Bulletin des Militants - PP/Périodique / Trimestriel - Avril - Mai - Juin 2024 - N° agréation: P204048. Dépôt Charleroi X - Ed. resp. : Felipe Van Keirsbilck - 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

# Votre syndicat et vous

**Qui ? Quoi ? Quand ? Où ? Pourquoi ? Pour qui ? Toutes les réponses aux questions que vous (ne) vous posez (peut être pas)...**




CNE
L'avenir a son syndicat





# Vous êtes ici chez vous

**Comment bien vivre dans ce monde étrange ?** Quoi faire, pour que nos proches y vivent bien, et nos enfants aujourd'hui et demain ? Comment et avec qui ? Est-ce seulement possible, ou bien on laisse tomber ?

**Monde étrange :** il y a plus de richesses que jamais, plus de connaissances et de moyens techniques. Nous sommes globalement plus instruits que nos grands-parents, et vivons plus longtemps en meilleure santé. On devrait donc vivre beaucoup mieux, avec plus de sécurité, de temps libre, de perspectives de progrès social. Et être heureuse ou heureux au travail.

**On est loin du compte !** Trouver un (vrai) emploi reste difficile pour beaucoup, tout comme garder sa dignité et sa santé au boulot (et pourquoi pas un peu de bonheur… ?). Et autour de chez vous : est-ce facile de trouver une crèche pour vos bébés ? Une place (payable) en maison de repos pour vos parents, ou de l'aide pour vos ados s'ils sont en difficulté ? De trouver une gare ou un bus près de chez vous…

**Comment comprendre ?** Si votre salaire ou celui de votre conjoint doublait, pouvez-vous imaginer que votre famille vive moins bien ? Il n'y a pas d'explication unique et complète ; mais il y a une raison principale évidente : **la concentration du pouvoir et des richesses dans les mains d'une toute petite minorité.** En Belgique le 1% le plus riche possède un gros quart du patrimoine net : par tête c'est 150 x plus que les 6 millions de Belges les moins riches. Au niveau mondial, 7 grandes entreprises sur 10 sont la propriété de milliardaires, une classe hyper-dominante qui paie peu d'impôts, respecte peu la loi (ou la réécrit au besoin), et reçoit d'énormes subsides publics.

**Cette hyper-bourgeoisie** connaît aussi bien que vous et moi (et sans doute mieux) l'énorme menace que l'inégalité fait peser sur la démocratie, la santé, la nature et nos conditions de vie. Mais pour un million de dollars en plus, elle est prête à brûler la dernière forêt, assécher le dernier lac, fermer la dernière bibliothèque…

**Et pourtant,** l'injustice ne gagne pas toujours. Parce qu'il y a aussi des personnes qui n'imaginent pas laisser tomber. Appelez ça le sens des responsabilités, ou le courage, ou l'empathie, ou la force des convictions – ou un peu de tout cela à la fois. Il y a dans notre petit pays des dizaines de milliers de personnes qui se disent simplement « *si je ne réagis pas, qui le fera ?* ». Et aussi : « *si je ne réagissais pas maintenant, alors quand ?* »

**Vous faites partie de ces personnes**. Défendre un monde juste, où chacune et chacun soit respecté-e sur un pied d'égalité : c'est votre engagement et c'est le nôtre. Que vous soyez délégué-e de fraîche date ou de longue haleine, vous méritez toute notre considération. Et tout notre soutien, car si délégué-e syndical-e est une des plus belles expériences à vivre, c'est aussi souvent difficile.

**Faut-il alors des super-héros et héroïnes pour faire des délégué-es CNE-CSC** ? Non. Il faut des gens bien, il en faut beaucoup, et il faut qu'ils & elles soient organisé-es. A l'image d'une cordée en alpinisme, ce ne sont pas mes qualités de super grimpeur qui nous feront arriver au sommet. C'est la solidité de la corde et de la préparation, c'est l'entraînement et le matériel, c'est la qualité et l'unité de l'équipe, c'est la sécurité qu'offre le camp de base.

*

**L'objet de cette brochure de printemps**, c'est précisément de vous donner des clés et des cartes pour que puissiez essayer et réussir ensemble, avec le meilleur appui de la CNE et de la CSC. Face au pouvoir de l'argent et à la violence du pouvoir, face au mépris des puissants, au racisme ou au patriarcat, la CNE vous offre des méthodes, des outils et des idées pour que nos rêves de justice et d'égalité deviennent, non plus des rêves éparpillés, mais une action collective. Non plus une mission impossible sur mes épaules, mais un projet partagé où j'ai une place possible.

**En vous élisant ou vous ré-élisant, vos collègues vous ont offert cadeau de leur confiance.** Le lourd cadeau de leur confiance et de leurs attentes. Ni ces attentes ni cette confiance ne doivent être déçues – car si le syndicat ne défendait pas leurs espoirs et leurs droits, alors qui le ferait ?

**Et elles ne seront pas déçues.** Parce que vos collègues ont fait le bon choix en vous soutenant. Et que vous avez fait le bon choix en inscrivant votre énergie personnelle dans un grand syndicat pluraliste, indépendant, progressiste et radicalement démocratique.

Bienvenue chez vous !

*Felipe Van Keirsbilck,*
*Secrétaire Général de la CNE*

# Où suis-je tombé ? Mode d'emploi !

Il faut bien le reconnaître, il n'est pas toujours facile de trouver son chemin dans tous les dédales du mouvement syndical. Surtout quand on est nouveau et qu'on y débarque tout d'un coup. C'est pourquoi nous avons eu l'idée de cette brochure pour vous, militant syndical et candidat aux élections sociales. L'objectif est de pouvoir présenter le mouvement syndical dans son ensemble, de votre lieu de travail jusqu'au niveau international. Tous les étages de l'organisation syndicale peuvent parfois être difficile à comprendre. Mais il ne faut pas oublier que le syndicat, nous le construisons ensemble au quotidien et que sa principale mission est de permettre aux travailleurs de s'organiser collectivement pour défendre de meilleurs droits. Le syndicat, c'est nous tous.

Chaque chapitre de cette brochure vous expliquera un lieu, une manière pour vous de pouvoir exercer votre mandat syndical.

Au programme :

**Le lieu de travail**

Votre travail syndical s'implante avant tout sur votre lieu de travail. Sur le lieu de travail, vous exercez trois missions principales : représenter, conseiller et organiser. Dans ces trois missions, nous insistons particulièrement sur la mission d'organisation des travailleurs pour construire le rapport de force.

**Les instances de concertation sociale**

Entre CE, CPPT, DS, il y a du boulot, de la matière à apprendre et une manière de faire à acquérir. Mais ne vous inquiétiez pas, nous sommes à vos côtés ! C'est dans ce chapitre que nous vous donnerons quelques trucs et astuces pour cette partie de votre travail syndical.



**Le secteur**

Le Non Marchand, le Commerce, les Services, les Finances, l'Industrie, le Transport & la Logistique, etc. sont autant de secteurs dont s'occupe la CNE. De par votre profession, vous faites partie de l'un de nos secteurs. L'actualité sectorielle est primordiale car elle a un impact sur votre travail en entreprise. Comités sectoriels régionaux et nationaux seront abordés dans ce chapitre.

**La centrale**

La CNE est votre centrale syndicale. Cela a été déterminé par votre fonction et le secteur dans lequel vous travaillez. La CNE vous représente donc et vous représentez la CNE. Mais comment s'organise-t-elle en interne ? Qui prend les décisions ? Quels sont les groupes spécifiques de votre centrale ? Toutes ces réponses seront traitées dans ce chapitre.

**La fédération**

L'affiliation d'une personne est fondée sur deux critères : son lieu de travail et son domicile. L'affilié est membre à la fois d'une centrale professionnelle (dans votre cas, la CNE) et d'une fédération régionale CSC. On vous explique tout sur les missions et le fonctionnement de votre fédération dans ce chapitre.

**Le syndicat**

Plus globalement, vous avez certainement compris que vous faisiez partie aussi de la CSC. La Confédération des Syndicats Chrétiens regroupe des centrales professionnelles (dont la CNE) et des fédérations. Comment s'organise-t-elle ? Qui prend les décisions ? Quels sont ses services ? Réponses dans ce chapitre.

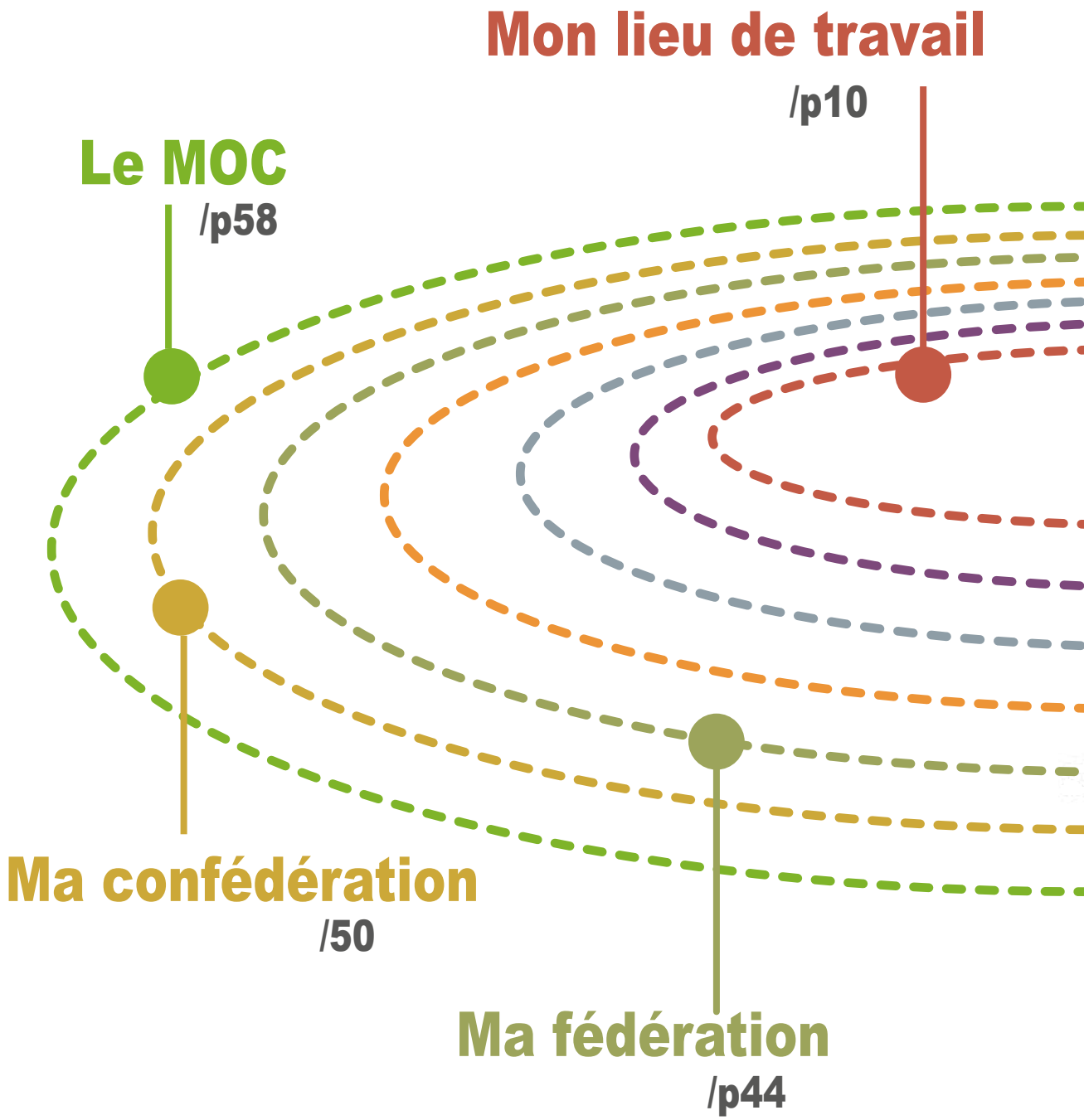
**Le MOC**

Le Mouvement Ouvrier Chrétien organise l'action commune et collective de cinq organisations sociales, dont la CSC. Les autres organisations sont la Mutualité chrétienne, Vie Féminine, la JOC et les Equipes populaires. Qui sont ces organisations ? Comment s'organise le MOC ? Toutes les informations sont disponibles dans ce chapitre.

