer ce genre d'alliance. Face au pouvoir des multinationales, la CNE estime que l'échelle pertinente pour mener l'action collective et construire le rapport de force est aussi internationale. Pour ce faire, la CNE, avec les équipes syndicales concernées, développera des alliances avec les syndicats et travailleur·euses de l'ensemble de l'entreprise, y compris à l'échelle internationale.
- **LIGNE DE FORCE 83**
L'action internationale est un élément de la construction du rapport de force. La mise en réseau des travailleur·euses et des délégué·es au-delà des frontières doit permettre des alliances concrètes sur des enjeux transversaux. Cette approche doit partir d'abord de l'entreprise. Elle vise à contrer la mise en concurrence des travailleur·euses entre elleux et des spirales négatives des conditions de travail. La CNE soutiendra la mise en place de CEE (Comité d'Entreprise Européen).
- **LIGNE DE FORCE 84**
La mise en contact des délégué·es peut s'appuyer sur le service international de la CSC, les fédérations européennes et internationales ou sur l'existence de conseils d'entreprise européens. Lorsque ces outils ne sont pas disponibles ou inadéquats, la CNE soutiendra les travailleur·euses qui souhaitent développer des contacts internationaux.

■ LIGNE DE FORCE 85

L'action internationale doit être investie pour répondre à des objectifs précis (une lutte spécifique, un enjeu législatif supranational, la visibilité de l'action...) liés à des campagnes de terrain. La CNE encouragera et soutiendra l'investissement des militant·es dans les lieux adéquats (les GT des fédérations internationales et européennes en particulier) et le lien avec le terrain belge.

■ LIGNE DE FORCE 86

L'affaiblissement du rapport de force syndical au cours des dernières décennies vient en grande partie d'une stratégie politique consistant à faire glisser le centre de gravité de la décision politique et de la légalité du terrain national vers le terrain européen : par exemple en ce qui concerne la politique budgétaire, monétaire, les logiques de libéralisation des services publics et non marchands et des implantations commerciales, le dumping social dans le secteur aérien, etc. Construire une action collective peut donc impliquer de contester les législations européennes lorsque celles-ci nivellent par le bas nos politiques sociales et économiques.

4.3. Assumer des formes d'actions diverses

Les actions de masse, interprofessionnelles et, de préférence, en front commun, restent un mode d'actions privilégié du syndicalisme. Ces actions peuvent être centralisées (à Bruxelles) ou décentralisées.

Nous constatons toutefois que les grandes manifestations interprofessionnelles en front commun à l'échelle nationale ne suffisent souvent plus à atteindre nos objectifs politiques interprofessionnels. Un plan d'actions, sur les court et moyen termes, est toujours nécessaire. Un tel plan d'actions devrait articuler différents types d'actions structurés autour de grandes mobilisations de masse qui en constituent les étapes principales mais pas uniques ou exclusives, dans une perspective allant crescendo.

En général, à quelques exceptions historiques près (tel que le mouvement de l'automne 2014), les dates de mobilisations interprofessionnelles en front commun ne sont généralement pas inscrites dans un tel plan d'actions clair, prévisible et cohérent. Elles apparaissent ainsi, aux yeux de nombreux militant·es, comme des actions ritualisées, sans objectifs clairs. Donner une continuité aux actions permet d'éviter la démobilitation et la démoralisation. C'est à ce niveau que des formes d'actions diversifiées peuvent s'avérer utiles, a fortiori lorsqu'elles permettent d'accompagner les militant·es dans la construction d'une action, plutôt qu'à tenter de les faire participer à un projet déterminé à l'avance. Les actions « coup de poing », si elles sont pensées en lien avec un plan d'ensemble partagé et allant crescendo, sont complémentaires aux actions « de masse ». De telles actions ne nécessitent pas toujours des moyens importants et jouissent généralement d'une visibilité accrue.

Les résultats de l'enquête mobilisation ont montré qu'une grande majorité des affilié·es (qui ont répondu à l'enquête) partagent l'idée de diversifier les modes d'actions tout en gardant la manifestation et la grève comme modes importants de contestation.

A quoi peuvent ressembler de telles actions « coup de poing » ?

- Des actions ponctuelles (y compris des actions de grève et de piquets de grève), qui maximisent le rapport nuisance/heure de grève ou de blocage.
- Des actions menées dans les lieux et les réunions où se retrouvent les décideur·euses politiques et les détenteur·rices de pouvoir, se confronter directement à elleux en personne (sans violence) et les entraver dans leur activité : en zone neutre, à l'intérieur des locaux des partis politiques, dans les quartiers résidentiels des plus riches...
- Des actions humoristiques et décalées susceptibles d'être relayées par les médias, telles que des actions dites « effet miroir » consistant à faire subir à l'autre ce que l'on subit soi-même tous les jours (par exemple, en cas de problèmes dans la récolte des poubelles, les locataires apportent leurs poubelles chez le propriétaire), ou des actions dites « solution directe » (par exemple, en l'absence de locaux corrects dans une école, les professeurs, avec le soutien des parents et d'allié·es, se mettent à donner cours dans les locaux de l'hôtel de ville de la commune).
- Des actions rapides qui font directement écho à l'actualité (par exemple, suite à des déclarations provocatrices de personnalités politiques bien connues).
- Des actions de guérillas numériques.
- Des actions menées avec des militant·es d'autres organisations institutionnalisées ou d'activistes du mouvement social (non institutionnel), de manière à renforcer le sentiment de solidarité concrète, de joie militante et de convergence des luttes.



- **LIGNE DE FORCE 87**
Si des actions de toutes sortes peuvent renforcer la mobilisation, la CNE assume et reconnaît que les actions de masses, interprofessionnelles et, de préférence, en front commun restent le mode privilégié du syndicalisme. Ces actions peuvent être centralisées (à Bruxelles) ou décentralisées. La grève générale en est l'exemple le plus abouti.
- **LIGNE DE FORCE 88**
La CNE assume et reconnaît une pluralité des modes d'actions, depuis les grandes manifestations interprofessionnelles en front commun jusqu'à des actions ponctuelles, coups de poing, ludiques, ou de désobéissance civile. Les actions « coup de poing », si elles sont pensées en lien avec un plan d'ensemble partagé et allant crescendo, sont complémentaires aux actions « de masse ». La CNE pense que la diversité des tactiques et des modes d'actions développés par les militant-es doit être encouragée.
- **LIGNE DE FORCE 89**
La CNE insiste particulièrement sur la nécessité de plans d'actions, construits avec les militant-es porteurs de sens pour elleux. Les actions quelles qu'elles soient seront décidées en fonction de leur capacité à progresser crescendo vers un objectif clair et de la fierté qu'elles donnent aux travailleur-euses qui y participent.

4.4. Améliorer l'organisation pratique des actions

Aux côtés de revendications clairement définies et d'un plan d'actions, l'organisation pratique des actions est aussi cruciale pour que ces actions soient un succès : organiser les déplacements, la logistique, l'animation etc. Cette organisation pratique permet aussi que les appels à solidarité entre lieux de travail et secteurs se concrétisent dans la mobilisation et pas seulement dans les mots. La bonne communication de ces modalités pratiques est un enjeu important. Une action dont les modalités sont communiquées trop tard (par exemple, la veille) n'a que peu de chance de réussir et peut même se révéler contre-productive.

- **LIGNE DE FORCE 90**
La CNE met en place une task force intersectorielle permanente pour la réalisation de sa participation aux actions interprofessionnelles. Cette task force prépare l'animation que la Centrale mènera lors de l'action, établit un cahier des charges et des soutiens qui devront venir du personnel de la Centrale et des militant-es avant, pendant et après l'action.
- **LIGNE DE FORCE 91**
En prévision d'actions sectorielles ou d'entreprise, chaque permanent-e constitue une liste des militant-es mobilisables rapidement pour soutenir l'action envisagée. En cas de besoin, l'initiateur de l'action constitue un groupe d'organisation de l'action en faisant appel à cette liste. Celui-ci définira la forme de l'action, les besoins en soutien interne ou externe à l'action, les besoins en matériel, le support logistique.
- **LIGNE DE FORCE 92**
La CNE détermine le kit logistique minimum pour la tenue d'actions et en constitue un dans chaque UOP. Pour chaque action interprofessionnelle, la task force organise les aspects logistiques et matériels des actions.
- **LIGNE DE FORCE 93**
La CNE constitue un outil sur les savoir-faire pour mener une action. Cet outil comprend les aspects organisationnels, de communication et de stratégies politico-juridiques en cas de huissiers et autres.
- **LIGNE DE FORCE 94**
Les modalités pratiques des actions doivent être communiquées dans un délai suffisant et de manière claire. La diffusion doit être prévue en fonction du public cible à atteindre. Toutes les modalités pratiques doivent systématiquement être accessibles aux participant-es.
- **LIGNE DE FORCE 95**
Le transport vers et depuis les actions interprofessionnelles et sectorielles doit être structuré et coordonné en privilégiant des moyens de transports les plus collectifs et écologiques. Cela doit faire partie des premières étapes lors de l'organisation de l'action et doit être communiqué au plus grand nombre.

5. Glossaire

■ Classe dominante

Pour comprendre la notion de classe dominante, il faut partir de la notion de classes sociales chez Karl Marx. Pour Marx, il existe deux classes principales en conflit, la bourgeoisie et le prolétariat. La bourgeoisie domine le prolétariat parce qu'elle est propriétaire des moyens de production. Marx met l'accent sur cette dimension économique de la domination - même s'il soulignait déjà que « les idées de la classe dominante deviennent les idées dominantes ». Des sociologues comme Pierre Bourdieu ont élargi cette définition de la classe dominante, en montrant que la domination se construit sur d'autres terrains que le seul terrain économique. La culture : la classe dominante domine, parce qu'elle impose sa propre culture, et sa propre conception de la culture. Les relations sociales : la classe dominante se construit grâce à ses « relations haut placées ». La dimension symbolique récapitule le tout puisque grâce aux dominations précédentes, la classe dominante se présente comme plus crédible, plus légitime, que la classe travailleuse : elle arrive ainsi à se proclamer classe « dirigeante » en faisant passer son projet comme le bien commun. Modernisation, croissance, consommation... tant que cette classe a une histoire à raconter pour légitimer son pouvoir, elle prétend « diriger ». Aujourd'hui les ultra-riches ne convainquent plus grand monde et en sont réduits à dominer par la force, sans plus guère de légitimité. Enfin, la classe dominante impose aussi sa domination/destruction de la nature, au point de créer un péril pour toute l'humanité, y compris elle-même.

Face à cette classe dominante s'élève une classe résistante, la nôtre, qui sur toutes les formes de capitaux (économie, moyen de production, culture, finalités de la société humaine) veut reprendre le pouvoir et le contrôle de sa destinée. Nous considérons cette classe résistante comme légitime en ceci qu'elle aspire à une vie digne pour tous·tes, et non pas pour une petite catégorie ; elle a donc une visée universelle par-delà le conflit qui l'oppose à la classe dominante.