**Les organisations internationales**

Certains militants de la CNE s'investissent dans un travail syndical à l'échelon international. Les principaux syndicats internationaux dans lesquels des membres de la CNE s'investissent, y compris de nombreux militants, sont naturellement les syndicats européens. Petite présentation de ces différents syndicats dans ce chapitre.

Et maintenant ? C'est à vous de jouer ! Parcourez cette brochure et apprenez-en plus sur l'organisation qui vous défend et que vous représentez. N'oubliez surtout pas que, quoi qu'il arrive, nous sommes toujours à vos côtés.


Mon lieu de travail
/p10
Le MOC
/p58
Ma confédération
/50
Ma fédération
/p44

# Les instances de concertation sociale

/p18



## Mon secteur

/p24

## Ma centrale

/p32

# Mon lieu de travail


Av. d l'Impressionnisme
Stade Communal
Av. d. Loisirs
R-I-N-G

# Les 3 missions du délégué syndical

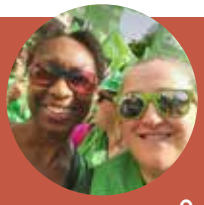
Sur le terrain, les délégués ont trois principales missions : représenter, conseiller et organiser (voir p. 14 « S'organiser ensemble pour construire le rapport de force »). Ces trois missions s'exercent sur le lieu de travail et en dehors. Suivant la taille de votre entreprise, les situations d'équipe sont diverses (délégué isolé, plusieurs sites, petite ou grande équipe, présence de délégués d'autres organisations syndicales, etc). Ce qui suit est une présentation générale du rôle des délégués (aussi bien le délégué syndical que le représentant au CPPT ou au CE) à adapter en fonction de sa réalité sur son lieu de travail.

## Rôles sur le lieu de travail

Sur le lieu de travail, chaque délégué doit trouver un équilibre entre ses trois missions (représentation, service et organisation collective). Ces missions sont liées et se renforcent l'une l'autre. En fonction des problèmes et de leur caractère individuel ou collectif, le délégué fera appel à ses compétences de représentant dans l'instance concernée (DS, CE, CPPT), de soutien et de conseil aux collègues (conseil juridique, écoute, accompagnement, etc.) ou d'organisation collective (sondage, pétition, assemblée du personnel, etc.).
La concertation sociale sans rapport de force ne permet pas d'obtenir des victoires significatives. Il est donc important d'élargir le plus possible la base de travailleurs mobilisables en réalisant un travail important sur l'implication et l'affiliation des collègues. Inclure le plus tôt possible les collègues autour du projet syndical augmentera significativement votre rapport de force pour les conflits à venir. Pour ce faire, plusieurs outils sont à disposition des délégués (voir p.15 « Quelques idées pour développer le rapport de force sur le lieu de travail »).

## Relais en dehors du lieu de travail

Le travail de concertation qui existe sur le lieu de travail, le délégué est également appelé à le faire en dehors du lieu de travail, au niveau du secteur par exemple.



### Aline Jouniaux et Marceline Bosefe

*Déléguées syndicales à l'hôpital de Nivelles, groupe HELORA*

**Que signifie pour vous « être déléguée » sur votre lieu de travail ?**
Être déléguée c'est être à l'écoute et veiller au bien-être de l'ensemble des collègues. L'important c'est de garder les gens avec soi et rester proche du personnel parce que la force, ce sont les travailleurs. Plus on est proche d'eux, plus on peut obtenir des choses.

**Comment menez-vous cet engagement au quotidien ?**
Au quotidien, c'est se rendre disponible pour les collègues, aller les voir régulièrement et répondre à leurs questions. Et puis on essaye d'informer sur ce qui nous vient du secteur (via les comités sectoriels) ou de l'interprofessionnel. Être transparents sur les réunions de concertation avec la direction également. Et quand ça bloque, que la direction ne veut pas aller dans notre sens, on organise des actions dans notre service, puis sur le site.

**Qu'est-ce qui vous donne envie de continuer ?**
Quand on regarde derrière nous, on est contentes des victoires obtenues et les gens sont satisfaits de notre travail. C'est tout ce qui compte.

Le délégué est le relais des enjeux syndicaux au sens large et a pour objectif de faire remonter, au sein de l'organisation syndicale, les positions des travailleurs par rapport à ces enjeux. C'est ainsi que des nouveaux enjeux peuvent émerger de la base afin d'être traités à un niveau supérieur à celui de l'entreprise. À l'inverse : en plus d'être le relais des collègues, le délégué est le représentant de l'organisation syndicale au sein de son lieu de travail. Le délégué a donc également un rôle de diffuseur et de sensibilisateur des enjeux plus globaux auprès de ses collègues. Les outils pour l'aider dans ce travail sont les publications de la centrale (brochures, tracts, notes, etc.), de la CSC, les comités sectoriels, etc.

## Le rôle du permanent

Chaque délégué CNE a un permanent de référence. Son rôle est :

- d'assurer le développement de la base syndicale dans les secteurs et entreprises dont il est en charge ;
- d'accompagner, soutenir et conseiller les équipes syndicales, les militants et les affiliés dans leurs demandes et leurs actions ;
- d'être le principal moteur du développement de l'action collective et exercer cette mission en utilisant les méthodes de l'éducation permanente.

L'accompagnement qu'il offre vise à rendre les délégués les plus autonomes possibles dans le travail syndical de terrain. Il n'est pas là pour faire à leur place, mais pour soutenir dans l'apprentissage du faire soi-même. Pour réaliser cela, il dispose de différents outils : le support administratif à travers un secrétariat, l'organisation de comités d'entreprise et/ou de secteur, le « carnet de route de l'équipe syndicale en entreprise », des formations diverses et modulables selon les demandes, etc.

## Respect de l'action syndicale

Le permanent sert de relais entre ce qui se vit sur le terrain par les travailleurs et l'action politique menée par le syndicat. La centrale a un projet social qui guide les actions que ses délégués et l'organisation mènent sur le terrain. Le permanent s'assure que l'action syndicale vise à répondre aux objectifs de ce projet social. Il informe ses délégués, documente sur les enjeux et positions que prend le syndicat pour qu'ils soient le relais de ceux-ci auprès des collègues et, plus largement, de la population qu'ils côtoient. Il est la personne vers laquelle vous pouvez, en tant que délégué, vous tourner pour connaître, comprendre et mettre en œuvre la législation sociale générale, sectorielle ou de votre entreprise. Il vise non pas à effectuer le travail de négociation à votre place, mais à vous aider à prendre confiance en vos capacités pour être l'interlocuteur reconnu par votre employeur et soutenu par vos collègues. Avec les outils de communication modernes, on imagine que le permanent est disponible tout le temps et immédiatement. Malheureusement, il n'accompagne pas qu'une seule entreprise, mais un nombre important. C'est pour cela que des réponses ou des réactions à vos interpellations peuvent prendre un certain délai.



### Elisabeth Lovecchio

*Permanente Commerce, La Louvière*

***Comment accompagnes-tu les militants dans leurs missions syndicales sur leur lieu de travail ?***

Accompagner les militants dans leurs mission syndicale, c'est un « vis ma vie » au quotidien. Tout d'abord, il faut savoir écouter les délégués et leur poser les bonnes questions afin de bien cerner ce qu'ils vivent, le contexte dans lequel la situation s'inscrit et leur besoin par rapport à cette situation. Passé cette étape, vient le moment du choix stratégique : Que faire face à cette situation ? Prendre contact avec la direction ou un travailleur, porter plainte à l'inspection ou questionner le service juridique, faire une enquête auprès des travailleurs ou convoquer une assemblée, demander la tenue d'une DS ou mettre des points à l'ordre du jour du CE, suivre une formation ou simplement consulter doctrine/jurisprudence, négocier ou lancer un préavis de grève… Il n'y a jamais une seule manière de faire mais la meilleure manière est celle issue des délégués eux-mêmes, de leur expérience et de leur intuition. C'est eux qui portent l'action syndicale en entreprise. Une fois ce choix opéré ensemble, je leur communique tous les outils qui leur sont nécessaires pour mener à bien cette mission. Je les réconforte en cas d'échec mais le plus souvent, je les félicite de leurs succès !

# Pas de syndicat sans organisation collective ! Pas de victoires syndicales sans rapport de force !

Le 10 novembre 2023, plus de 250 militants et permanents de la CNE se sont rassemblés lors du Congrès de la CNE. Au programme : comment la CNE peut renforcer la construction du rapport de force et l'organisation collective des travailleurs.

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 en progrès utile pour tous. Les entreprises accumulent des profits historiques, mais beaucoup de personnes n'arrivent plus à nouer les deux bouts. Le système capitaliste continue à exploiter toujours un peu plus les travailleurs, le racisme et le patriarcat impose à certains travailleurs des modes de domination et d'exploitation particuliers.

## Comment gagner ?

Partant de ce contexte peu réjouissant, le Congrès s'articule autour de la question suivante : Comment gagner ? Comment obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires ? Comment faire advenir une société solidaire et démocratique avec une juste répartition des richesses ? Comment faire du projet social de la CNE, une réalité ? Le Congrès donne des orientations sur la stratégie de notre syndicat et trace un horizon pour les années à venir.

## Contre qui on se bat ?

On ne gagnera pas sans définir plus clairement contre qui on se bat, qui sont nos adversaires. Le Congrès assume clairement le conflit entre la classe dominante d'une part, et la classe travailleuse d'autre part. 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. 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.

## Avec qui on se bat ?

On ne gagnera pas sans unir la classe travailleuse, notre classe, celle qui produit la richesse et est indispensable pour faire fonctionner la société. C'est l'ensemble des travailleurs qui constitue le cœur de l'action syndicale même si nous ne constituons pas un bloc homogène. D'une part, nous sommes confrontés à une division de plus en plus importante des travailleurs par les différents statuts et contrat de travail. D'autre part, le racisme et le patriarcat infligent à certains travailleurs des modes de domination et d'exploitation supplémentaires. Nous construisons donc l'unité de notre classe sans fermer les yeux sur ces mécanismes mais en les combattant.