■ Education permanente

Historiquement, l'enracinement de l'éducation permanente, en tant que concept et démarche culturelle, se trouve dans l'éducation populaire qui a joué un rôle d'émancipation culturelle et sociale des travailleur·euses à partir de 1920. La multiplication et la diversification des associations, ainsi que l'amplification de leurs programmes, induisit en 1971 l'adoption d'un nouvel arrêté royal renforçant la prise en compte et le soutien de ces organisations, sur le plan régional ou national. C'est également alors qu'apparut pour la première fois dans les textes le vocable d' « éducation permanente », avec le souci de concerner tous·tes les citoyen·nes, et plus seulement les milieux dits « populaires ». L'éducation permanente a pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes :

- une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
- des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;
- des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

■ « Diligence raisonnable »

Le devoir de « diligence raisonnable » (en anglais : due diligence) est l'obligation pour les entreprises de vérifier que leurs activités respectent les droits humains et l'environnement. Ce devoir de vigilance cible les activités propres de l'entreprise (maison-mère et filiales), mais aussi les activités de l'ensemble de ses sous-traitants, en Belgique et à l'étranger. La France fut la première à légiférer sur le devoir de vigilance en 2017. Une directive sur le devoir de vigilance est en cours de négociation au sein de l'UE.

■ Organizing »

Le « community organizing » a été développé en dehors du monde du travail afin de donner à un groupe de personnes individuellement impuissantes face à une situation jugée injuste (locataires face à un propriétaire négligent, habitant·es d'un quartier face à l'administration publique...) les moyens d'obtenir des victoires par la construction d'un rapport de force. L'essentiel du travail repose sur l'organisation collective et l'action directe.

Pour la CNE, le choix de « l'organizing », c'est mettre l'accent sur le rôle de « courroie de transmission » entre d'une part les collègues concerné·es et d'autre part les instances de représentation en entreprise pour augmenter, par le nombre, le rapport de force avec la direction ou l'organisme de gestion. Il s'agit davantage de rendre méthodique la présence sur le terrain dans l'optique de faire grandir l'impact d'une équipe syndicale que d'une nouvelle recette magique qui ne se trouverait pas déjà dans le « Carnet de route de l'équipe syndicale en entreprise » rédigé par la FEC.





Résolutions d'actualités

I. Reprendre le pouvoir sur le travail et sur les richesses

1. La réduction collective du temps de travail est une solution de notre temps

Elle permet d'augmenter la part de la richesse qui va aux travailleur·euses, de diminuer la pression du travail sur nos vies, de répondre aux besoins de conciliations vie privée-professionnelle, d'augmenter les salaires des travailleur·euses à temps partiels (en majorité des femmes). Elle constitue une partie de la réponse face aux enjeux écologiques et aux difficultés de recrutement. Notre priorité est l'instauration d'une véritable semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail (32h), embauche compensatoire et sans perte de salaire. Cependant, la RCTT peut prendre plusieurs formes : hebdomadaire, annuelle (une cinquième semaine de congés payés) et tout au long de la carrière.

La CNE fait de la semaine de 4 jours via une importante réduction collective du temps de travail sa priorité transversale. Les gouvernements doivent encourager cette solution qui est à la fois sociale, écologique et économique.

2. Il faut supprimer la loi de blocage des salaires et redonner l'entière liberté de négociation aux interlocuteurs sociaux

Le discours de la compétitivité vise à éluder le conflit politique de la répartition des richesses entre capital et travail au niveau de l'entreprise. Or, cette répartition primaire des richesses est de plus en plus inégale et est au cœur de l'augmentation des inégalités dans notre société. La part de la richesse qui revient aux travailleur·euses ne cesse de baisser depuis les années 1980. Le second objectif de la loi de blocage des salaires est d'individualiser les rémunérations et de favoriser des rémunérations qui contribuent beaucoup moins au financement de la Sécu et des services publics. Tout comme le développement des sous-statuts d'emploi (flexijobs, jobs d'étudiants, faux indépendants, etc), ces rémunérations alternatives défontent la Sécu et augmentent les inégalités de revenu et les inégalités hommes-femmes. La CNE dénonce l'augmentation de ces mécanismes qui servent à diviser les travailleur·euses entre elleux.

Nous voulons que les partis fassent de la suppression de cette loi - ou de ses éléments contraignants - une condition sine qua non pour le prochain gouvernement fédéral.

3. Pas touche à l'indexation automatique !

La période récente marquée par une forte inflation a remis en évidence l'importance de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Face aux attaques patronales contre l'indexation, nous rappelons que l'indexation n'a pas entraîné de spirale prix-salaire. Au contraire, ce sont les profits des entreprises capitalistes qui sont à l'origine d'une spirale prix-profits. Le mécanisme d'indexation des salaires est imparfait, il doit être étendu et renforcé. Il doit rester un mécanisme de protection de nos revenus. Les propositions qui visent à en faire un mécanisme de redistribution ne sont pas pertinentes. Elles ont, le plus souvent, comme effet de diminuer globalement les revenus des travailleur·euses pour augmenter la part de la richesse qui va au capital.

Nous n'accepterons aucun recul sur l'indexation automatique des salaires et des allocations.

Dans de nombreux secteurs il faut encore améliorer l'indexation : par exemple pour les CP 335 et 336, un système d'indexation des salaires supplétif a vu le jour à l'occasion des négociations 2023-2024, il améliore la situation antérieure mais nous devons maintenir l'objectif de l'améliorer dans les années à venir.

4. Stop au dumping social : respect des commissions paritaires ; non aux flexijobs

Parce qu'à travail égal, les conditions des travailleur·euses doivent être les mêmes, il faut harmoniser les commissions paritaires sans dégrader les droits. Notamment celles, déjà faibles, des travailleur·euses du Commerce. Les grandes enseignes ne doivent plus pouvoir faire leur shopping au sein des commissions paritaires et contribuer ainsi à la dégradation des conditions d'emploi, de rémunération et de travail pour tous·tes les travailleur·euses.



Nous devons continuer à nous opposer dans les commissions paritaires à la course vers le bas sur des formes de rémunérations antisociales. Par exemple en CP 226 (Commerce international et logistique), nous avons dû en 2023, pour obtenir des améliorations sectorielles, faire des concessions sur la prime de fin d'année (PFA). Nous avons imposé des garanties strictes qui permettent de cadrer ou bloquer au niveau des entreprises. Idem pour ce qui est de la flexibilité inhérente au secteur. Nous voulons maintenir l'obligation de concertation sociale à tous les niveaux.

Il faut aussi garantir le fonctionnement et l'effectivité des commissions paritaires. Par exemple :

- La CP 336 (Professions libérales), fonctionne depuis 2009 mais le socle des conventions reste très restreint, ce secteur est essentiellement non structuré. L'enjeu est de pouvoir étendre la concertation sociale à plus de thématiques ainsi que d'informer et accompagner aux mieux nos affilié-es pour le respect de leurs droits.
- La CP 335 (Services de soutien aux entreprises et aux indépendants) fonctionne depuis fin 2022, le secteur est diversifié et mixte (entreprises structurées et non structurées). Les premières conventions viennent d'être signées mais la liste devra également être enrichie.

L'extension des flexijobs est une catastrophe pour la Sécu et l'emploi. Dans toutes les CP où elle siège, la CNE s'opposera à l'option d'introduire encore plus de flexijobs. Dans les CP où la loi les a introduits, nous tenterons à conclure une CCT d'opt-out, et à défaut limiterons au maximum leur effet par des CCT et des balises claires. Un emploi doit être payé suffisamment pour permettre de vivre.

5. Maîtriser la digitalisation et la révolution de l'IA

L'intelligence artificielle va radicalement changer les conditions de travail (et aussi de clientèle) et les métiers.

Dans les secteurs Financiers, le rêve patronal d'institutions financières sans travailleur-euse (mais avec la productivité) ni contact client-es (mais avec leur argent) devient de plus en plus réalité. Une amélioration de la CCT 39 (sur l'implémentation des nouvelles technologies) est indispensable à maîtriser et à accompagner ces changements.

Vu les remises en question régulières des acquis, en CP 200 par exemple, comment retrouver une capacité d'innovation positive et exemplative pour répondre aux défis posés par l'évolution de l'IA et de la digitalisation.

La CNE développera, avec la CSC si possible, un travail approfondi des enjeux syndicaux de l'IA.

II. Sécu, service public et Non Marchand

6. Des carrières plus courtes et de meilleures pensions : 55 | 60 | 65

Travailler au-delà de 65 ans n'est pas une option réaliste ni souhaitable pour la majorité des travailleur-euses. Nous voulons reconquérir les droits, abîmés par les deux derniers gouvernements, à alléger sa carrière. En particulier, nous voulons le droit pour tous-tes à une réduction (avec indemnités) dès 55 ans, à un départ anticipé dès 60 ans et à une pension suffisante à 65 ans.

Le montant de la pension légale doit être revalorisé, les périodes d'inactivité à nouveau assimilées, et toutes les politiques doivent donner la priorité absolue à la pension légale qui doit être suffisante pour vivre dignement.

De nombreux métiers occupés principalement par des femmes sont caractérisés par des conditions de travail difficiles et des carrières incomplètes, qui les privent de l'accès à la pension minimum. Nous demandons de revoir les règles de cumul GRAPA / Pension pour assurer (notamment aux femmes) un revenu de pension global supérieur au seuil de pauvreté.

7. Plus de mains pour les services collectifs non marchands

Dans les secteurs marchands, le discours sur les « pénuries » renvoie presque toujours à des difficultés de recrutement liées aux mauvaises conditions de travail et/ou aux salaires trop bas offerts par les entreprises. Mais dans les secteurs du Non Marchand, les conséquences sont dramatiques pour les patient-es, usagers et les citoyen·nes. Et bien sûr pour les collègues. L'urgence, c'est la question brûlante de la pénurie/des difficultés de recrutement du personnel dans tous les secteurs du Non Marchand. Le cercle vicieux (la détérioration des conditions de travail, rendant intenable les carrières et les cadences, diminue l'attractivité vis-à-vis des plus jeunes, augmente la fuite des plus expérimenté-es) déjà bien ancré dans les Soins de santé, s'insinue dans les autres secteurs, accélérant le phénomène, rendant impossible les réponses aux besoins de la population, et mettant en grave danger la qualité des soins, de l'accompagnement, de l'accueil.

Nous exigeons des perspectives en ce sens d'ici la fin de la législature.

La CSC Hôpitaux et la CNE Non Marchand continueront à mener la campagne « A la recherche du collègue fantôme » et à mettre la pression sur les gouvernements.

8. Non à la commercialisation - oui au développement des biens communs

Si des politiques de refinancement très ambitieuses des secteurs du Non Marchand ne sont pas décidées lors de la constitution des prochains gouvernements, on risque un basculement irrémédiable des services rendus à la population vers la commercialisation. Il nous faut des accords sociaux à la hauteur de l'urgence et une volonté politique de concrétiser des solutions durables, tant budgétaires que progressistes. Cette nécessité nous amènera à faire connaître nos priorités et nos revendications auprès de l'ensemble des partis politiques avant les élections. Cette nécessité en impose une autre : celle d'élargir notre base militante, à travers le renouvellement et le rajeunissement de nos militant-es, et à travers l'augmentation de nouvelles équipes syndicales.

La CNE soutiendra la campagne « Vivre Mieux » de la Coalition Santé, et l'action du réseau Européen contre la commercialisation de la santé.

En outre, dans la logique de défendre l'accès non commercial aux biens communs essentiels, la CNE soutiendra activement les positions de la CSC Wallonne sur la gratuité des transports en commun et des repas (de qualité) à l'école.

III. Fiscalite et budgets

9. Nous voulons une vraie réforme fiscale, pas le projet avorté de la Vivaldi

Le projet de réforme fiscale du gouvernement Vivaldi a échoué. La CNE estime indispensable une réforme fiscale mais pas selon les modalités du projet avorté de la Vivaldi. Notre réforme fiscale n'a pas pour but d'octroyer des cadeaux fiscaux à la classe moyenne supérieure, mais d'accroître les recettes de l'Etat pour investir dans les services collectifs et la transition écologique, de redistribuer les patrimoines et les revenus, d'entamer une véritable lutte contre l'évasion fiscale des entreprises et des plus riches.

La globalisation de l'impôt sur les revenus, la restauration de la progressivité sur les revenus supérieurs et un impôt progressif sur l'ensemble des patrimoines supérieurs à un million € doit en constituer la colonne dorsale.

10. L'austérité est le problème, pas la solution

La crise du Covid avait atténué le discours de l'austérité, il est maintenant pleinement de retour. Des propos alarmistes sont tenus sur l'état des finances publiques belges ou wallonnes, certains agitant même le risque d'une faillite. Nous réaffirmons que l'équilibre budgétaire n'est pas une valeur en soi et que le déficit est utile et nécessaire dans certaines circonstances (relance en situation de crise, investissement public, satisfaction de besoins sociaux et écologiques...). L'obsession du déficit budgétaire est contreproductive, maintient la pression sur l'emploi, les salaires, les services publics et collectifs.

Les règles budgétaires européennes sont en cours de révision. Au-delà de modifications techniques, la vision qui les guide reste toujours la même, celle de l'austérité. Pour nous, les véritables raisons de la dette publique ne se situent pas dans l'excès des dépenses publiques, mais dans des choix idéologiques des gouvernements : refus d'une taxation juste de la richesse, dérégulation et crises financières, indépendance des banques centrales...

La CNE appelle à participer à la manifestation de la CES contre l'austérité du 12 décembre.

IV. Démocratie

11. Pas de démocratie sans droit de (g)ève !

Il y a plus d'un siècle, en 1921, était aboli l'article 310 du Code pénal, punissant d'emprisonnement ou d'amende toutes les actions nécessaires à la réussite d'une grève (rassemblements, menaces et blocages de toutes sortes) et susceptibles de porter atteinte à la liberté d'entreprise. Cette abrogation a été obtenue par la lutte, après trois grèves générales (1893, 1902 et 1913). Grâce à la grève notamment, les travailleur-euses ont conquis de grandes avancées sociales : droit de vote, Sécurité sociale, limitation de la durée du travail, congés payés, etc.

De tout temps, les employeurs ont tenté d'étouffer l'action syndicale, notamment en essayant d'opposer les travailleur-euses grévistes aux travailleur-euses qui voudraient travailler.



Depuis plusieurs années, nous assistons au rétablissement complet de l'article 310 par les présidents des tribunaux de première instance. A la demande des employeurs, les juges accordent des ordonnances unilatérales pour interdire, sous peine d'astreintes, les piquets de grève. Au nom de quoi ? De la liberté d'entreprise, encore ! Mais la grève saurait-elle être, par nature, autre chose qu'une perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise ? A travers les piquets de grève, c'est la grève elle-même qui est criminalisée. Pour intimider davantage les militant·es les plus actif·ves, des employeurs chargent des huissiers de se rendre à leur domicile pour les menacer personnellement d'astreintes s'ils sont vu·es sur les piquets.

De son côté, le gouvernement adopte des mesures toujours plus restrictives dont, notamment, le projet de loi dit « anti-casseurs » (plutôt anti-manifestations) qui vise à interdire de manif pendant 3 ou 6 ans toute personne qui aurait été condamnée pour des actes de dégradation durant un « rassemblement revendicatif ». Des juges n'hésitent plus à condamner pénalement des militant·es syndicaux·ales pour des faits commis durant des actions. Le droit de propriété prend le pas sur le droit fondamental à l'action collective.

Face à ce constat, la CNE estime qu'il est urgent de défendre avec force le droit de grève et d'action collective, chèrement acquis et indispensable à la construction d'un rapport de force face au pouvoir de l'argent.

Le Code judiciaire doit être modifié pour interdire le recours aux requêtes unilatérales en cas de grève. Les dispositions légales, interdisant aux policiers de communiquer les identités éventuellement relevées aux huissiers, doivent être respectées. L'article 406 du Code pénal « entrave méchante à la circulation » doit être modifié pour qu'il ne puisse plus être utilisé contre des mobilisations sociales.

De même, le projet de loi dit « anti-casseurs » représente une menace pour l'ensemble des mouvements sociaux : il doit être retiré. Le PS et Ecolo s'y sont engagés. Nous soutenons ce retour à la raison : cette loi « anti-manifs » ne peut pas passer !

Tous les leviers (actions collectives, politiques, juridiques, communicationnels) devront être mobilisés dans ces objectifs.

12. La communication syndicale libre est un droit

Les droits syndicaux fondamentaux (notamment celui de communiquer au personnel) sont attaqués en permanence, notamment sous le faux prétexte du RGPD. Les fédérations patronales (notamment dans les Finances) tentent d'utiliser la transposition vers le digital pour restreindre les libertés syndicales. Le mail sera plus contrôlé que le tract, l'intranet plus limité que les valves, et les assemblées digitales contraintes plus que les assemblées classiques.

Nous nous donnons comme objectif de rétablir partout notre capacité de communiquer librement avec tous·tes nos affilié·es et tous·tes les collègues, y compris intérimaires, freelancers ou sous-traitants.

13. Contre le patriarcat

La CNE lutte contre le patriarcat et les inégalités hommes-femmes. En 2023, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est toujours de 21% (26% dans le secteur privé). Nombre de travailleuses restent cantonnées dans des secteurs et des métiers à bas salaires et dans des temps partiels contraints - que ce soit par une imposition de l'employeur ou par les contraintes que la société fait peser sur les femmes notamment en matière de soins des enfants. Pour augmenter les salaires des travailleuses, la CNE demande la suppression de la loi de blocage des salaires et une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire.

Ces inégalités de carrière se répercutent dans notre système de Sécurité sociale et en particulier, dans les pensions.

La CNE demande l'individualisation des droits en Sécurité sociale - et en premier lieu, la suppression du statut cohabitant - et un renforcement de la pension légale.

La CNE combat les violences sexistes et sexuelles, en particulier celles qui ont lieu sur le lieu de travail.

Elle appelle à participer à la manifestation du 26 novembre contre les violences faites aux femmes, et soutiendra activement l'appel à la « grève des femmes » pour le 8 mars 2024. La CNE et ses membres luttent contre le patriarcat et ses diverses expressions, y compris dans nos organisations. Les comportements sexistes ou machistes n'y ont pas leur place.

14. Contre le racisme et l'extrême-droite

Les scores de l'extrême-droite flamande et européenne sont alarmants. L'absence relative de l'extrême-droite dans les résultats électoraux en Belgique francophone ne doit pas nous aveugler : autour de nous aussi, les idées et des organisations d'extrême-droite gagnent du terrain. La vigilance et la mobilisation sont notre meilleure réponse.

L'extrême-droite n'est pas une simple opinion mais une vision de société basée sur l'inégalité, le rejet de la différence, l'exclusion et la domination (y compris violente) de l'autre. Elle progresse en divisant les travailleur·euses et en les opposant les un·es aux autres. Pour ce faire, elle s'attaque aux organisations collectives des travailleur·euses et à la solidarité qu'elles défendent. L'extrême-droite est objectivement au service de la classe dominante. Que ce soit dans les parlements ou ailleurs, l'extrême-droite défend des politiques antisociales en votant contre le salaire minimum européen ou en soutenant l'augmentation de l'âge de la pension par exemple. Elle est donc l'ennemie de la classe travailleuse et de ses organisations.

Il n'y a pas de place pour l'extrême-droite dans nos organisations. Les personnes qui se revendiquent d'organisations d'extrême-droite en sont exclues.

L'extrême-droite grandit aussi grâce au fait qu'une partie de ses thèses est reprise par la classe dominante, qui exploite l'appétit des réseaux sociaux pour les discours polarisants. Ils divisent les travailleur·euses en attisant la peur et la haine contre les musulman·es, les migrant·es, les féministes, les homosexuel·les... Ces peurs détournent l'attention des politiques antisociales, empêchent des débats de fond sur les vrais problèmes et justifient des politiques de plus en plus sécuritaires et liberticides qui servent surtout à museler la contestation sociale.

Toutes les formes de racisme - y compris l'islamophobie et l'antisémitisme - se basent sur la dévalorisation de certains êtres humains et/ou de leur culture. L'idée que certains sont moins cultivés, développés, avancés que « nous » est bien présente dans notre société et gagne du terrain. Elle divise et empêche la solidarité essentielle à l'organisation syndicale et à la construction d'une société juste. La CNE et ses membres veulent la combattre :

- En entreprise, les militant·es CNE s'engagent à augmenter l'inclusivité dans les équipes et dans l'entreprise, et à combattre les discriminations en défendant une organisation du travail juste pour tous·tes.
- Les militant·es de la CNE se forment pour analyser les causes et mécanismes de domination. Iels s'opposent fermement, par l'éducation permanente, aux discours racistes et d'extrême-droite, y compris dans nos propres rangs. La charte d'engagement à signer par les candidat·es aux ES est claire sur ce point.
- La CNE reconnaît l'importance de mener la bataille culturelle contre le racisme et l'extrême-droite. Elle soutient les campagnes qui combattent le racisme et ses effets concrets (violences policières et racisme dans la police, histoire coloniale, discrimination au logement...). Elle soutient notamment la campagne « 8 mai » visant à instaurer un jour férié pour célébrer la victoire sur le fascisme et pour se souvenir de ses crimes.
- Dans le cadre de la campagne électorale à venir, la CNE initiera ou rejoindra des initiatives contre la montée de l'extrême-droite tant au niveau national que local.

V. Changer le système, pas le climat !

15. Pour une planification écologique massive

Nous saluons la décision de l'Union européenne de faire du « Pacte vert » (Green deal) sa priorité politique. Mais pour éviter l'écocide, il faudra bien plus que voter des lois et se donner des objectifs chiffrés de réduction des gaz à effet de serre... Dans les dix années cruciales qui nous attendent, nous devons changer notre système économique, sortir des logiques mortifères de croissance et d'accumulation capitaliste, et mettre les politiques d'environnement à l'abri de l'influence des milieux d'affaires.

Comme les crises Covid et énergétique l'ont prouvé, l'erreur des gouvernements fut, ces dernières décennies, de supprimer les politiques de planification - énergétique, industrielle, écologique, de santé... La libéralisation des marchés a livré aux seuls actionnaires les choix de production. Il faut sans délai investir massivement en vue d'économiser les ressources, d'atténuer le réchauffement climatique et surtout de protéger les humains des événements climatiques extrêmes.

Ceci implique notamment que les règles budgétaires en matière de déficit et d'endettement ne s'appliquent pas aux investissements écologiques. Et que les Etats et Régions se donnent d'autres objectifs de politique économique que la croissance du PIB.

La CNE créera en son sein une Commission Ecologie, et soutiendra activement la priorité du dernier congrès de la CSC Wallonne pour une planification économique de la transition écologique.



16. Démocratiser les entreprises

La transition écologique requiert également une démocratisation de l'entreprise et une reconnaissance de l'acteur syndical comme acteur à part entière de la transition écologique. Nous voulons négocier collectivement sur tous les aspects liés de la transition. Nous exigeons que les gouvernements renforcent le cadre en ce sens (*formations des travailleur-euses, conseil-ler-ères en environnement, audits environnementaux obligatoires, heures de libération syndicale spécifiquement dédiées, etc.*) et que les employeurs soient obligés de négocier l'accompagnement et la reconversion des travailleur-euses impacté-es.