## La construction du rapport de force comme préalable

On ne gagnera pas sans réinvestir l'action collective. Notre syndicat a trois grandes stratégies pour obtenir des droits pour les travailleurs : le service aux membres, la concertation sociale et l'action collective. Nous avons constaté un déséquilibre entre les trois grandes stratégies syndicales. En effet, en règle générale, les militants consacrent la majorité du temps syndical à des réunions d'instances en entreprise d'abord, au service aux membres ensuite. L'organisation collective est, quant à elle, souvent délaissée, faute de temps.

Le Congrès insiste sur l'organisation collective des travailleurs pour construire le rapport de force et en fait 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 droit qui protège les travailleurs et donc pas de service individuel à rendre à nos affiliés. Nous avons parfois tendance à considérer la construction d'un rapport de force en dernier recours, lorsque la négociation n'a pas permis d'obtenir les résultats espérés. Par ce congrès, la CNE réaffirme la centralité de l'organisation collective. Elle se travaille sur un temps long et met les travailleurs au centre en leur faisant prendre un rôle actif.

## Sur le lieu de travail

Le congrès défend un syndicalisme qui organise le collectif de tous les travailleurs sur un lieu de travail quelle que soit la forme du contrat de travail et sans se limiter aux frontières juridiques de l'entreprise. Le syndicat, ce sont les travailleurs qui s'organisent et la CNE est l'outil sur lequel ils peuvent s'appuyer pour construire l'action collective. Cela nécessite de faire passer les affiliés d'une position parfois trop attentiste envers l'organisation syndicale vers un rôle actif. Une série de pistes concrètes (voir pp. 12-13) sont proposées pour mettre les travailleurs au centre de l'action syndicale et développer l'action collective sur le lieu de travail.

## Au-delà du lieu de travail

Au-delà du lieu de travail, l'action collective a vocation, selon la CNE, à devenir sectorielle, intersectorielle, interprofessionnelle et internationale, car c'est ainsi qu'elle est la plus forte. 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 ou décentralisées. La grève générale en est l'exemple le plus abouti. La CNE veut encourager la diversité des tactiques et des modes d'actions développés par les militants. Les actions ponctuelles, coup de poing ou de désobéissance civile sont complémentaires aux actions de masse quand elles s'inscrivent dans un même plan d'action.

A présent, l'enjeu est de mettre en œuvre les textes du Congrès dans nos pratiques syndicales. Pour ce faire, la CNE s'est engagée à renforcer sa capacité d'organisation collective avec les moyens existants et ses propres forces. Cela signifie que ses militants et permanents s'engagent à rééquilibrer l'utilisation de leur temps entre les trois grandes stratégies syndicales, autrement dit, 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. La CNE soutiendra toutes les initiatives en ce sens.

Face à la montée des inégalités et de l'extrême droite, face à un système capitaliste toujours plus violent, c'est par l'organisation collective des travailleurs, c'est en luttant ensemble, c'est en construisant un rapport de force que nous pourrons obtenir des victoires syndicales.

# S’organiser ensemble pour construire un rapport de force

Ces dernières années, les syndicats sont souvent perçus comme « défensifs ». Comment donc reprendre la main face à un monde du travail en transformation permanente ? Comment éviter que le syndicalisme ne glisse totalement dans le « service individuel » et regagne une identité offensive en lutte contre le rouleau compresseur du capitalisme ? La CNE a sa réponse : l’organisation collective et le rapport de force.

## Congrès du 10 novembre 2023

Le congrès de la CNE de novembre 2023 pose le rapport de force comme un préalable à la réalisation des missions syndicales. Sans le rapport de force né de l’organisation collective, le syndicalisme glisse sur la pente de la cogestion entre employeurs et organisations syndicales. Nous sommes convaincus que pour obtenir de réelles avancées pour les travailleurs, demander ne suffit pas, n’a jamais suffi et ne suffira jamais.

Pour développer ce rapport de force, le congrès propose d’améliorer notre capacité à nous organiser collectivement sur et en dehors des lieux de travail. En faisant ce pari, nous choisissons la dignité par la lutte ; le pari qu’une meilleure organisation collective des travailleurs améliorera notre capacité d’agir sur le monde du travail.

Sur nos lieux de travail et en dehors, les travailleurs ne peuvent être et ne seront jamais réduits à une simple force de travail à la merci des patrons tant qu’ils s’organiseront collectivement pour défendre un projet social de solidarité, de démocratie et de juste répartition des richesses.

## Sur le terrain, quelles sont les principales missions des délégués ?

Une première mission est la représentation institutionnelle. Notre héritage, acquis par les luttes sociales, nous offre un boulevard en termes de représentation à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, d’entreprise). Cette mission est souvent la plus conséquente en termes de temps travail : préparation et tenue des instances d’entreprise, contrôle des comptes, négociation de conventions, analyses des risques psychosociaux...

Une seconde mission est le service individuel rendu aux collègues. L’accompagnement du personnel dans les difficultés rencontrées sur le lieu de travail est d’autant plus important lorsque les problèmes individuels se transforment en luttes collectives.

Une troisième mission est l’organisation collective. Parfois négligée ou moins développée, elle est pourtant la condition d’existence des deux autres. Il s’agit d’organiser, d’impliquer et de fédérer les collègues pour qu’ensemble, ils gagnent en légitimité et en rapport de force. Le rapport de force est le (seul) moyen, pour obtenir des employeurs ce qu’ils ne seraient pas enclins à accepter sans contrainte extérieur (celle de la base).

C’est du déséquilibre entre ces 3 missions (représentation, service, organisation) qu’est venue l’ambition de regagner du pouvoir d’agir.

## Quelques idées pour développer le rapport de force sur le lieu de travail

Développer une organisation collective solide nécessite un travail régulier et sur un temps long. Pour ce faire, voici quelques idées à mettre en place dès le lendemain des élections sociales.

### Cartographier votre lieu de travail

En répondant à quelques questions clés, l'idée est d'avoir une vue d'ensemble sur le personnel et la présence syndicale. Combien de CDI, de CDD, d'intérimaires, de jobbistes ? Combien d'ouvriers et d'employés ? Combien de services, de sites, de secteurs et combien de personnes y travaillent ? Comment sont répartis nos affiliés ? Qui reçoit nos communications et qui ne les reçoit pas ? De combien d'adresses mail et de numéros de téléphone dispose-t-on ? Comment faire pour toucher tout le monde ? Est-ce que des tours des services sont organisés régulièrement ? Quelles sont les organisations syndicales présentes (syndicats, centrales CSC) ? Est-ce qu'il existe des sous-traitants, des livreurs, un entrepôt, etc. ? Est-ce qu'ils disposent d'une délégation syndicale ?

Une fois les réponse apportées, ces questions permettent de construire un plan de travail, de définir des priorités et de développer une présence syndicale la plus complète possible.

### Accueillir les nouveaux engagés

L'accueil syndical est plus qu'une simple formalité, c'est une véritable opportunité pour se faire connaître de l'ensemble du personnel. Si elles ne sont pas encore prévues, convenez avec votre employeur des modalités pratiques de l'accueil des nouveaux travailleurs par la DS (CCT n°5). Prévoyez un kit d'accueil (affiche d'équipe avec vos coordonnées, brochure sectorielle, dernier journal d'entreprise, etc.). Idéalement, contactez individuellement chaque nouveau pour vous présenter. Prenez ensuite des nouvelles après quelques semaines pour s'assurer que tout se déroule bien.

### Partir des besoins des gens

L'équipe syndicale est élue pour représenter le personnel. Mais rien n'empêche de l'inclure dans les discussions ou les négociations en cours ou à venir. Un sondage régulier du personnel via des enquêtes permet de maintenir informés et concernés les travailleurs. Construisez votre légitimité par l'implication de vos collègues : quelles sont leurs priorités, qu'est-ce qu'ils attendent de leurs délégués, que sont-ils prêts à faire pour vous soutenir dans les négociations, etc. ?

### Organiser des visites du personnel…

… aussi régulièrement que possible. Chaque interaction interpersonnelle participe à tisser la toile du collectif. Prendre le temps de rencontrer le personnel, c'est donner plus de poids à vos arguments lors des négociations. Lorsqu'il sera nécessaire de se mobiliser, un visage connu rassemblera davantage qu'un visage peu connu.

### Rassembler le personnel…

… pour débattre des conditions de travail et de rémunération. Pour l'employeur, le lieu privilégié pour l'exercice du pouvoir est la réunion de concertation. Dans cette réunion, c'est l'employeur qui a toujours le dernier mot. Pour le personnel, ce lieu est l'assemblée générale. C'est là que peut s'exercer, se mesurer et se construire le rapport de force nécessaire pour convaincre ou contraindre l'employeur de prendre une décision qu'il ne prendrait pas si on ne l'y forçait pas.

Cela peut prendre toutes les formes possibles et imaginables du moment que les collègues peuvent échanger dans un espace sûr et organisé : par service, en virtuel, en dehors du lieu de travail, etc. L'assemblée est un lieu à la fois de débat contradictoire, de formation collective, d'éducation permanente, d'information et de décision. À ne pas sous-estimer !

### Enfin, construisez votre campagne !

Définissez des objectifs qui vous sont propres et qui ne dépendent pas de l'agenda de l'employeur. Définissez des étapes réalistes pour atteindre vos objectifs de campagne. Evaluez régulièrement l'avancée et réajustez au besoin.

# Les instances de concertation sociale




NOS
DROITS!

# Les instances de concertation sociale

Vous êtes élu effectif ou suppléant au CPPT et/ou au CE de votre entreprise ? Félicitations pour ce succès personnel et pour celui de votre équipe syndicale. C'est maintenant que les affaires sérieuses commencent… Avant de vous donner quelques petits trucs et ficelles pour être un élu serein, sachez qu'une grande partie de la réussite du travail syndical se trouve dans le travail en équipe syndicale, au sein du noyau. Cette équipe décidera elle-même de son rythme de réunion, la réunion mensuelle étant l'idéal puisqu'elle donne l'occasion de se coordonner entre élus sur les questions qui se posent dans les différentes instances.

Renouvelés tous les quatre ans au moment des élections sociales, le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail constituent un lieu de discussions en entreprise.

S'ils ne jouissent que de compétences décisionnelles limitées, ils jouent un rôle important en matière de contrôle de l'application de la législation au sein de l'entreprise, de consultation et surtout d'information.

Les mandatés au Conseil d'entreprise européen ne sont pas élus, ils représentent les travailleurs dans les multinationales ayant des sièges en Europe.

## Le CPPT

La mission du CPPT consiste à assurer le bien-être au travail et à veiller à ce que chacun puisse travailler en toute sécurité dans un environnement de travail sain.

En tant que délégué, vous êtes aussi le porte-parole de vos collègues : vous recueillez leurs éventuelles plaintes, vous examinez leurs questions et leurs propositions avec la direction.