Ces exigences d'une transition juste vivent aussi dans nos secteurs :

Dans l'**Industrie**, l'évolution technologique de plus en plus rapide, la transition énergétique nécessaire pour la planète mais aussi pour les finances des entreprises, la concurrence mondiale accrue, notre dépendance vis-à-vis de l'Asie rendent l'avenir de l'industrie européenne et belge incertain.

La CNE Industrie veut interpeler :

- les politiques lors d'une assemblée début d'année prochaine sur ces sujets.
- les entreprises pour les obliger à prendre en compte tous ces paramètres et en particulier la transition énergétique. Avec le SEF, nous mettrons en place une enquête structurée qui permettra aux délégué-es travailleur-euses de poser les bonnes questions aux bons endroits.

L'enjeu est aussi vital dans les **Finances** :

- Le greenwashing omniprésent dans les banques est un très mauvais signal. L'économie carbone (pétrole) et agro-alimentaire (huile de soja, déforestation) continue d'attirer massivement et prioritairement les capitaux. Il faut orienter les flux financiers et les investissements vers l'économie durable.
- Selon Assuralia, les risques des futures catastrophes naturelles va devenir inassurable. Va-t-on comme toujours assister dans ce domaine à la privatisation des bénéfices et à la communautarisation des pertes ?

Nous serons dans la rue ce 3 décembre pour porter ces revendications lors de la marche climat.

VI. Paix et solidarité internationale

17. Affronter globalement les multinationales

Les entreprises multinationales sont un des pouvoirs les plus puissants et les moins démocratiques de notre monde. Elles sont suffisamment riches et influentes pour acheter des lois, des gouvernements, des coups d'Etat dans les pays du Sud ; elles transforment profondément nos vies par les technologies qu'elles nous imposent, et nos conditions de travail par le shopping législatif, les délocalisations, l'échappement fiscal etc. Les alliances mondiales qui existent dans plusieurs de ces entreprises font partie de notre réponse : Ikea, Carrefour, Amazon... : les collègues du monde entier sont un périmètre naturel de solidarité et de lutte pour des syndicalistes réellement internationalistes. Tout comme au plan national, de telles alliances ne sont pas un but en soi : elles doivent être un instrument du rapport de force construit avec les travailleur-euses organisé-es. Face au contre-exemple de l'accord signé avec Orpea par des syndicats minoritaires, l'alliance construite pour l'action chez Ryanair démontre les possibilités d'un internationalisme de lutte.

Le gouvernement belge et l'UE peuvent nous aider dans ce combat inégal, en imposant, pour la législation prochaine, la transparence des comptes de multinationales (du Commerce, notamment) et par l'imposition de clauses de responsabilité sociale pour l'ensemble de la chaîne des sous-traitants et des fournisseurs (Loi sur la « Diligence Reasonnable »).

Le 12 décembre 2023 a lieu la célébration des 50 ans de l'A.R. organisant l'obligation de publier les IEF (informations économique et financières).

Nous protesterons, si possible avec la CSC, sur le refus des grandes entreprises de moderniser et d'adapter à la situation actuelle les procédures IEF. Qu'ont-elles à cacher ?

18. Traité sur la charte de l'Énergie

Ce traité, adopté après la chute du Mur de Berlin, permet aux multinationales de l'Énergie d'interférer avec les décisions des Etats dans le secteur de l'Énergie. Sont visées des décisions comme la suspension par des Etats de projets pétroliers, de la production d'énergie à partir du charbon ou du nucléaire, mais aussi le plafonnement des prix de l'énergie. Les multinationales utilisent le mécanisme bien connu des tribunaux d'arbitrage investisseurs-Etats pour freiner ces décisions. Ce traité a généré pas moins de 150 litiges, c'est le record mondial parmi tous les traités d'investissement. Ce traité est un outil permettant de protéger les profits des multinationales énergétiques et freiner la transition bas carbone.

La CNE demande à la Belgique de sortir du Traité sur la Charte de l'énergie.

19. Désescalade militaire globale

L'invasion de l'Ukraine a relancé la course vers le surarmement et la logique des blocs militaires. S'il n'y a aucun doute quant au caractère criminel de cette invasion et à l'impérialisme violent du régime de Vladimir Poutine, cela ne nous rend pas aveugle sur le fait que les guerres sont toujours une catastrophe pour la classe travailleuse, et une affaire juteuse pour le complexe militaro-industriel et les Etats impérialistes. Y compris les guerres oubliées en Afrique ou en Asie... L'incapacité de l'Union européenne à définir sa propre stratégie de défense nous met dans une dépendance totale vis-à-vis de l'OTAN - c'est-à-dire des intérêts militaires étatsuniens.

Tout en reconnaissant le droit des peuples à se défendre contre toutes les formes d'occupation et d'impérialisme, que ce soit en Palestine ou en Ukraine comme hier en Algérie ou au Viêt-Nam, nous nous opposons à l'escalade entre blocs et à la fuite en avant dans les dépenses militaires.

Les gouvernements belges doivent refuser la surenchère militariste de l'OTAN, s'engager dans une diplomatie de paix et de prévention des conflits, et exiger le respect du Droit international, y compris en situation de guerre.

20. Paix juste en Palestine et en Israël

L'horreur qu'ont inspiré à juste titre les massacres commis par le Hamas le 7 octobre ne nous font pas oublier que le peuple palestinien endure depuis 75 ans spoliation, occupation, déplacements forcés, assassinats massifs de civils... et depuis 17 ans un blocus qui fait de Gaza la plus grande prison à ciel ouvert du monde, et un régime d'apartheid en Cisjordanie et à Jérusalem. La position en 5 points adoptée par le Comité national du 19 octobre définit nos priorités ; mais aujourd'hui l'urgence absolue est le cessez le feu à Gaza et l'arrêt de toute opération de colonisation ou de punitions collectives contre la population palestinienne. Nous nous opposons à toute utilisation cynique de cette guerre, ici, par les racistes antisémites, islamophobes ou anti-palestiniens.

Nous demandons un cessez-le-feu immédiat à Gaza.

Nous demandons la libération immédiate de tous les otages et prisonnier·ères sans jugement (des deux côtés)

Nous demandons l'arrêt immédiat de la colonisation et le démantèlement des colonies illégales.

Nous voulons que nos gouvernements et l'UE quittent leur position soi-disant « équidistante » (qui se concrétise par un soutien aveugle à Israël même dans ses pires exactions) et décident de sanctions politiques et économiques jusqu'à ce que le gouvernement d'Israël respecte la totalité du Droit international et des résolutions de l'ONU. En particulier, nous soutenons le blocage des livraisons d'armes vers l'État israélien et l'interdiction d'importer des produits des colonies.

21. Changer complètement la politique migratoire

Tant qu'existeront la misère, la guerre, les catastrophes naturelles et climatiques... les êtres humains migreront. La majorité d'entre nous a d'ailleurs des histoires de migration dans sa famille. Les politiques migratoires actuelles tuent et elles ont comme seul effet d'encourager les filières criminelles et de pousser des milliers de personnes dans l'illégalité. En les condamnant au travail au noir, elles alimentent la division et la concurrence avec le travail légal tout en enrichissant des organisations criminelles. Les migrant·es sont des travailleur·euses comme les autres : défendre leurs droits, c'est défendre nos droits à tous·tes.

La CNE appelle à la régularisation des travailleur·euses sans-papiers et à une transformation radicale de notre politique migratoire.

Nous demandons la suppression des centres fermés.

Nous dénonçons l'externalisation hors UE des centres de « tri », les accords avec des pays tiers non démocratiques, et les actions violentes et souvent mortelles de Frontex en Méditerranée.



Résolution d'activité 2023-2028

*La vraie générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent.
(Albert Camus, L'homme révolté.)*

1. Membres et ressources

Général (+ jeunes, cadres, isolé-es)

La CNE rejette la fausse alternative entre « syndicat de masse » et « syndicat de militant-es ».

Nous voulons être un syndicat fort de milliers de militant-es. Avant tout de délégué-es représentant leurs collègues dans l'entreprise et le secteur, mais aussi de militant-es du changement social global : lutte contre l'exploitation de notre classe par la classe dominante, contre le racisme ou le patriarcat, et pour l'internationalisme.

Mais nous voulons aussi être le syndicat de **tous·tes les travailleur·euses dans les secteurs où nous sommes présents** : ouvrier·ères, employé·es, cadres, freelancers ou faux-indépendant·es, indépendant·es, travailleur·euses des sous-traitants, travailleur·euses avec et sans papiers. Et nous voulons accroître dans ces secteurs la syndicalisation, et augmenter notre représentativité et notre autonomie : l'essentiel de nos ressources est et doit rester la **cotisation de nos membres**.

Nous voulons en outre, en 2024-2028, réussir à augmenter la syndicalisation des jeunes (i.e. en dessous de 35 ans), des cadres et des travailleur·euses isolé-es.

En particulier : la place des jeunes dans notre syndicalisme

Notre syndicat veut que les jeunes travailleur·euses s'y sentent chez elleux. Les modes d'interaction, les revendications et les actions doivent tenir compte des usages et des attentes des moins de 35 ans. Réciproquement, il est important que les jeunes militant-es puissent, en dépit des pesanteurs diverses, s'organiser pour prendre pleinement leur place dans notre Centrale. **En coopération avec les Jeunes CSC, la CNE développera un groupement Action Jeunes CNE inspiré de la réussite depuis 20 ans de Action Femmes CNE, avec l'objectif que la voix des - de 35 ans soit portée et entendue dans toutes les instances de la Centrale.**

Les outils CSC pour renforcer l'affiliation des jeunes seront davantage utilisés : promotion de Enter et de Go par exemple.

En particulier : le syndicalisme Cadres

Vrais ou faux cadres, de plus en plus d'employé·es sont considéré·es comme des « cadres ». La CSC (i.e. PULS et CNE surtout) est de très loin le plus grand syndicat des cadres à chaque élection sociale. Le GNC (la discussion est en cours pour utiliser à l'avenir l'appellation « CSC Cadres ») **renforcera notre présence (publications, réseaux sociaux, services) dans le monde des cadres ; avec aussi des services accessibles en anglais. L'expertise et les outils de formation et de recrutement des cadres pourront être proposés aux autres centrales qui affilient des cadres francophones ou germanophones.**

En particulier : le syndicalisme dans la franchise

Dans le secteur du Commerce, l'année 2023 a vu une accélération brutale de la franchise ; mais ce phénomène déborde de ce secteur. Nous voulons continuer à nous y opposer, ou à rendre inopérantes ces ventes de morceaux d'entreprises, mais nous devons aussi conserver ou réinstaller le syndicat dans les magasins récemment franchisés. **La CNE développera des moyens spécifiques pour expérimenter les formes appropriées de syndicalisme dans la franchise, en commençant par les commerces récemment franchisés.**

Membres actif·ves en entreprises non structurées

C'est essentiellement auprès de nos membres actif·ves que nous pouvons et devons réussir nos objectifs d'affiliation. Dans les entreprises syndicalisées, une grande partie de l'effort et du mérite revient aux équipes syndicales. Le rôle des SAF est essentiel, l'application CSC « VeLo » doit continuer, les formations à l'affiliation doivent aider les délégué·es sur le pourquoi et le comment gagner et garder des membres.