Par exemple, vous pouvez vous faire présenter des avant-projets de travaux et faire des visites des lieux de travail (VLT), pour répondre aux interpellations sur des travaux réalisés sans concertation avec le personnel du terrain, sur des incohérences, sur de futurs travaux. Le Service interne de prévention et de protection intègre les remarques pour les travaux futurs ainsi que les rénovations. Vous pouvez également mettre en place une véritable politique de prévention des risques psychosociaux en initiant plusieurs analyses des risques psychosociaux via le CPPT, ou en poussant la formation des cadres à la détection des signes et symptômes annonciateurs d'une altération du bien-être de leur personnel. Vous pouvez aussi, par exemple, mener une enquête annuelle sur les violences au travail.

## Le Conseil d'entreprise

Un Conseil d'entreprise (CE) dispose d'un droit d'information sur la situation économique et financière de l'entreprise ou l'institution, de surveillance et d'avis. Il jouit en outre d'un pouvoir de décision limité sur les aspects sociaux liés à l'entreprise. Ainsi, le CE arrête notamment le règlement de travail, les jours de congés collectifs et les horaires.

On peut, par exemple, confronter les informations économiques et financières reçues et aller plus loin dans l'analyse et vérifier si c'est pertinent avec des informations et des interrogations venant du personnel lors de l'installation de nouvelles méthodes utilisées dans le management de l'entreprise et les changements dans les comportements des employeurs. On peut ainsi faire apparaître des éléments de gestion douteuse et interpeller ainsi le réviseur. Il faut ici mettre en évidence le rôle du secrétaire du CE. Si son attention ne se porte pas sur la moindre phrase lors de la rédaction des procès-verbaux, il est possible que la tournure du travail syndical soit autre. D'un incident au CE, on passe à la délégation syndicale pour résoudre le problème : c'est ce qu'on appelle la transversalité des mandats.

## Le Conseil d'entreprise européen

Créé sur base volontaire, le Conseil d'entreprise européen axe ses compétences autour de l'information et la consultation sur les questions transnationales dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire (au moins 1.000 travailleurs et 150 travailleurs dans au moins deux Etats membres).

Le processus d'information et de consultation des instances transnationales de représentation des travailleurs ne semble pas être à la hauteur des enjeux. Les employeurs ont souvent des réponses standardisées et les aspirations syndicales autour de la table sont très différentes. Le Conseil d'entreprise permet de parler d'une seule voix mais c'est très compliqué. Les actions du CE européen sont souvent illusoires. En fait, il faut agir pour être plus combattif, forcer les collègues syndicaux à être moins consensuels et transformer cette instance en un lieu de revendications.

## Comme élu, la balle est dans votre camp

Être élu CNE, c'est être acteur du mouvement collectif qu'est la CNE, membre de la CSC. Dans le cadre du projet social de la CNE, le sens du travail syndical est d'améliorer les conditions de travail, de rémunérations des travailleurs et de porter les valeurs de la CNE.
La vie syndicale, c'est l'articulation entre la réalité professionnelle du terrain et toutes les revendications qui préoccupent les travailleurs.

## Sources d'informations

Avant toute spécialisation sur l'une ou l'autre matière du CE et/ou du CPPT, il est préférable de se constituer une bibliothèque, et ce par mandat. Celle-ci doit contenir des brochures de base et d'autres d'approfondissements. Elle pourra se compléter au fur et à mesure.
https://cppt-conseildentreprise.be/fr
Pour les matières du CPPT le site BeSWICS est une source de renseignements vulgarisés.
https://www.beswic.be/fr

Le numéro spécial du Syndicaliste n°991 est une mine d'informations intéressantes. Ce numéro aborde de manière complète le rôle et les compétences du CPPT, du CE et de la DS. Il peut être obtenu auprès de la CNE régionale ou auprès du service formation de la CSC (FEC en Wallonie) ou via le Kiosque Syndicaliste (digizine.online).



## Fabian Foriers

***Employé chez IKEA Liège. Délégué depuis 2012, effectif au CE, CPPT, DS locale et DS Nationale.***

**Quelles sont les avancées que tu as obtenues grâce à tes mandats syndicaux ?**

Au CPPT, nous avons obtenu la mise à disposition par l'employeur d'équipement de protection individuel de qualité au regard de ce qui était fourni antérieurement. Nous avons aussi obtenu une prime en compensation de l'amélioration du tri des déchets. En effet, le fait de trier les déchets permet de les revendre plutôt que d'en faire un coût, ce qui a permis l'obtention de cette prime. En 2023, elle était de 1.975€ pour un temps plein.

Au CE, nous avons mis à jour le règlement de travail entre autres sur la déconnexion. Les applications pour le travail se retrouvent sur le GSM des travailleurs et il fallait donc déterminer les moments où cela ne doit pas être utilisé.

**Que recommanderais-tu à un nouvel élu ?**

D'être attentif à disposer d'un règlement de travail à jour et de le connaître. De prendre conseil auprès des anciens ou de son permanent. Apprendre les règles de sa commission paritaire pour les faire respecter et appliquer.

Toutes les deux semaines, la publication « Syndicaliste » est envoyée à tous les militants de la CSC. Elle contient chaque fois une masse de renseignements intéressants. La rubrique « Agenda CPPT et CE » regorge d'une mine d'informations pour vos réunions. Tous les 2 ans, un numéro spécial « Le guide de législation sociale » est mis à jour et édité. Pour rappel, comme délégué et militant, vous pouvez recevoir gratuitement un exemplaire papier du Guide de législation sociale via votre permanent, ou votre centrale ou fédération. Il est également disponible en ligne.

En attendant, consultez le site de la CSC. Outre le bimensuel Syndicaliste, la CSC produit de nombreux guides pratiques, brochures et dépliants, régulièrement mis à jour : par exemple, le règlement de travail, risques psychosociaux au travail et action syndicale, ainsi qu'une série d'outils de calcul pour pouvoir répondre aux questions de vos collègues (salaire brut en net, délais de préavis, etc.).

Pour être tenu au courant des nouvelles brochures de la CSC, il est possible de s'inscrire à la newsletter sur le site CSC. Vous serez informé par mail des dernières publications éditées par la CSC et vous aurez la possibilité de les télécharger gratuitement.

La CNE ne vous laisse pas tomber non plus. Nous éditons 6 fois par an le Droit de l'Employé pour tous les affiliés. Dans chaque numéro se trouve une chronique juridique sur un sujet qui fait débat, sur une législation qui vient de changer. Nous donnons la parole à des équipes syndicales, et nous mettons en avant les informations spécifiques sectorielles. En outre, tous les trimestres, la CNE publie une brochure pour les militants et les délégués syndicaux car leurs besoins sont plus









## Astrid Porignon

***Infirmière en maison de repos (groupe Vulpia) sur Liège. Déléguée depuis 2020 au CPPT et en DS.***

**Qu'est-ce que ton mandat a permis de faire avancer dans ton entreprise ?**

Les différentes formations que j'ai reçues de la CSC m'ont permis d'apporter les points qui doivent être abordés dans le CPPT et dans « connaître les limites ». J'étais intéressée par les problématiques de bien-être au travail et de risques psychosociaux vécues par ma fonction. Maintenant, j'ai une vision pour l'ensemble des fonctions au sein de mon entreprise et nous allons négocier collectivement avec la direction. Nous avons ainsi obtenu la suppression du système de garde des travailleuses. Nous avions chacune 5 jours par mois où nous pouvions être rappelées au travail sans possibilité de refus et sans compensation pour cette disponibilité. Nous avons créé un emploi par le fait que l'employeur doit entretenir les vêtements de travail et ce n'est plus aux travailleurs de le faire. Nous avons maintenant des vestiaires avec des douches.

**Que dirais-tu à un nouvel élu ?**

Il n'est pas seul, même si dans son entreprise il n'y a pas d'autres verts. En effet, il y a son permanent, le comité régional sectoriel où il va pouvoir faire part de son vécu et bénéficier des apports des plus anciens. La CNE dispose de guides de législations sociales sectoriels qui permettent de mettre des points à l'ordre du jour des instances. Il ne faut pas baisser les bras, ne pas avoir peur. Ce n'est pas facile tous les jours, mais il ne faut pas avoir peur d'aller jusqu'au bout. J'ai perdu des batailles mais pas la guerre.

pointus. Nous y approfondissons un sujet, comme dans celle intitulée « Soigner la planète, visions et actions syndicales ! » ou « Les 10 raisons de supprimer la loi de blocage des salaires. » Vous retrouverez ces différentes publications sur notre page internet (lacsc.be).

La CNE édite également des fiches réflexes pour pouvoir répondre aux questions essentielles des affiliés sur les différents événements heureux ou malheureux qui rythment la vie professionnelle. Chaque secteur professionnel de la CNE a aussi ses publications propres comme des recueils de conventions collectives par commission paritaire et des recueils synthétiques sur les conditions de travail.

Au début de son/ses mandat(s), il est parfois difficile de trouver le bon ton, la bonne réplique, la bonne source juridique dans les réunions auxquelles on participe. Les employeurs peuvent jouer sur vos hésitations, vos méconnaissances. Pas d'affolement, la CSC et la CNE organisent des formations. Vous en trouverez tous les détails dans la brochure trimestrielle de la rentrée sociale. Nous y proposons des sessions de formation d'approfondissement sur les compétences des CE, CPPT et DS. La CNE organise également une formation de longue durée (3 ans) appelée « ISCO syndical ».

Il se pourrait néanmoins que vous ayez d'autres demandes, d'autres questions. N'hésitez pas alors à contacter les services de la CNE et de la CSC, ils sont à votre disposition : faites-en usage. Nous sommes là pour cela.

Le Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation Sociale publie énormément de documentation pour les mandataires : réglementation du bien-être au travail et brochures thématiques. La fréquentation régulière de leur site est une excellente habitude également : https://emploi.belgique.be/fr.



## Samira Ouahabi



*Travailleuse chez Zara (groupe Inditex). Elue au CPPT, au CE et CE européen depuis 2012*

**Qu'est-ce que ton mandat syndical au conseil d'entreprise européen te permet de gagner pour ton travail syndical en Belgique ?**

Il me permet de gagner en connaissance au niveau des différentes avancées qui ont été obtenues dans chaque pays membres ainsi que des luttes en cours au sein du groupe Inditex. Cette connaissance me permet à mon tour de mener des luttes au niveau national. C'est ainsi qu'en travaillant sur la mise en œuvre de la CCT 104 pour les travailleurs de plus de 45 ans, un groupe de travail européen est mis en place pour réfléchir à des mesures communes au groupe.

**Quel conseil donnerais-tu à un nouvel élu ?**

Je lui donnerais le conseil de profiter pleinement de cette instance en termes d'échanges et de discussions avec les membres qui la composent et de créer un réseau pour permettre de rester en contact avec ces représentants. Ensemble on est plus fort, d'autant que certaines avancées doivent être décidées par l'Espagne pour pouvoir être implémentées dans le reste du groupe.