Dans les entreprises **sans délégation** (ou les sièges sans délégué d'entreprises multi-sièges) d'autres moyens doivent être développés : parrainage ou solidarité de la part d'entreprises syndicalisées ; action des ARS (ou « propagandistes locaux ») ou des ppi en accord avec les fédérations CSC ; valorisation des services ; efforts particuliers en matière de communication.

En particulier : travailler dans les secteurs entièrement non-structurés

Certains secteurs sont entièrement (ou quasi) dépourvus de délégation ; et parfois il est peu vraisemblable d'y installer des DS. Comment assurer la défense, le service, l'interaction avec les membres, la démocratie syndicale dans ces secteurs ? **La CNE cherchera une forme adaptée à ces réalités spécifiques.**

Pensionné·es

Parmi les inactif·ves, le public des pensionné·es doit être mieux informé, défendu et représenté, et mieux affilié. Les pensionné·es restent à bien des égards des travailleur·euses, même si le lien avec l'entreprise ou le secteur devient assez ténu. La réalité des services aux pensionné·es est très différente au Nord et au Sud du pays ; mais dès 2024 un nouveau service d'appui « conseils aux pensionné·es » sera développé pour toute l'ACV-CSC. **Nous voulons chercher avec l'appui de ce service, et les fédérations (et si possible d'autres centrales) à améliorer notre présence parmi les pensionné·es : par le conseil, la fidélisation et des services ou avantages ad hoc.**

2. Services offerts par la Centrale

Accessibilité

Depuis 10 ans les moyens d'accès à la CNE se sont énormément améliorés : gestion centralisée des mails entrants, avec un objectif de réponse dans les 48h ; téléphonie mutualisée (avec une réduction drastique, de quasi 80 à moins de 10%, des appels perdus) ; la CSC a développé une nouvelle App et des outils de rendez-vous en ligne qui devraient améliorer notre accessibilité. Mais parallèlement, le Covid et une certaine tendance au « tout-digital » ont (surtout dans certaines régions) beaucoup diminué l'accessibilité physique de la CSC et, par suite, de la CNE. **Nous voulons en 2023-2028 au minimum maintenir, si possible renforcer, une accessibilité par téléphone (au moins 4 demi-journées par semaine), mail, app ou dans les bureaux pour tous·tes nos affilié·es (ou futur·es affilié·es) - y compris ceux qui ne communiquent pas ou difficilement via les moyens informatiques.**

Info et conseil

Dans les entreprises structurées, l'essentiel du service aux travailleur·euses est donné par les délégué·es. Dans les autres, les services de la CNE doivent assurer que chaque travailleur·euse trouve la réponse à ses questions et fasse respecter ses droits. L'évolution de l'ancienne fonction de « secrétaire des permanent·es » en « conseiller·ères » a été une réponse essentielle à ce besoin, en même temps que les tâches de secrétariat classique diminuaient significativement. **La CNE poursuivra, avec les collègues concernées et les instances paritaires internes, à promouvoir l'enrichissement de ces fonctions avec un accent sur la formation continuée, sur le plan juridique et socio-politique.**

Aide pré-juridique

Lorsque le simple conseil ne suffit pas à rétablir les droits de nos affilié·es, les collègues dit·es « de première ligne » interviennent soit par des conseils plus approfondis juridiquement, soit par des démarches pré-juridiques vers les employeurs ou les administrations. Ce métier s'est développé de façon très importante les 20 dernières années (de 4 à 13 ETP) ; chaque année nos affilié·es récupèrent grâce aux interventions de la « Première Ligne » des dizaines de milliers d'euros. La complexification continue du droit social met ces services sous pression. Nous avons gagné en robustesse en harmonisant les méthodes et le classement, ce qui permet de mutualiser l'ensemble des forces des 11 secrétariats. La CNE poursuivra cette politique d'harmonisation et de mutualisation des services d'aide pré-juridique (sans qu'il faille déplacer les collègues vers un lieu centralisé !). Elle continuera à veiller à l'équilibre entre compétences juridiques et expérience syndicale de la négociation dans le recrutement et la formation.

En particulier : aide aux délégué·es isolé·es

Une des décisions du Congrès de 2019 a été de développer, à titre expérimental (2021-23) un service d'aide « première ligne » dédié aux délégué·es isolé·es de certains secteurs. L'évaluation de ce projet est positive. **La CNE pérennisera ce service national, en y incluant une dimension de back-up occasionnel en cas de surcharge des services P.L. dans les secrétariats.**

Valorisation

La dimension du service rendu aux membres est ignorée et sous-estimée : combien de membres voient chaque année leurs droits respectés grâce à nos conseils et interventions (pré-)juridiques ? Cela représente combien de milliers d'euros de « récupérés » ? Sans chercher le dernier détail, **la CNE devra à partir de 2024 publier chaque année une estimation de l'impact de nos services, et la valoriser.**

Info aux membres

L'information fait partie des services que nous rendons à nos membres. Dans un monde sursaturé d'infos et de communications diverses, l'enjeu est de pouvoir donner aux membres les infos qui les concernent le plus directement possible. Les médias de la CNE (papier, électroniques) doivent aussi accroître la dimension info-service, y compris sectorielle.



3. Services offerts par les délégué·es

Articulation services/organisation

Une des directions essentielles indiquées par le présent Congrès CNE est que nous voulons, avec nos milliers de délégué·es dans les entreprises, repenser l'équilibre entre leurs 3 missions, et leur articulation entre elles. Tous·tes les délégué·es syndicaux·ales doivent, idéalement, à la fois rendre des services aux membres, les représenter dans des lieux de concertation ou de négociation, et les organiser collectivement en vue du rapport de force ou du conflit. Le Congrès statue qu'aucune de ces 3 missions ne doit disparaître. Mais il souligne que l'affaiblissement de la 3ème fera à terme perdre tout leur sens aux deux premières. Et l'enquête « mobilisation » menée avec Egaliberté a montré que, souvent, cette 3ème mission est le parent pauvre dans des équipes débordées par les tâches syndicales. Prendre part à la concertation, ou rendre des services à des membres, sont des conditions nécessaires à un syndicat digne de ce nom : mais jamais des conditions suffisantes.

La CNE s'attachera donc dans les années qui viennent à former, outiller et accompagner concrètement sur le terrain les équipes qui ne réussissent pas (encore) à organiser efficacement les travailleur·euses (plus largement que les seul·es affilié·es). Les permanent·es pourront s'appuyer sur les décisions du Congrès pour renforcer, dans les équipes syndicales de leur secteur, l'attention et les moyens consacrés à cette 3ème mission. La Centrale devra appuyer en conséquence aussi bien les permanent·es que les militant·es engagé·es dans cette reconquête du syndicalisme historique. Les formations syndicales CNE (et CSC si possible...) devront faire toute sa place à cette volonté ; de même les missions des services de support devront intégrer cette priorité.

Dans cette optique, la CNE, ses permanent·es et ses militant·es seront attentif·ves à ne pas présenter le conflit comme « un ultime recours » ou « un mal nécessaire quand la concertation a échoué », mais comme l'état naturel des relations entre la classe que nous représentons et la classe dominante. Nous restons donc attachés à la concertation, dans la mesure où l'état du rapport de force (sur base du conflit actuel ou de la crédibilité du conflit qui menace) lui donne des chances de contribuer au progrès réel pour nos membres et pour la classe travailleuse.

Valorisation

Nous restons bien évidemment attachés **au service** à nos membres ; mais nous ferons constamment l'effort de leur montrer que c'est l'exercice de leur force collective, et non pas l'intervention d'un·e « sauveur·euse syndical·e », qui leur rend réellement service à moyen terme. Outre cela, la CNE examinera avec ses militant·es comment chaque équipe peut valoriser plus systématiquement l'importance (matérielle et morale) des services qu'elle rend aux affilié·es et aux travailleur·euses.

Pour ce qui est des combats collectifs, les victoires, grandes et petites, doivent aussi être mieux valorisées : l'outil « **succes@acv-csc.be** » sera diffusé et utilisé.

Formation des délégué·es

La formation des délégué·es CNE (et CSC) est une bonne partie de ce qui fait notre différence. A la CNE elle se déploie dans plusieurs directions : formation des nouvelles·aux élu·es (1er mandat) avec la FEC, formation des « chevronné·es » sur base d'un programme très riche porté par le Service d'étude CNE, formation Action Femmes » et le GNC, formation longue via l'École syndicale CNE (& Egaliberté) avec l'appui de l'ISCO, formation des permanent·es et des militant·es des instances nationales via la FEC et Egaliberté.

Au printemps 2023, nous avons approuvé un **nouveau plan de formation 2024-28, basé sur un référentiel de 8 compétences pour les délégué·es, et sur les besoins de l'organisation**. Dans le fil du Congrès 2023, l'accent sera renforcé à travers l'ensemble de nos formations sur la formation politique, les méthodes de l'organisation collective, l'histoire syndicale et l'histoire des luttes³.

La coopération au sein de **Egaliberté asbl**⁴ sera renforcée, notamment pour la formation des délégué·es et permanent·es.

La nouvelle formule (en 3+1 ans) de l'École syndicale sera évaluée et renforcée ou complétée, avec à l'esprit la **nécessité de continuer à former des dirigeant·es syndicaux·ales** (au sens large : capables de prendre des responsabilités comme permanent·es, comme responsables dans un secteur, une équipe syndicale, un groupement...).

³ Lors du Congrès 2019 nous avons publié « Un syndicat en mouvement » qui présentait 40 ans d'histoire de la CNE ; cela reste un recueil important sur l'évolution de notre organisation depuis 40 ans. La CSC a récemment publié un important volume sur 45 ans d'histoire de la confédération. La CNE veut continuer à contribuer à des outils de formation des militant·es basés sur notre histoire.

⁴ Egaliberté est l'association de formation et d'éducation permanente qui réunit la CNE, la CSC-Services Publics (fr), la CSC Transcom (Fr) et la CSC Enseignement.

Organizing

Selon le vœu du Congrès 2019, un projet de 3 années (21-23) a été mené dans la Centrale, avec l'embauche d'un responsable « organizing ». Comme décidé, ce projet devra faire l'objet d'une évaluation attentive au printemps 2024, et les diverses leçons débattues dans nos instances. A ce stade, il semble clair que nous devons continuer à soutenir davantage les équipes dans leurs capacités de s'organiser et d'organiser collectivement les travailleur·euses, affilié·es ou pas encore.

Le débat devra se faire sur les rôles des un·es et des autres (délégué·es et permanent·es) dans cet effort, sur le rôle de la formation, sur la nécessité d'un appui spécifique du SEF (renforcé à cette fin, le cas échéant).

4. Affectation des ressources

Vision budgétaire à moyen terme : 24-31

Les options prises par la CSC en 2021 font peser sur les centrales des secteurs en développement - et singulièrement la CNE - une lourde incertitude à partir de 2030-31. La CNE doit continuer à plaider pour que **la solidarité et une vision commune de l'avenir** finissent par s'imposer ; mais elle doit aussi se préparer à ce que les moyens syndicaux soient affectés selon de toutes autres logiques. La voie budgétaire pour les 7 prochaines années doit donc être claire : continuer à affilier (les cotisations étant notre ressource essentielle) ; utiliser la plus grande partie de nos moyens pour le personnel ; et au sein de ce budget faire des choix ambitieux mais très stratégiquement réfléchis.

Budgets de fonctionnement et de locaux

En vue de pouvoir consacrer le plus de moyens possibles à l'action des militant·es et au personnel (dans tous les métiers), une attention soutenue sera portée à diminuer les coûts de fonctionnement qui ne sont pas indispensables à l'action syndicale. Notamment, de nouvelles formules doivent être trouvées pour conserver une présence CNE-CSC dans le plus possible de localités, sans nécessairement louer en permanence d'importantes surfaces de bureaux partout. **Le BJ de la CNE présentera, début 2024, un plan sur 5 ans visant à économiser en moyenne au moins 1 et si possible 2% chaque année, en moyenne sur l'ensemble des coûts de fonctionnement. Ceci doit permettre de protéger au mieux le volume de l'emploi pour la CNE (1 à 2% par an permettra de conserver ou engager de 2 à 4 ETP).**

Affectation stratégique des emplois

La Ligne de Force 1.1 du Congrès de 2019 a initié une pratique de discussion stratégique, avec le BJ, les secteurs et les provinces, sur l'affectation de nos forces en permanent·es dans les secteurs structurés. **Cet effort sera poursuivi et étendu dans le cadre de la commission exécutive du BN qui réunit les responsables de tous les secteurs et des 4 provinciales. La question de la prise en charge spécifique des secteurs sans délégué·e y sera abordée en 2024.**

Mutualisation et centralisation

La CNE doit continuer à professionnaliser l'ensemble des métiers et services (plans de travail basés sur la méthode mise au point en 2021 ; back-up pour chaque fonction, agendas partagés et supports informatiques pour le classement, le travail en équipe, la capacité à transférer clairement des dossiers...). Attention : cette professionnalisation ne doit pas enfermer l'initiative et l'autonomie des collègues de la CNE ; le métier de permanent·e, et tous les métiers de la CNE dans une certaine mesure, **restent des engagements de militant·es et de responsables.**

Mais chaque fois que la centralisation ou la mutualisation d'un dispositif fait gagner du temps pour l'action au service des membres et des militant·es, sans entraver lourdement l'autonomie des collègues, **cela devra être fait.**

Évolution des fonctions

Le nombre de fonctions, et leur contenu, évoluent en fonction des changements dans le monde du travail (digitalisation par exemple), des évolutions de la concertation sociale (franchises, patrons-voyous...) et des priorités syndicales que nous nous donnons (par exemple lors de ce Congrès).

Ces évolutions doivent être proactives, avec une vision à 10 ans, et passer parfois par des expérimentations temporaires, dont l'évaluation doit se faire au BN.

Ces évolutions sont évidemment encadrées par les instances politiques (BN...) et paritaires (CE, CPPT...) de la Centrale ; **mais le BJ doit tous les 2 ans, ou au minimum après chaque ES, présenter au BN CNE une vision à moyen terme de l'évolution** quelles (nouvelles ?) fonctions ? Combien de personnes ? Avec quels contenus et responsabilités... ? Le BJ devra conserver en permanence cette préoccupation, en fonction des départs, de l'évaluation des besoins, etc.

Fonction de permanent·e

La CNE (cfr notamment le « Carnet du permanent ») a toujours décrit la fonction de permanent·e avec une ambition élevée : **la·le permanent·e est un·e dirigeant·e du mouvement ouvrier**, co-responsable (dans des collectifs de délégué·es) de la définition de nos objectifs et stratégies, et responsable de leur mise en œuvre dans les secteurs qui lui sont confiés. Cette ambition demande un niveau élevé de compétences à l'embauche, de maîtrise de la parole et de l'écrit (chaque permanent·e étant un·e dirigeant·e intellectuel·le du syndicat), et de polyvalence (aucun·e permanent·e n'est

Le Congrès a adopté la présente résolution d'activité, à l'exception de cette 4ème partie pour laquelle il a demandé de reprendre la discussion en comité national en 2024. Cette partie 4 est donc reproduite ici pour information mais n'a pas, jusqu'à nouvel ordre, valeur de décision de la CNE.



attaché·e ad vitam à un secteur donné). Une des conséquences de ce choix est que les permanent·es doivent assister à assez bien de réunions traitant de la politique syndicale de la CNE et de la CSC. **La CNE veut conserver cette définition ambitieuse de la fonction de permanent·e.**

Fonction de « propagandiste local·e »

Mais les évolutions actuelles (notamment la PME-isation, la franchise...) font ressentir aussi le besoin de collègues qui puissent animer et soutenir de petites équipes, pénétrer des entreprises non syndicalisées, et faire vivre notre syndicat y compris dans des entreprises ou secteurs où l'action collective et les négociations d'ampleur sont rares. **L'évaluation des expériences de « ARS » doit être utilisée pour pérenniser une fonction de « propagandiste local·e » dont la quasi-totalité du temps puisse être sur le terrain, avec des compétences spécifiques et la valorisation de savoir-faire présents chez beaucoup de nos militant·es.**

Service d'étude, formation, communication (etc.)

L'équipe du SEF joue un rôle important dans le soutien aux (et la formation des) militant·es, dans l'appui aux permanent·es et dans la contribution aux débats politiques de la CNE et de la CSC. Elle compte 8 permanent·es, une graphiste-vidéaste et deux secrétaires. **La CNE veut conserver un tel service polyvalent et intégré, capable de penser et de mettre en œuvre des politiques de formation, de communication, de soutien aux équipes de militant·es, et des campagnes, des études et du conseil.**

La team communication est désormais forte de **2 permanent·es et une graphiste-vidéaste**, avec un appui d'une secrétaire. Elle est en train de redéfinir la stratégie et les outils de communication, pour renforcer la dimension sectorielle et intégrer plus la communication digitale, notamment audio-visuelle : les publications papiers ne doivent pourtant pas être abandonnées : nous passons à 6 parutions par an du « Droit de l'Employé » mais voulons conserver et encore améliorer ce lien avec tous·tes nos affilié·es.

Service Membres & Primes

Le service « Primes » joue un rôle essentiel pour énormément de nos membres : en 8 ans nous payons 50% de primes en plus ! L'intégration avec le service « membres » qui joue un rôle important pour fidéliser et connaître précisément nos membres permettra des progrès. L'automatisation du paiement de certaines primes doit permettre à la fois de servir nos membres encore plus vite, et d'affecter des forces vers d'autres tâches de fidélisation.

Conseiller·ères aux affilié·es

Nous devons continuer à soutenir et outiller les conseiller·ères aux membres (anciennement : « secrétaires ») dans l'enrichissement de leur fonction, sur le plan du conseil et du service, et de la dimension politique de ce service. Nous maintiendrons l'option de ne pas spécialiser (pur call center / pur secrétariat) et de mutualiser ce qui peut l'être, tout en veillant à conserver un accueil physique et un ancrage local avec les militant·es et la fédé CSC.

« Première Ligne »

La fonction de P.L. (ou service d'aide pré-juridique) a été créée dans la centrale il y a 20 ans pour répondre aux affilié·es qui n'ont pas de délégué·es (entreprises non structurées) ; elle est devenue indispensable. Depuis plusieurs années elle a connu des progrès très importants en matière d'harmonisation des méthodes de travail entre régions et de mutualisation des forces. Cette évolution doit être continuée. La CNE veut soutenir les collègues de P.L. par les meilleurs outils communication et de gestion des dossiers. La CNE restera attentive à la tension (féconde) entre haute qualité juridique et nécessité de traiter efficacement les dossiers avec toutes les ressources du syndicalisme.

5. Action et organisation des secteurs et des groupements

Pilotage

Nous renforcerons dans les années qui viennent les capacités pour les instances sectorielles et les secrétaires nationaux·ales de suivre de près les évolutions de l'affiliation et de piloter finement leur budget.

L'évolution en cours sera prolongée, qui voit les secrétaires nationaux·ales mieux associé·es à la gestion courante de la Centrale.

Mutations - Intelligence Artificielle

Dans tous les secteurs, mais en particulier en Services, Finances, Industrie, la prochaine révolution industrielle basée sur l'automatisation d'une partie du travail intellectuel (I.A.) vient s'ajouter aux enjeux de la transition écologique.

Nous devons consacrer des moyens à étudier et à nous former sur ces évolutions, et soutenir les militant·es dans la défense de positions syndicales : la transition écologique radicale est une nécessité urgente, mais elle doit se faire avec les travailleur·euses, en anticipant et accompagnant les mutations des emplois. La mise en place d'une commission écologie dans la CNE doit être un point d'appui pour ça. L'I.A., comme les précédents bonds de productivité, doit servir au plus grand nombre : réduction collective du temps de travail, meilleure distribution de la valeur ajoutée, contrôle démocratique sur les usages et maintien des libertés fondamentales.

Projets des secteurs et groupements

Services & Finances

La CP 200 et l'ensemble des secteurs de Services et des Finances seront réunis en un grand secteur des Services, au sein duquel les comités organisés (200, Banques, Assurances...) conserveront leur autonomie politique.

La CP 200 continue de croître : elle atteindra bientôt les 520.000 employé·es. Le travail d'harmonisation du 2ème pilier de pension se poursuit. Les enjeux restent les mêmes depuis quelques années, quelle configuration à l'avenir pour la CP 200 ? Croissance continue ou dispersion des employé·es du secteur dans des CP mixtes (reste marginale à ce jour) et dès lors quelle évolution pour la CNE ?

Dans ces secteurs, le télétravail, le nombre de PME et la culture patronale rendent les mobilisations syndicales classiques difficiles ou inopérantes. Un défi des années qui viennent est de continuer à chercher des formes adaptées de construction du rapport de force

Non Marchand

Une assemblée générale pour tracer une feuille de route pour les 4 années à venir : enjeux de court et de moyen terme, articulés à une vision de société à long terme. Quelles sont nos revendications prioritaires en termes de conditions d'emploi et de travail, mais aussi en termes de politiques sectorielles, de services de qualité rendus à la collectivité ? Et comment allons-nous mettre en œuvre, du terrain de l'entreprise au secteur, ces objectifs collectifs ?

Le Pôle Culture fait partie intégrante du Non Marchand. S'y pose la question du syndicalisme que nous voulons créer : en visibilisant la CSC Culture dans les secteurs ; en répondant aux questions des travailleur·euses, en se démarquant comme représentant·es de tous·tes les travailleur·euses tant pour la ministre de tutelle que pour les employeurs.

Industrie

En Industrie, les cadres sont de plus en plus nombreux·ses dans les entreprises et souvent peu intéressé·es par le syndicat. Nous devons en faire une priorité ; y compris par l'application aux cadres des CCT.

Les jeunes ne s'intéressent plus au syndicat ou plutôt le syndicat n'intéresse plus les jeunes. La CNE Industrie doit trouver des moyens d'intéresser les jeunes. Nous avons démarré une collaboration avec les jeunes activistes en participant à des actions avec eux ; d'autres actions sont prévues dans les mois à venir.

Commerce

Deux défis essentiels attendent la CNE Commerce : l'harmonisation des CP vers le haut, et le maintien ou le retour d'une présence syndicale dans les magasins (récemment) franchisés. Ces défis s'ajoutent à celui, travaillé depuis 2020, de l'e-commerce et des liens avec le secteur de la Logistique. La CNE (avec nos collègues de PULS) veut représenter et organiser le plus efficacement possible l'ensemble des travailleur·euses dans la filière du Commerce de détail⁵, quelles que soient les astuces juridiques ou les différences de statut pour les diviser. Nous continuerons à chercher des solutions en ce sens avec nos collègues de PULS, CSC A&S et Transcom.