# Mon secteur


Rochefort
Wellin
Libin
Transinne
Han-sur-Lesse
Villance
Bois de Mohimont
Bois de Transinne
65



# Mon secteur, ma profession

Le secteur est, en général, l'ensemble de toutes les entreprises qui exercent la même activité. Par exemple, les banques, les grands magasins, les hôpitaux, la sidérurgie, etc. Chaque secteur est chapeauté par une commission paritaire (CP), qui est une sorte de « gouvernement » du secteur qui peut édicter des Conventions Collectives de Travail (CCT). La CNE vous représente au sein de cette CP qui décide, pour toutes les entreprises attachées à ce secteur, des règles minimales (« planchers ») en matière de rémunération, de temps de travail, de prépension, etc. Ces règles sont transcrites dans des CCT. Pour participer activement aux actualités sectorielles, il existe deux sortes de comités (régional et national) et un bureau national.

**La CNE a plusieurs grands secteurs :**

- **le Non Marchand** (hôpitaux, maisons de repos, universités, aide à la jeunesse, petite enfance, etc.) ;
- **les Services aux entreprises** : informatique, nettoyage, commerce de gros, gardiennage, garages, etc. qui relèvent de la CPAE (Commission paritaire auxiliaire pour employés), ainsi que d'autres secteurs de services : logistique, distribution de médicaments, secrétariats sociaux, transports et logistiques, etc. ;
- **le Commerce** (grande distribution et commerce de détail) ;
- **l'Industrie** (sidérurgie, chimie, gaz-électricité, etc.) ;
- **les Finances** (banques et assurances, etc.).

Chaque secteur a à sa tête un Secrétaire permanent national (il y en a même trois pour le Non Marchand). Sa fonction est d'établir et de défendre une politique sectorielle globale. Généralement, les secteurs (et parfois même, les sous-secteurs) ont également un président, il s'agit d'un militant élu par ses pairs.

Les militants CNE débattent de l'actualité de leur secteur et construisent des revendications et des actions dans des comités spécifiques. Ces comités ont deux « étages », un régional et un national.

## Comité régional sectoriel : un moment d'échange et de partage

Les comités régionaux sectoriels sont des rendez-vous immanquables pour recueillir l'information et débattre de l'actualité syndicale d'un secteur (voir l'interview ci-après de Sarah Devigne et Marie Lemeland). Ils sont généralement organisés une fois par mois. Le nombre de participants est très variable suivant le secteur.

## Rôle de représentation

Les délégués présents dans les comités régionaux sectoriels représentent leur entreprise. Ils sont là pour faire le lien entre leurs travailleurs et collègues du terrain et le reste de la centrale. C'est donc un rôle important de relai qu'il faut prendre au sérieux et préparer consciencieusement en amont, notamment avec le reste de l'équipe syndicale.

### Organisation interne différente

Chaque comité est organisé différemment : que ce soit en termes de périodicité, de contenu, d'organisation, de présence, etc. Dans certains comités, il y a un seul délégué par entreprise, dans d'autres, ce sont des petites équipes qui y vont. Parfois, il n'y a qu'un ou deux représentants d'une équipe syndicale. Généralement, la décision de participer au comité se prend au sein même de l'équipe, en discussion avec le permanent et en fonction des mandats disponibles. Tout dépend de la réalité de terrain des entreprises, des équipes et des secteurs.

Dans certains comités régionaux, il existe d'ailleurs des règlements d'ordre intérieur qui définissent notamment le nombre de mandats. Dans tous les cas, tout le monde au sein du comité a la même voix. Cependant, il arrive parfois que certains modes de décisions se basent sur le nombre d'affiliés présent dans une entreprise, mais cela reste très rare.

## Sarah Devigne et Marie Lemeland

*Permanentes CNE, secteur Non Marchand*




**Quels sont les avantages pour le délégué ?**

Sarah : Le comité régional insère le délégué dans un réseau, dans une équipe plus grande que sa propre équipe. Il y échange sur sa propre réalité et comprend que les problèmes syndicaux auxquels il fait face sont similaires à ceux des autres. C'est aussi un moment où le délégué sort de son institution, lève la tête du guidon, prend du recul. C'est aussi un lieu de formation. Sur des aspects très sectoriels, comme les derniers barèmes du secteur ou l'état des négociations d'un nouvel accord Non Marchand, ce sera d'ailleurs le seul lieu de formation existant.

Marie : Le comité permet une intelligence collective, à la fois dans l'analyse des problèmes et dans la recherche de solutions. Il y a un partage des vécus, un échange sur des cas pratiques pour identifier des actions qui fonctionnent et d'autres qui ont été testées et qui n'ont pas fonctionné. C'est très enrichissant. Sur l'aspect formation, je rajouterais que cela permet de traiter de problèmes qui semblent généraux, mais en regardant ce qu'ils signifient concrètement dans le secteur. Récemment, j'ai organisé un temps de formation sur l'austérité en réfléchissant ensuite avec les délégués sur les réponses possibles dans leurs institutions.

**Quels sont les avantages pour la permanente ?**

Marie : La permanente en profite aussi. Car c'est un endroit où des militants apportent des solutions auxquelles la permanente ne pense pas tout de suite, simplement parce que ces militants ont déjà vécu une situation similaire. Au-delà de cela, ces comités apportent une super énergie, ils remobilisent à fond.

Sarah : C'est impossible d'avoir une vue globale de ce qu'il se passe dans le secteur sans ce comité. Passer d'équipes en équipes permet d'avoir une vision des problèmes, mais rien ne remplace les comités pour avoir une vue globale de ce que vivent les gens et pour savoir comment ils réagissent. C'est aussi un moment de suivi des équipes, et un moment où l'on peut organiser les rendez-vous spécifiques avec elles.

Marie : Le fait de passer dans les équipes peut parfois donner une impression d'une accumulation de choses qui ne vont pas. Le comité crée une respiration en aidant à réfléchir de manière beaucoup plus collective. Cela fait du bien aussi bien pour la permanente que pour les équipes. Cela permet de tracer des grandes lignes et de prendre de la hauteur. Ça remet une vraie dynamique. Cela t'aide aussi à identifier les équipes qui ont besoin d'un peu plus de soutien, s'assurer qu'elles ont les bonnes formations.

Sarah : Oui, c'est super énergisant, cela nous met aussi dans une équipe. Tu ressors du comité avec une vue claire sur ce que tu dois faire, sur ta feuille de route.

### Le président

Tous les 4 ans, un délégué devient président du comité régional sectoriel. Il est élu parmi les délégués suivant le cycle des élections sociales (même pour les secteurs ou les entreprises dans lesquels il n'y a pas d'élection). Ce sont généralement les statuts qui déterminent comment se déroulent l'élection du président, l'appel à candidature, la proposition d'un délégué, etc.

### Le rôle du permanent

Le permanent organise et anime la réunion. Elle lui permet de faciliter les contacts avec ses délégués et d'avoir la connaissance réelle du terrain. L'organisation de la réunion dépend également de l'articulation avec le président. Les comités sont des moments qui doivent être bien préparés et qui nécessitent, de la part du permanent, un vrai suivi par la suite.

### Lien avec le comité national sectoriel

Une grande majorité des secteurs ont également un comité national sectoriel (voir ci-après). Ce comité se trouve un niveau au-dessus du comité régional. C'est d'ailleurs un endroit où certaines prises de positions, certaines expériences, certaines témoignages jugés utiles et provenant du comité régional sont présentés. Le comité régional sectoriel est vraiment un lien entre le terrain et le comité national (et donc le reste de la centrale).

## Bureau et Comité nationaux sectoriels : les instances sectorielles les plus importantes

En plus des comités régionaux sectoriels (expliqués ci-dessus), la plupart des secteurs ont un comité et un bureau national. Le schéma ci-après présente l'ensemble des comités nationaux à la CNE. À nouveau, il s'agit surtout de faire le lien entre le terrain, les comités régionaux et le reste de la centrale.



## Claude Lambrechts

*Permanente nationale (CPAE, Services, Transport & Logistique, etc.).*

**En quoi est-ce intéressant pour les militants de participer à ce genre d'instances ?**

L'enjeu, c'est qu'ils ne participent pas qu'à titre personnel mais dans une réelle dimension sectorielle. Cela ne concerne pas juste leur entreprise. C'est donc une réelle plus-value pour eux de voir dans quelle dimension plus globale s'inscrit leur réalité de terrain. Et puis, cela leur permet d'avoir des informations directes et de pouvoir peser, en fonction, leurs priorités.

**Quelle est la principale difficulté pour eux ?**

Il faut surtout arriver à prendre de la distance par rapport à leur entreprise et ne pas voir simplement les informations dans l'angle qui les concerne spécifiquement. Les militants doivent prendre en compte qu'ils sont mandatés par leur région et assurer ensuite le suivi auprès du comité provincial.

**Finalement, tout le monde y gagne dans ces instances ?**

Oui, vraiment : à travers les exposés et le tour des organisations, l'information va dans les deux sens. Elle est aussi bien descendante qu'ascendante : tout le monde s'y retrouve. Cela nous permet d'être au courant des réalités de terrain des délégués, tout en leur donnant les clés et informations pour les aider dans leur travail syndical.



### Instances nationales

Le comité national sectoriel est l'instance nationale pour nos secteurs. Elle y regroupe une délégation de délégués de chaque UOP. Chaque délégation est constituée en fonction du nombre d'affiliés. Il y a donc une différence de taille entre les délégations. Les comités nationaux ont généralement lieu une fois par trimestre.

Le bureau national est plus réduit en termes de participants. C'est un organe plus exécutif, de préparation. Les membres qui y participent sont des membres du comité national. Les bureaux nationaux ont généralement lieu mensuellement.

### Statuts

Généralement, tous les comités et bureaux sont définis dans des statuts (qui fait quoi, où, quand, comment, etc.). C'est à ceux-ci qu'il faut se référer pour obtenir le cadre précis dans lequel ces comités et bureaux se tiennent.

### Contenu

Le comité national sectoriel est l'endroit où les grandes décisions qui concernent la politique sectorielle sont prises. Par exemple, lors des négociations sectorielles, c'est l'endroit où est voté le cahier de revendications. C'est le lieu aussi où se déroulent de nombreux débats, notamment des prises de positions, que ce soit en interne de la CNE ou à défendre auprès du front commun. Très souvent, il y a un tour des actualités qui se passent dans les entreprises et parfois, des présentations de délégués avec des questions et débats.

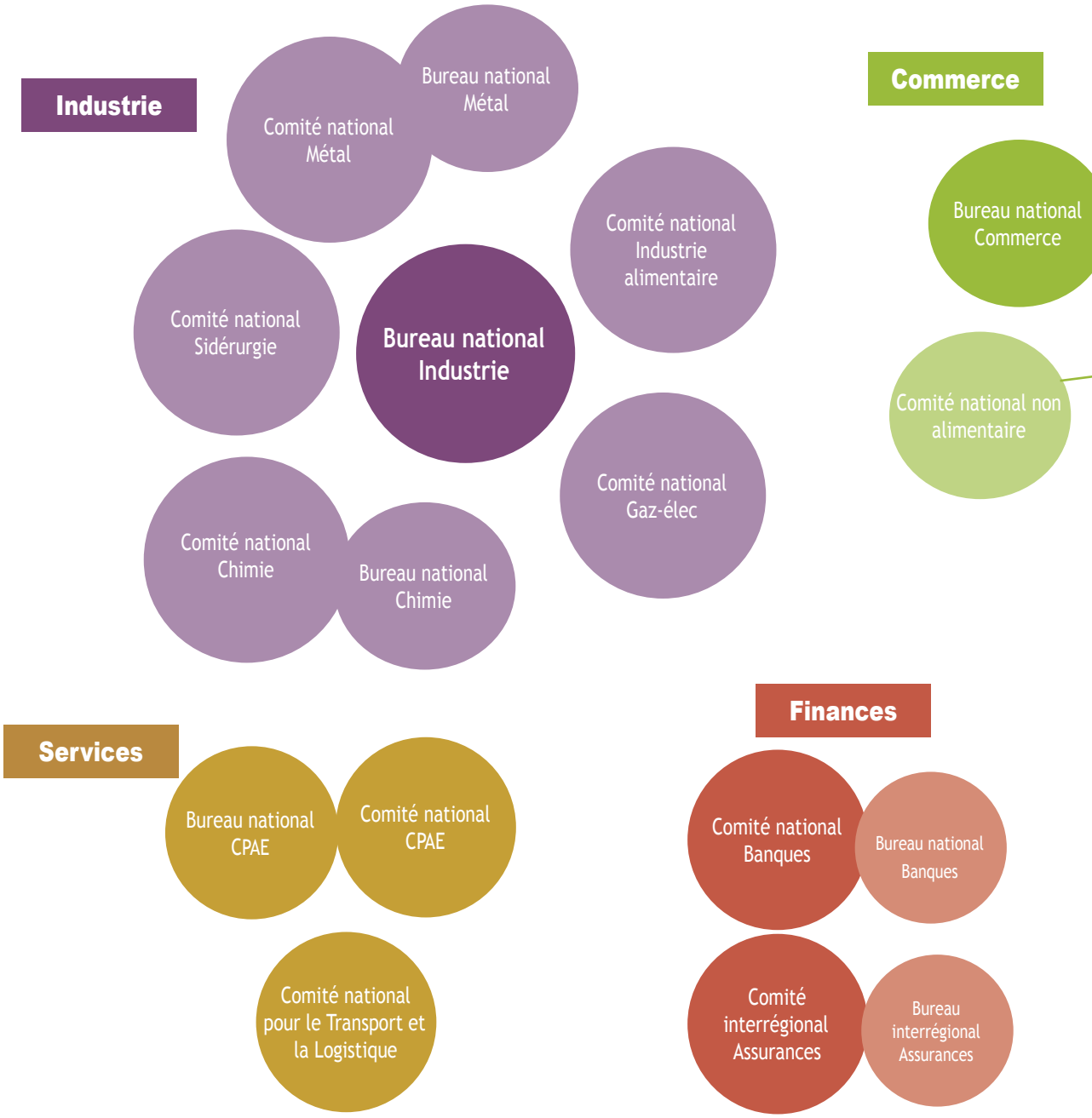
Au bureau national, il s'agit surtout d'un suivi des politiques sectorielles. C'est là aussi que sont préparés et évalués les comités, le plan de travail, etc. Certaines nouveautés législatives sont également présentées. L'actualité interprofessionnelle et intersectorielle est également abordée. Le but est d'articuler un maximum avec les comités provinciaux pour pouvoir préparer au mieux l'ordre du jour du comité.

### Constitution des délégations

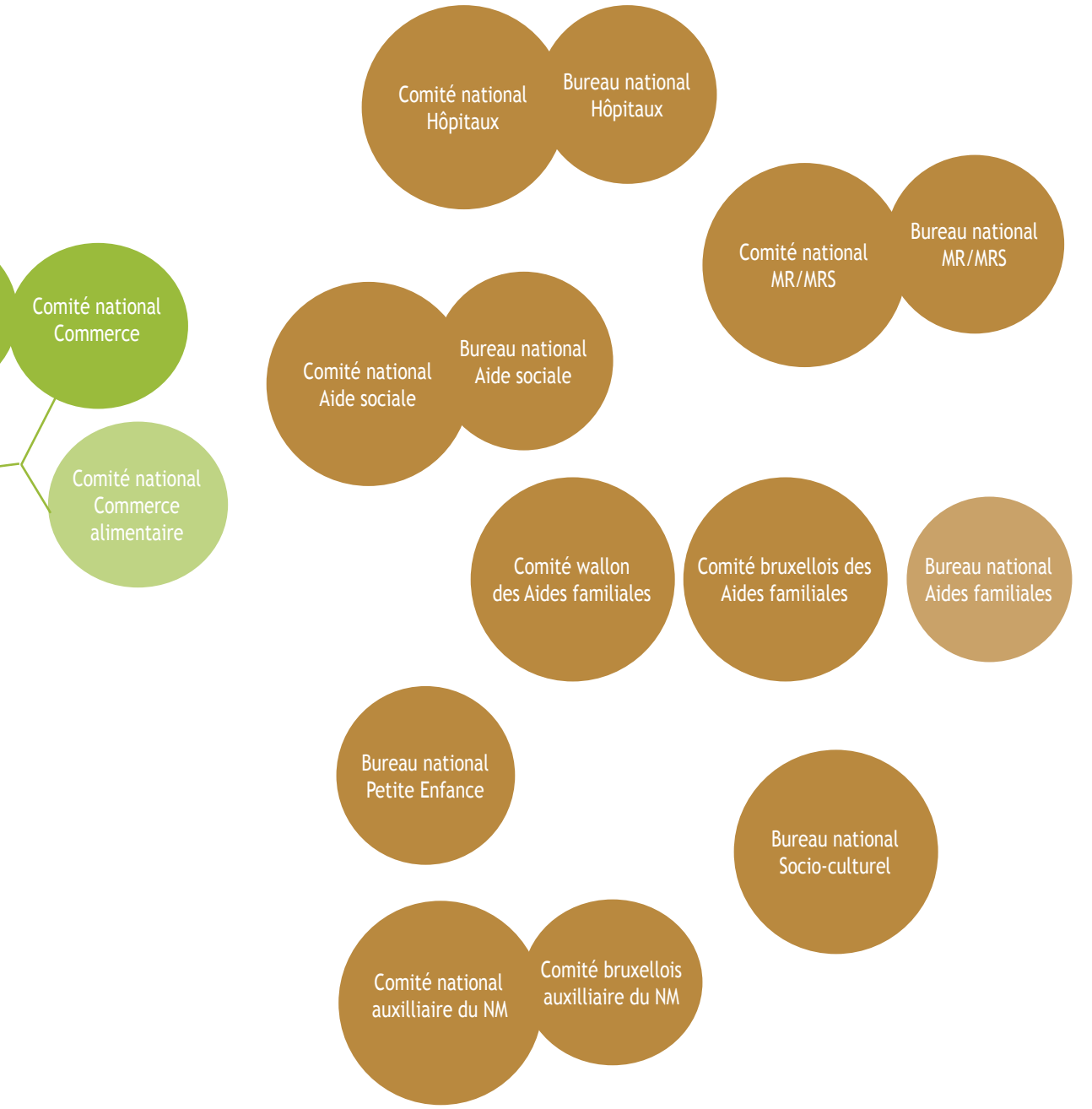
Généralement, ce sont les coordinateurs régionaux qui choisissent les délégués qui vont au comité national. Chaque région a un peu la liberté de faire comme elle veut. C'est préparé dans les comités provinciaux même et une attention particulière est en place pour la parité et dans certains comités nationaux, il y a des mandats dans des groupes spécifiques CNE (par exemple : SAF, formation, Europe, cadres, etc.).



# Les instances sectorielles nationales

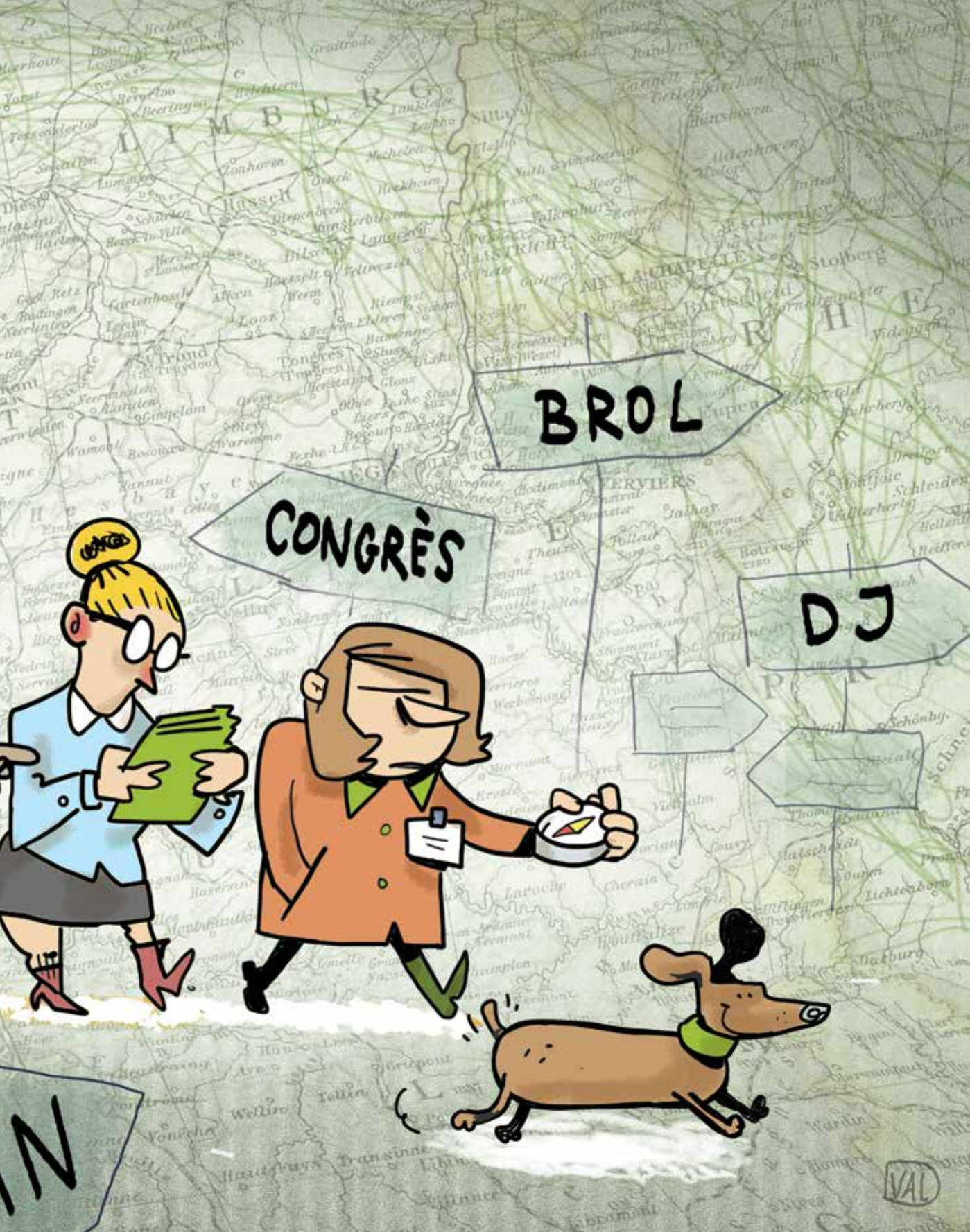


## Non Marchand



# Ma centrale




BROL
CONGRÈS
DJ
VAL

# Votre centrale syndicale

## La Centrale Nationale des Employés (CNE)

La Centrale Nationale des Employés est l'organisation syndicale représentant les employés – en ce compris les cadres – francophones et germanophones affiliés à la CSC (voir « Ma Confédération », p. 50). Dans certains cas, elle représente aussi des ouvriers. Avec 160.000 personnes affiliées, la CNE est la plus importante centrale syndicale en Belgique francophone. Parmi ces 160.000 affiliés, 8.000 sont des délégués militant dans leur entreprise. Ils sont actifs dans plus de 2.300 entreprises.