Autres secteurs

La CNE Universités reste un secteur important. La bonne collaboration avec la CSC-Enseignement (et à l'avenir avec la CSC-SP) devrait permettre de positionner une CSC « Enseignement supérieur » plus intégrée et plus efficace, tant dans les institutions qu'au FNRS, à l'ARES etc.

Action Femmes CNE

Le groupement Action Femmes poursuivra son travail, aussi bien pour analyser les politiques sociales et économiques du point de vue des femmes, que pour augmenter la participation des femmes dans le syndicalisme et pour lutter contre toute forme de machisme au sein de notre syndicat.

Action Jeunes CNE

En 2024-25 un groupe de jeunes militant·es sera constitué pour augmenter la participation des moins de 40 ans à tous les niveaux de la Centrale. La question de la place de ce futur groupement dans nos instances sera discutée lorsqu'il fonctionnera suffisamment.

Cadres

Les prochaines élections sociales seront importantes pour les cadres. D'une part, il faudra présenter un maximum de cadres aux élections, d'autre part ces élections devraient permettre à la CNE de repérer dans les différentes listes de collèges cadres, des affilié·es qui ne sont pas répertorié·es comme tel·les dans nos fichiers.

Si nous réussissons ces défis, nous assurerons l'avenir du mouvement cadres à la CNE.



5 Comme le prévoit d'ailleurs la Feuille de Route CSC de 2016.

Interim et Freelancers

L'effort d'information et d'affiliation des intérimaires sera poursuivi dans tous les secteurs. En outre, nous chercherons à mieux associer les travailleur·euses intérimaires dans le travail collectif au sein des entreprises. Ce sera un point d'attention lors des Elections sociales 2024.

La CNE a largement contribué à l'initiative CSC « **United Freelancers** » en 2019. L'équipe UF a réussi à donner une place aux Freelancers dans la CSC (y compris sur le plan administratif) et a placé la CSC à l'avant-plan pour la défense de cette catégorie de personnel. De « projet », CSC UF est devenu un service stable et reconnu, tant à l'interne qu'à l'externe. Il reste cependant un gros effort à faire pour que cet excellent outil de développement syndical prenne la place qu'il mérite dans notre travail en entreprise. Le périmètre (et l'enjeu syndical !) des Freelancers ne se limite pas aux coursiers à vélo ou à des niches du capitalisme de plateformes : dans beaucoup d'entreprises, nos affiliés employé·es & cadres côtoient, dans leurs bureaux et dans des fonctions identiques aux leurs, de nombreux Freelancers. Notre ambition doit rester d'être le syndicat représentatif de tous·tes les collègues d'une entreprise où nous sommes compétents : ouvrier·ères, employé·es, cadres, freelancers, intérimaires, sous-traitant·es avec et sans papiers, etc.

La CNE mènera, dans chaque secteur, des expériences pour mener une action syndicale conjointe entre employé·es et freelancers.

Action internationale

L'action internationale continuera dans nos internationales (principalement : EPSU et UNI ; aussi ETF, IndustriALL, EFFAT). Les graves errements qui ont secoué la CSI en 2023 doivent nous rendre très attentif·ves à l'éthique et à la rigueur dans les organisations internationales.

En outre nous soutiendrons le Réseau européen contre la commercialisation de la santé, et le travail de AchACT. Notre soutien aux objectifs de HRDD⁶ passera essentiellement par la pression sur le législateur belge et européen.

Sur le plan de la formation internationale de jeunes syndicalistes, nous expérimentons en 2023 une participation dans le GLI⁷ : elle sera évaluée en 2024.

Nous voulons aussi développer le travail international dans les filières et dans les multinationales. Les instances du « dialogue social » et les C.E.E. doivent servir à renforcer des alliances combattives. Idem pour les fédérations européennes ; quand ce n'est pas (encore) le cas, nous créons nos propres alliances internationales (comme chez Ryanair avec #RyanairMustChange)

Dans le cadre de notre solidarité avec les travailleur·euses palestinien·nes (y compris les palestinien·nes d'Israël) nous soutiendrons l'action des syndicats en Palestine, leur reconnaissance dans les fédérations syndicales internationales, et les campagnes DBIO⁸ et BDS.

6. La CNE dans la CSC

Single Union (syndicalisme unifié)

La CNE reste attachée au principe de « syndicat unifié » qui a présidé à la signature d'une « feuille de route » en 2016, par les 6 centrales du secteur privé. L'objectif est et reste que dans chaque entreprise, et chaque secteur, l'ensemble des travailleur·euses affilié·es à la CSC soient organisé·es et représenté·es par une seule centrale (deux si l'organisation est différente au Nord et au Sud du pays). Ce principe n'est pas essentiellement un levier pour des « économies » : il vise surtout un syndicat plus fort. Cependant nous devons constater que malgré les grands efforts faits par nos militant·es pour se risquer dans des négociations difficiles, aucun accord significatif n'a eu lieu⁹. Notamment suite à des refus des autres centrales. La dernière tentative en date, autour d'un bloc des « services », a soudainement disparu des écrans, d'une façon incompréhensible pour nous...

Les militant·es des secteurs Industrie de la CNE ne sont plus, jusqu'à nouvel ordre, intéressé·es par ce type de discussions ; et le comité national a réaffirmé que l'Industrie a et garde sa place dans la Centrale et que ce qu'elle y apporte (tradition syndicale, expériences...) est considéré comme précieux.

Des discussions sur les « frontières syndicales » ne seront pas rouvertes à l'avenir si elles ne donnent pas des garanties du respect de nos militant·es et une approche globale pour **chaque secteur ou grande entreprise** où le statut ouvrier-employé affaiblit notre syndicalisme.

6 HRDD : Diligence Reasonnable pour les droits humains : il s'agit d'imposer aux multinationales des obligations de vigilance et de proactivité pour le respect des droits humains y compris chez leurs fournisseurs et sous-traitants.

7 Global Labour Institute : un centre progressiste d'analyse et de formation qui organise notamment chaque année une « université internationale de jeunes syndicalistes » : <https://global-labour.info/> Voir aussi « Diligence raisonnable » en page 29. XXXX

8 DBIO (Don't Buy Into Occupation) est une campagne portée (en Belgique) par le CNCD et 11.11.11 pour empêcher la vente de produits issus des colonies illégales. BDS est une campagne non-violente de boycott (comme pour l'apartheid en Afrique du Sud dans les années 80) pour faire pression sur l'Etat, les organismes financiers et les entreprises israéliennes tant que Israël ne se conforme pas aux résolutions de l'ONU.

9 Nous avons néanmoins transféré, en bon accord avec les principaux concernés, les employé·es et cadres de la Construction et de divers secteurs connexes vers CSC-BIE.

Projets partagés : CSC Ambassades, CSC Culture, CSC Hôpitaux...

Durant ce temps, des formules beaucoup plus prometteuses se sont développées, comme CSC Culture, CSC Hôpitaux, ou des coopérations renforcées dans l'enseignement supérieur. Ces formules partent des besoins des militant-es plutôt que de logiques d'appareils ; elles permettent des transferts d'affilié-es mais ne les présupposent pas ; elles sont entièrement tournées vers le renforcement de l'action syndicale dans un secteur donné. Elles ne se limitent pas aux frontières entre ouvrier-ères et employé-es, mais prennent en compte la dimension « public/privé » qui est bien plus déterminante. Le périmètre de **Egaliberté** y a grandement aidé.

Dans le même esprit, la coopération avec nos collègues de **PULS** reste absolument essentielle pour nous. Ni les difficultés locales, ni les différences entre les sphères médiatiques ou politiques au Nord et au Sud du pays ne nous détournent de ceci : les intérêts réels des travailleur-euses francophones et flamand-es sont essentiellement les mêmes. **Et la relation avec PULS a toujours été vue comme très importante par la CNE et peut largement s'approfondir encore.**

CSC wallonne et francophone

La CNE croit à la spécificité du syndicalisme CSC interprofessionnel, et à son importance dans notre combat global. Dans une période où le syndicalisme subit des attaques de plus en plus dures du monde politique et patronal, nous savons que notre sort est lié à celui de fédérations CSC fortes, démocratiques et autonomes. Et, nous le croyons, réciproquement.

Les collègues des fédérations doivent pouvoir compter sur nous chaque fois qu'il s'agira de renforcer la **place de la CSC** en Wallonie et à Bruxelles, et la **place des Wallons et des Bruxellois** dans la CSC. Chaque fois qu'il s'agira de renforcer la CSC wallonne et francophone, qu'il s'agisse de services aux membres, d'action collective ou d'organisation interne de nos moyens. « Pauvreté n'est pas vice » dit l'adage : le peu de moyens peut même, si le courage ne fait pas défaut, être le point d'appui pour des réformes audacieuses et créatives.

La CSC bruxelloise est une composante importante de la CSC francophone (*en natuurlijk ook een belangrijke deel van het ACV*) ; le peu de respect et de considération qui lui a toujours été accordé - et notamment depuis 2011 - ne nous décourage pas : tous les Bruxellois (*en ook alle Brusselaars*) devront avoir un jour leur place dans la CSC.

MOC

La CSC francophone (avec la CNE en son sein) organise la plus grande partie des militant-es du MOC : comme syndicat nous devons apporter toute notre attention à faire réussir les ambitions du MOC. Bien sûr nous avons connu dans notre histoire des « mauvais usages » du MOC (*comme de se défaire d'une question difficile en l'expédiant vers le MOC, ou de laisser le MOC mobiliser seul sur des problèmes, comme s'il y avait une armée de militant-es que le MOC sortirait de son chapeau...*). Nous avons aussi connu des difficultés quand le flou s'installe entre le MOC « mouvement ouvrier » et le MOC « employeur associatif »... Mais nous avons surtout, dans plusieurs régions et au plan national, connu la **grande valeur du MOC quand il fait mouvement localement**, quand il fait émerger une force globale à partir des identités de travailleur-euses, de femmes, de jeunes... Cela suppose une identité et une ligne claire, et une parole qui soit plus que le plus petit commun dénominateur des positions préexistantes. **Le Congrès du MOC de septembre 2023 est un signal encourageant.** La CNE, quoique n'étant pas par elle-même une organisation constitutive du MOC, devra renforcer dans les fédérations et au national les dynamiques positives issues de ce Congrès.

7. Statuts et R.O.I. de la CNE

L'année 2022-23 a fait apparaître la nécessité de réécrire des aspects importants des statuts et du R.O.I. de notre Centrale. Le C.N. du 19/10/23 a voté une série d'adaptations importantes :

- Renforcement **des processus démocratiques** et de la place **des militant-es** dans toutes les décisions de politique syndicale (aussi bien au plan sectoriel qu'intersectoriel). Y compris une attention et des moyens supplémentaires pour former et soutenir les militant-es qui acceptent de prendre des responsabilités dans les instances.
- Formalisation **des exécutifs de gestion** attachés aux instances de direction (pour le BJ : Commission du Personnel ; pour le BN : coordination des nationaux-ales et principaux-ales). Renforcement des dispositifs de **contrôle des instances** sur ces exécutifs.
- Clarification du positionnement de la fonction de « **GPCC¹⁰** » (qui n'est désormais plus membre du BN).
- Clarification des détails **des procédures d'élection** (Président-e, Vice-Président-e, Secrétaire général-e, Secrétaire général-e adjoint-e).
- Clarification du partage des responsabilités entre Secrétaire général-e et Secrétaire général-e adjoint-e, et des modalités de modification de ce partage, le cas échéant.
- Officialisation du fonctionnement de la **CPG** (commission du BN désignée pour édicter les règles d'évaluation comptable et contrôler leur application) et du rôle **des commissaires aux comptes** (délégué-es non membres du BN).
- Renforcement du lien **entre direction nationale et instances provinciales**.