La CNE est présente à Bruxelles, en Wallonie et en région de langue allemande, grâce à ses 11 secrétariats régionaux et à son Secrétariat national (Nivelles). Vos cotisations syndicales permettent à 150 personnes (permanents, secrétaires conseillères aux affiliés, conseillers en première ligne juridique et conseillers syndicaux de proximité, entre autres) de travailler pour et avec vous.

## Les secteurs

La CNE organise et représente les employés (en ce compris les cadres) de l'ensemble des secteurs privés et les ouvriers du secteur du Non Marchand. Il s'agit des secteurs suivants :

- **le Commerce** (grande distribution et commerces de détail) ;
- **les Finances** (banques et assurances) ;
- l'Industrie (métallurgie, alimentation, sidérurgie, chimie, gaz-électricité, etc.) ;
- **le Non Marchand** (hôpitaux, maisons de repos, universités, enfance, culture, etc.) ;
- **les Services** : informatique, nettoyage, gardiennage, garages, etc. qui relèvent de la CPAE (commission paritaire auxiliaire pour employés), ainsi que d'autres secteurs de services : logistique, distribution de médicaments, secrétariats sociaux, transports et logistique, etc.

## Nos valeurs et positions

La CNE défend des valeurs de démocratie, de justice sociale et climatique, de solidarité et d'égalité, ce qui implique la participation des travailleurs aux niveaux des entreprises et sociétal. Elle est une centrale pluraliste qui entend concrétiser ses valeurs à travers un projet social.

La CNE est indépendante des partis politiques. Ses positions sont prises au sein d'instances démocratiques dans lesquelles les délégués d'entreprise sont au moins présents à parité avec les permanents (voir « Notre fonctionnement », voir page 36).

Les cotisations syndicales payées mensuellement par chaque affilié constituent l'essentiel des ressources financières de la CNE, et donc la base de notre force sociale. C'est le seul système de financement capable d'assurer l'indépendance de la CNE vis-à-vis des patrons et des financiers, des partis politiques et de l'Etat.

## Nos niveaux d'action

Que ce soit pour une aide individuelle, des actions en entreprises ou aux niveaux sectoriel, interprofessionnel et même international, la CNE agit à tous les niveaux pour et avec ses affiliés et délégués :

- **Une aide individuelle** est assurée à chaque affilié en règle de cotisation. Cela va de la réponse à des questions concernant vos droits à une défense en justice (pour autant que vous soyez affilié depuis au moins 6 mois).
- Dans plus de 2.000 **entreprises**, des représentants CNE ont été élus pour défendre les intérêts des travailleurs face aux patrons et aux actionnaires. Les délégués CNE sont les porte-paroles de leurs collègues, notamment au sein des organes de concertation.
- **Le secteur** correspond à la commission paritaire (CP) de laquelle dépend votre entreprise. Chaque CP regroupe l'ensemble des entreprises qui exercent une même activité. Ainsi, il existe une CP pour les banques, les grands magasins, l'aide à la jeunesse,

la sidérurgie, etc. C'est au sein de ces CP que sont adoptées les Conventions Collectives de Travail (CCT), qui fixent les règles minimales du secteur, comme par exemple la rémunération minimum ou le temps de travail maximum. Un mandataire CNE est chargé de représenter l'ensemble des travailleurs de votre secteur au sein de votre CP.

- C'est au niveau **interprofessionnel** que sont traitées les relations employeurs/travailleurs de portée générale et les thématiques qui revêtent un caractère essentiel, comme par exemple la Sécurité sociale. Les règles interprofessionnelles, qui sont discutées au sein du Conseil National du Travail (CNT), concernent tous les secteurs et donc l'ensemble des travailleurs (à l'exception des fonctionnaires d'Etat). La CSC, à laquelle est affiliée à la CNE, siège au CNT.
- Le syndicalisme **européen et international** permet de lutter contre la tendance ultra libérale qui régit chaque jour davantage l'Europe et le monde dans lequel nous vivons. C'est à cette fin que la CNE contribue à la construction d'organisations internationales et d'un mouvement altermondialiste.



## Felipe Van Keirsbilck

*Secrétaire général de la CNE*

**Quel bilan tires-tu des quatre dernières années au sein de la CNE ?**

Je suis vraiment fier et heureux de faire partie de la CNE : notre nombre de membres dans les entreprises a continué à augmenter et notre syndicat n'a jamais compté autant d'affiliés actifs depuis sa création. Ce n'est pas un hasard... Dans 2.300 entreprises partout en Wallonie, à Bruxelles et alentours, nous comptons sur des délégués dont les convictions, la formation et la crédibilité font la différence. Pour les soutenir, et faire respecter les droits des travailleuses et travailleurs, près de 150 collègues travaillent tous les jours. Nous avons traversé ensemble la dure période du Covid, les troubles nés de l'agression russe en Ukraine et fait face à des patrons-voyous.

Ce monde mal gouverné est dangereux, et trop difficile à vivre pour beaucoup, mais je constate que, face à ces menaces, beaucoup de gens se disent que, plus que jamais, ils ont besoin d'un bon syndicat.

**Comment envisages-tu l'avenir ?**

Dans le monde, les dernières années ont montré de façon éclatante l'échec de la mondialisation néolibérale. Plus de concurrence, plus de privatisations, plus de traités de libre-échange, ça fabrique des milliardaires mais ça appauvrit tous les autres… et ça coince dès qu'il y a une crise quelque part dans le monde. Nous devons nous débarrasser de ce monde-là, mais pas pour le remplacer par pire : le monde des grands patrons et des petits Macron est insupportable, mais celui des Le Pen, Orban ou Trump serait dix fois pire. La voie que nous suivons est tout autre : souveraineté populaire sur l'exercice de nos droits fondamentaux, solidarité internationaliste avec les travailleuses et travailleurs du monde entier.

Ici, le Congrès CNE de 2023 nous a donné une indication claire : la concertation dans les entreprises et les secteurs, c'est bien… mais à condition qu'elle s'appuie sur le rapport de force du plus grand nombre des collègues de notre classe. Face à une classe dominante arrogante, notre mission est d'organiser une classe résistante, consciente de ses droits et fière de sa force. Je suis optimiste : les militants et les collègues de la CNE sont magnifiquement capables de prendre toute leur place dans ce combat pour un monde juste.

## Notre fonctionnement

La direction de la CNE est assurée par quatre organes : le Congrès, le Comité national, le Bureau national et le Bureau journalier.

### Le Congrès

Le Congrès débat et définit les orientations syndicales majeures de la CNE, en adoptant un texte de Congrès composé de lignes de force (positions officielles).

#### Composition

Le Congrès est formellement composé des 226 membres du Comité national et de 150 délégués supplémentaires désignés au sein des quatre UOP sur base de leurs effectifs. La composition doit veiller à la parité femmes-hommes.
En pratique, la dynamique du Congrès rassemble bien plus de personnes. Pour préparer le dernier Congrès en date (2023), l'ensemble des secteurs et des régions, ainsi que les membres du personnel de la CNE ont été consultés. Tous ces échanges ont permis de rédiger des lignes de force qui ont ensuite été présentées, débattues, modifiées et approuvées lors du Congrès. La démocratie interne est très importante et nous favorisons ce type d'initiative qui permet de faire participer le plus grand nombre à la prise de décision.

#### Fréquence

Le Congrès peut être convoqué quand le Comité national le souhaite, et au moins une fois tous les quatre ans. Le double Congrès 2009-2010 a défini le projet social de la CNE. Les Congrès de 2011, 2015 et 2019 concernaient la manière dont la CNE met en place et défend son projet social, les services individuels et collectifs qu'elle rend, et les méthodes syndicales et modes d'action qu'elle mobilise. Le congrès de 2023 s'est focalisé sur l'un de ces modes d'action syndicale : l'action collective en tant qu'expression et exercice du rapport de force par la classe travailleuse en vue d'atteindre des objectifs partagés. Il réaffirme la centralité du rapport de force au cœur de l'action syndicale.

### Projet social

Notre projet social, adopté aux Congrès de 2009 et 2010, présente la réponse que la CNE veut donner aux questions essentielles qui se posent aux travailleurs et à leurs familles, ici et ailleurs. Il s'agit d'un document complet et détaillé, divisé en quinze thématiques syndicales.

Parmi ces thématiques, on en trouve deux qui sont particulièrement chères à la CNE :

- Le **salaire juste** doit être payé en argent brut, et non par le biais d'avantages extralégaux qui définancent les caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale (comme par exemple, les chèques-repas ou les voitures de société). Il doit permettre de vivre dignement, même pour les travailleurs à temps partiel souvent logés à une moindre enseigne salariale. Les rémunérations des femmes et des hommes doivent être égales. Le salaire doit aussi être indexé et pouvoir être augmenté librement sur la base d'une négociation collective, et pas bloqué par la loi de 1996 (dite « la loi de blocage des salaires »).
- **La réduction collective du temps de travail** à 32 heures par semaine, sans perte de salaire et avec embauches compensatoires, doit permettre d'augmenter le temps libre et les activités privées et familiales. Cela suppose aussi de s'opposer aux exigences de flexibilité, parce que les travailleurs ont besoin d'horaires de travail clairs, stables et respectueux de leur vie privée. La réduction collective du temps de travail vise aussi à répartir toutes les heures de travail sur les têtes de tous les travailleurs, y compris ceux qui n'ont actuellement pas d'emploi, afin de réduire drastiquement le chômage. Le temps de travail s'échelonne aussi sur toute la carrière, c'est pourquoi nous défendons un allongement et une égalité des congés de maternité et paternité, ainsi que des mesures d'allègement des fins de carrière pour permettre aux plus jeunes de travailler et aux plus âgés de se reposer.

## Le Comité national

Le Comité national définit et contrôle l'action de la CNE. Il est quelque sorte le « Parlement » de la CNE. Parmi ses rôles, on retrouve notamment la prise en charge de la politique syndicale selon les orientations fixées par le Congrès, la définition des grandes lignes de la gestion budgétaire ainsi que le contrôle de l'activité et du fonctionnement du Bureau national. Le comité national se réunit au moins quatre fois par an.

### Composition

Le Comité national est composé de 226 membres, parmi lesquels (1) 160 délégués (dont un président et un vice-président) et (2) les 66 secrétaires permanents. Les 158 délégués sont désignés par chacune des quatre UOP. Chaque UOP désigne, au sein de ses membres, un représentant des travailleurs sans emploi et un représentant des (pré)pensionnés. Chaque UOP désigne au minimum 50% de femmes. Les membres sont élus pour 4 ans.