10 C'est-à-dire Gestionnaire du Personnel des Carrières et des Compétences (et non pas des « ressources » humaines)

La CNE devra en 2024, et après, veiller à une application complète et effective de ces nouveaux statuts, en ce compris leur popularisation auprès des militant·es engagé·es dans les instances.

Elle devra aussi poursuivre la réflexion sur des questions ouvertes en 2022-23 mais non encore tranchées :

- Révocabilité des mandats électifs ?
- Organisation des secteurs sans militant·es ?
- ...

Enfin, l'essentiel lorsqu'on décide de règles ou de dispositifs démocratiques est de s'assurer qu'ils soient effectivement suivis et respectés : le Comité national devra, en 2024-25, se pencher sur l'effectivité de nos décisions récentes.

Pour en savoir plus : <https://www.lacsc.be/cne/cne-qui-sommes-nous>



8. Motion de Action Femmes CNE

Motion Action Femmes : mettre les travailleuses au cœur de l'action collective

Nous prenons la parole aujourd'hui pour mettre en évidence la place spécifique des travailleuses dans l'action collective.

Concevoir une action collective nécessite de prendre en compte la place des femmes dans l'organisation des actions. Trop souvent, les femmes sont reléguées à des rôles secondaires alors que les rôles de leaders sont pris par des hommes. Et pourtant, l'histoire sociale nous prouve que les travailleuses sont des militantes de premier plan : rappelez-vous la lutte des travailleuses de la FN Herstal pour l'égalité salariale, le combat des midinettes - ouvrières de la haute couture- qui se battent pour leurs droits sociaux ou, plus récemment, les nombreuses mobilisations du Non Marchand ou le combat des travailleuses de Vertbaudet (entreprise de textile française), payées au salaire minimum, qui ont obtenu en 2023, après 82 jours de grève, des augmentations de salaires.

L'action collective, ce n'est pas un concours de virilité. Certaines manifs ont une ambiance carrément machistes. Nous devons, tous·tes - mais donc pas seulement les femmes, y porter attention.

Nous avons bien conscience, qu'à l'intérieur de la CNE, il y a une véritable attention pour la parité, la lutte contre le patriarcat et le respect de tous·tes. Cependant, il reste quand même des réflexes de moqueries ou de ne simplement pas écouter quand ces questions et enjeux sont amenés en réunion. Cela prouve que ces réflexes patriarcaux sont encore bien ancrés et que nos remarques restent pertinentes. Des commentaires sexistes continuent de fuser de temps à autres. Nous voulons rappeler que le corps des femmes n'est pas un objet et que nous sommes, avant tout, des travailleuses et des militantes syndicales au même titre que les hommes. Ces commentaires sexistes sont encore plus nombreux et virulents si c'est non seulement une femme, mais qu'elle est jeune et racisée.

Avoir une attention particulière pour les femmes dans l'action collective nécessite d'être particulièrement attentif à la place des femmes dans les prises de parole et dans la prise de décision. Cela nécessite que les hommes fassent leur propre auto-critique et prennent conscience de la place qu'ils prennent dans les débats et les discussions collectives. Trop souvent, leur temps de parole excède celui des femmes. Or, en tant que syndicaliste, nous devons être exemplaires sur ces questions : prises de paroles en public équitables, temps de paroles équilibré en réunion, etc. Nous avons tous·tes une responsabilité collective et particulièrement pour l'animateur·trice de la réunion. Nous voulons que nos comités soient représentatifs de la proportion des travailleuses du secteur ou de l'entreprise qu'ils représentent et nous devons aussi porter une attention à ce que l'organisation des réunions, des instances et des actions prennent en compte les contraintes que la société fait peser sur les femmes.

Travailleuses, militantes, syndicalistes, féministes, nous continuerons le combat avec vous tous·tes pour une société plus juste. Que la lutte soit combative, joyeuse, solidaire et féministe !



IL EST SUPER
CE TODD BAG

IL N'Y A
PAS DE CAFÉ
DEDANS ?



MOINS DE
BLA BLA !

PLUS DE
BAGARRE !



ÇA N'EXISTE
PAS CHEZ
NOUS ÇA ...



HEIN MA
BELLE ?

ON A UN
BUREAU À
YVOIR ?



ON VEUT
UN AMENDEMENT
AUX LIGNES DE
FORCE DU REPAS

ON VEUT LES MENTIONS
"SPECULOOS" ET
"MOUSSE AU CHOCOLAT"



L'AVENIR
À SON
SYNDICAT



Discours de clôture

À la fin de cette journée si importante, en remerciant infiniment ceux qui l'ont rendue possible, je voudrais surtout partager avec vous deux questions essentielles.

Organiser

D'abord le rôle des militant·es. Notre texte le rappelle : sans elleux, il n'y a pas de syndicat qui tienne. Iels font, dans leur entreprise, le métier le plus difficile du monde. À la CNE, nous leur demandons beaucoup. Non seulement d'être des délégué·es, qui défendent, qui représentent, qui négocient : ils sont près de 8.000 à faire cela tous les jours. C'est la base même du syndicat, le socle de la confiance que nous font nos 160.000 membres. Mais aussi des militant·es, qui dirigent le syndicat, dans leur secteur ou leur région - ils sont des centaines à le faire. Mais encore, à lire les textes que nous venons d'adopter, nous leur demandons aussi d'être des organisateur·rices.

Le mandat d'un·e délégué·e n'est pas comme celui d'un·e député·e : « *Votez pour moi, je m'occupe de tout, et je reviens dans 5 ans pour le prochain scrutin* ». C'est un mandat renouvelé chaque jour, par la rencontre et la confiance mutuelle. Cette confiance repose, bien entendu, sur la capacité des délégué·es de représenter et de négocier. Mais aujourd'hui nous le redisons plus fort que jamais : un·e délégué·e, fut-il le meilleur du monde, aura besoin pour changer vraiment les choses que ses collègues soient avec elle ou lui dans le bureau du patron ou du ministre. En chair et en os si c'est nécessaire, ou du moins suffisamment présent pour que la peur que leur nombre inspire fasse courber la tête aux puissants.

Ce travail d'organisation est terriblement difficile : sortir de l'entre-soi CNE, parler à tous·tes, y compris à ceux qui ne pensent pas comme nous, refuser d'endosser la cape du·de la super-héros·ïne ou du·de la sauveur·se et renvoyer le collectif à ses responsabilités et ses capacités. Organiser sans cesse. Nos militant·es le font, et le feront demain davantage. Les soutenir dans ce défi sera une des premières responsabilités de l'organisation CNE.

*

Tous·tes ensemble ?

Nous avons aujourd'hui beaucoup parlé de **conflit** - et en bien. Conflit dans les entreprises, conflits entre les classes. Et pourtant ne sommes-nous pas pour l'**unité** ? Si nous aimons crier « tous·tes ensemble ! », nous ne devrions être en conflit avec personne ? ...

En réalité, je crois que nous voulons **être ensemble**, mais sûrement pas « tous·tes ensemble ».

Le MR, les actionnaires, les milliardaires, les De Wever, ne sont pas dans le même camp que nous.

Ni la FEB, ni les banquiers, ni les Bouchez, ni les PDG. Ni Comeos, ni Assuralia, ni Agoria, ni les Jambon ni les Macron, ni tous les puissants qui tirent profit du capitalisme, du patriarcat et du racisme. Ils sont nos adversaires, et ils le savent, **eux** ! Vous connaissez cette phrase du milliardaire étasunien W. Buffet : « *Non seulement la lutte des classes continue, mais c'est ma classe, celle des ultra-riches, qui la mène. Et qui la gagne.* »

L'unité que nous cherchons ce n'est pas celle des bisounours. Bien réunir suppose de commencer par **bien diviser** : savoir qui sont nos adversaires - et oser le dire. Retenez ceci s'il vous plaît : **il n'y a pas d'unité** pour ceux qui ne savent pas désigner, très stratégiquement et intelligemment, leurs adversaires.

Et bien diviser, c'est d'abord refuser de mal diviser. Eux, ils veulent que nous détestions les chômeur·ses. Ou les migrants. Ou les musulmans. Ou les Flamands. Que nous détestions les femmes, les homos, les bobos, les écolos, les cocos, les socialos. Nous n'avons besoin ni envie de détester personne. **Nous voulons simplement reprendre ce qui est à tous·tes et qui est donc à nous** : les richesses, les entreprises, le pouvoir, la culture et le temps.

Pour autant, entre eux et nous tous·tes, est-ce comme un match de foot : 2 équipes face à face, semblables finalement dans leur affrontement, et puis que les meilleurs gagnent ? Non. Leur projet, qui est aujourd'hui notre réalité, réalité de rareté, de précarité, de concurrence et de violence, c'est que très peu aient tout en exploitant le plus grand nombre.

Dans le monde auquel nous aspirons, il y en a assez pour tout le monde. Assez de travail, de temps, de richesses, de pays, de place et de droits. Leur classe, la classe dominante, triomphe aujourd'hui partout, mais elle n'a aucun avenir. Notre classe, la classe résistante, est immense parce qu'elle est ouverte. Au contraire des groupuscules fermés qui aboient « Qui n'est pas avec nous est contre nous ! », nous sommes au centre d'une vaste classe qui peut dire fièrement : « tout qui n'est pas contre nous est bienvenu·e, est avec nous ». Cette classe réunit tout qui se bat contre le capitalisme, le racisme ou le patriarcat : elle a de longs combats devant elle. Mais elle sait où elle va, et si nous sommes uni·es et organisé·es rien ne nous arrêtera. **L'avenir a un syndicat !**

*

Un dernier mot : vous avez fait un congrès important. Magnifique.
Et pourtant - quel dommage - il ne servira à rien. Rien de rien. S'il reste entre nous.

Nous sommes ici 350. C'est beaucoup, et c'est beaucoup trop peu. Les militant·es, à la CNE se comptent en milliers - et des milliers nous rejoignent en mai. Les membres, en dizaines de milliers, les travailleur·euses en centaines de milliers ou en millions. Ce soir on fait la fête ; demain (j'espère) la grasse matinée.

Mais si nous voulons que ce congrès porte les fruits qu'il promet, des fruits inouïs, alors dès lundi, **et dès chaque lundi**, nous devons **partager** les convictions nées de nos débats. Les porter fièrement. Patiemment, opiniâtrement, avec patience avec audace, réaliser nos décisions. Nous sommes un syndicat pauvre, vous le savez, et pourtant, nous allons réussir, parce que nous avons une richesse incommensurable : les femmes et les hommes qui sont ici réuni·es, et les milliers qui sont derrière vous, et entre eux, les biens les plus précieux : l'espérance et la confiance.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général CNE*



C'EST QUOI APRÈS
"LIGNE DE FORCE" ?

UN PROVERBE
CAROLO JE CRAIS ...



LE RAPPORT DE
FORCE TU
UTILISERAS



J'ADORE
LE SKA

ON A FAIT UNE
CHANSON SKA
EN NOVEMBRE
1973



JE REMPLACE
FREDDY MERCURY
QUI N'A PAS
PU VENIR



MAIS VOUS
CONNAISSEZ QUAND
MÊME ...

JE PENSE QUE
JE VAIS RESTER
MOBILISÉ ...