## Le Bureau national

Le Bureau national est l'organe exécutif de la CNE. Il est quelque sorte le « gouvernement » de la CNE. Il a notamment pour tâches de gérer la politique syndicale, de prendre des positions publiques au nom de la CNE et d'assurer la représentation de celle-ci en matière interprofessionnelle (au sein de la CSC). Il se réunit une fois par mois.



## Lahoucine Tazribine

*Secrétaire général adjoint de la CNE*

**En quoi est-ce important de faire un Congrès tous les quatre ans ?**

Le Congrès est un moment important pour la CNE car il définit les orientations syndicales de la Centrale tous les 4 ans. C'est un exercice de démocratie qui donne la parole à de nombreux militants. Ils discutent, débattent, amendent et valident nos lignes de force et donc nos priorités futures. Bref, un Congrès constitue la boussole de notre travail syndical.

**Quelle est l'influence du Congrès sur le travail quotidien du syndicat ?**

Le dernier Congrès s'est concentré sur l'action et l'organisation collective des travailleurs en vue d'améliorer le rapport de force. Sans rapport de force, il est difficile d'obtenir des victoires syndicales et donc de nouveaux droits.

L'influence de notre Congrès est palpable à différents niveaux :

- il renforce notre capacité d'organisation collective, la CNE s'engagera à mobiliser au mieux ses moyens existants et ses propres forces, sans attendre de renforts supplémentaires. Pour ce faire, d'une part, les militants et les permanents s'engagent à rééquilibrer l'utilisation de leur temps entre les trois grandes stratégies syndicales : une partie du temps aujourd'hui consacré à la concertation sociale glisse vers l'organisation et l'action collectives.
- 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.
- il tend vers des outils de communication simples qui permettront d'éviter le jargon d'une part et des arguments approfondis d'autre part mais aussi de diffuser un discours alternatif au discours de la classe dominante.

### Composition

Le Bureau national est composé, pour une moitié, de délégués d'entreprise, et pour une autre moitié, de permanents de la CNE. Le Bureau national compte au moins 26 membres : 1) la Présidente de la CNE, Cathy Englebert ; (2) le Vice-Président de la CNE, Pierre Verelst ; (3) le Secrétaire général, Felipe Van Keirsbilck ; (4) le Secrétaire général adjoint, Lahoucine Tazribine ; (5 à 15) les 7 permanents nationaux responsables de secteur et les 4 permanents principaux responsables d'une UOP ; (16 à 23) 8 délégués, 2 par UOP ; (24 à 26) 3 représentants des groupements spécifiques, 2 pour Action Femmes CNE et un pour le Groupement National des Cadres (GNC). Les mandats des délégués syndicaux durent quatre ans. Chaque décision doit être approuvée par au moins une voix dans le groupe des délégués et une voix dans le groupe des permanents.

## Le Bureau journalier

Le Bureau journalier est l'organe de gestion quotidienne de la CNE. Ses missions sont notamment de régler les problèmes urgents et de traiter les questions relatives au personnel de la CNE. Il se réunit toutes les deux semaines.

### Composition

Le Bureau journalier, tout comme le Bureau national, est composé, pour une moitié, de délégués d'entreprise, et pour une autre moitié, de permanents de la CNE. Le Bureau journalier compte 8 membres : (1) la Présidente de la CNE, Cathy Englebert ; (2) le Vice-Président de la CNE, Pierre Verelst ; (3) le Secrétaire général, Felipe Van Keirsbilck ; (4) le Secrétaire général adjoint, Lahoucine Tazribine; (5) un permanent national responsable de secteur ; (6) un permanent principal responsable d'une UOP ; (7 et 8) 2 délégués d'entreprise désignés parmi et par les délégués du Bureau national. L'ensemble de ces mandats dure quatre ans, sauf pour le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint dont les fonctions sont à durée indéterminée.



## Isabelle Jacobs

*militante au sein d'Action Femmes CNE*

**Pourquoi as-tu décidé de t'impliquer au sein d'Action Femmes CNE ?**

Depuis toujours, la position des femmes et leurs droits dans notre société m'ont interpellée. Malgré nos cultures et nos coutumes encore fort machistes, des avancées ou du moins des réflexions ont été faites ces dernières années concernant les égalités entre les hommes et les femmes. Néanmoins, énormément d'inégalités persistent encore. Les différences en matière de pensions, de salaires, de recours aux crédits-temps et aux temps partiels sont le reflet de ces inégalités. En tant que militante CNE, je me suis dit que je pourrais peut être apporter ma pierre à l'édifice afin de faire bouger les choses. Intégrer Action Femmes CNE m'a paru être l'endroit idéal pour le faire.

**Quelles ont été les réalisations d'Action Femmes CNE sous la précédente mandature ?**

Des thématiques sont abordées chaque année comme la campagne Mirabal contre les violences envers les femmes ou encore la préparation de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars. De 2020 à aujourd'hui, Action Femmes CNE s'est penchée sur différentes problématiques comme la suppression du statut cohabitant, une motion de soutien aux travailleuses du sexe, une enquête sur la violence faite aux femmes en entreprise, etc. Une motion « femmes » a été présentée lors du Congrès CNE. Cette dernière année plus particulièrement, l'accent a été mis sur les élections sociales et le recrutement de candidates, mais aussi sur les élections politiques dans la préparation de l'assemblée annuelle du mois de juin. Action Femmes CNE se veut aussi riche d'échanges sur le féminisme, ses définitions et ses enjeux.





## Cathy Englebert

*Présidente de la CNE*

**Pourquoi est-ce important que les militants soient impliqués dans les structures syndicales ?**

Le Bureau national et le Bureau journalier sont des instances de discussions, de prises de position et de décisions importantes dans lesquelles il est primordial de tenir compte des avis, de l'expérience et du vécu des militants du terrain. C'est tout simplement plus riche et plus démocratique. Les militants sont les courroies de transmission entre instances et travailleurs. Ils véhiculent les mots d'ordre, les campagnes. Ils sont le moteur du rapport de force indispensable pour défendre, entre autres, les grands enjeux portés par la CNE.

**Quels sont les défis et les avantages d'être militante dans les instances ?**

La charge de travail (rires). Les défis sont multiples : comprendre le fonctionnement et les structures de la CSC, gérer une multitude de dossiers de la CNE et articuler tout ça avec le travail syndical du terrain, les réunions d'entreprise, les autres instances de la CNE, etc. Il est parfois aussi compliqué de changer de casquette, surtout au Bureau journalier, où les décisions sont prises dans l'intérêt de la centrale. Mais le mandat de Présidente est une vraie formation permanente. J'aime beaucoup animer les réunions, tenter d'y mettre un peu d'humour sans entacher le sérieux des instances. L'expérience est riche de rencontres humaines et de découverte de l'intérieur de la CNE.

**Comment es-tu devenue Présidente ? Es-tu fière de ta fonction ?**

Depuis mes premières élections sociales chez Aldi en 1988, j'ai élargi petit à petit mes mandats CNE d'abord au sein de l'entreprise, puis au niveau sectoriel et ensuite dans la centrale. Tout s'est fait naturellement jusqu'à devenir, il y a quatre ans, Présidente de la CNE. C'est pour moi un aboutissement, une reconnaissance du travail syndical accompli durant de nombreuses années. C'est une grande fierté d'avoir été élue par le Comité national, une belle marque de confiance.

# Les instances de la CNE

## Le Congrès

- se réunit au moins une fois tous les 4 ans
- définit les orientations syndicales majeures



65 permanent-es
150 militant-es
désigné-es par les UOP
158 militant-es
du Comité national
Le secrétaire général,
le secrétaire général adjoint,
la présidente
et le vice-président

## Le Bureau journalier

- se réunit deux fois par mois
- en charge de la gestion quotidienne

fixe l'ordre du jour
du Bureau national



2 permanent-es
2 militant-es
Le secrétaire général, le secrétaire
général adjoint, la présidente
et le vice-président

# Le Comité national

- se réunit 4 fois par an
- définit et contrôle l'action syndical



65 permanent-es
158 militant-es
du Comité national
Le secrétaire général,
le secrétaire général adjoint,
la présidente
et le vice-président

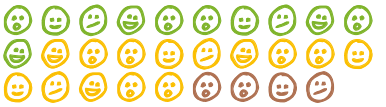
fixe l'ordre du jour du Congrès

contrôle le Bureau national

fixe l'ordre du jour
du Comité national

# Le Bureau national

- se réunit une fois par mois
- organe exécutif de la centrale



11 permanent-es nationaux, principaux
13 militant-es deésigné-es par les UOP
Le secrétaire général,
le secrétaire général adjoint,
la présidente et le vice-président

## Les groupes spécifiques : Action Femmes CNE et Groupe National des Cadres

### Actions Femmes CNE

Action Femmes CNE est un groupement créé en 2003 au sein de la CNE pour une meilleure prise en compte des revendications féministes par et au sein de nos organisations syndicales. Action Femmes CNE collabore étroitement avec les groupements féministes au sein des organisations du MOC : Femmes CSC, Vie Féminine, MOC et Equipes Populaires.

Le groupement est structuré par un Bureau qui se réunit une fois par mois, un comité qui se réunit quatre fois par an et une assemblée annuelle. Il est doté d'un budget, et peut donc agir. Le groupement élabore des campagnes, des interventions, publications et formations pour combattre les inégalités de genre dans et en dehors des entreprises. Bien sûr, Action Femmes CNE, c'est aussi des permanentes à votre service pour tout renseignement, toute aide individuelle ou collective dans l'entreprise.

**Vous voulez rejoindre Action Femmes CNE ou prendre contact ?** C'est par ici :

### Le Groupe National des Cadres (GNC)

En Belgique, il n'existe pas de définition légale du mot cadre. Les cadres sont, au sens juridique, des employés. Le seul endroit où la législation parle de cadres, c'est lors des élections sociales où un collège « cadres » est prévu au Conseil d'entreprise.

Dans la pratique, le terme cadre est utilisé pour désigner tout un groupe de travailleurs, occupant soit une fonction hiérarchique, soit un poste à responsabilités (mais qui, aujourd'hui, n'a pas un poste à responsabilités ?). Sur base de cette acception plus large, nous estimons que plus de 20% des travailleurs belges peuvent être considérés comme faisant partie du groupe des cadres. Les employeurs profitent du flou juridique pour assimiler le personnel cadre à du personnel de confiance, et en tirer divers avantages : ils espèrent ainsi pouvoir ne pas leur appliquer la loi sur le temps de travail, ne pas les couvrir par les conventions collectives de secteur ou d'entreprise, et ne pas les voir représentés en délégation syndicale.



Le GNC a été constitué à l'intérieur de la CNE pour défendre les intérêts de ce groupe particulier de travailleurs, et revendiquer notamment :

- la liberté d'association et la couverture par les conventions collectives de travail ;
- le droit à un salaire juste et transparent ;
- la maîtrise du temps de travail, seul moyen d'établir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

**Vous voulez rejoindre le GNC ou prendre contact ?** C'est par ici :



## Ingrid Servaye

*Militante au sein du GNC*



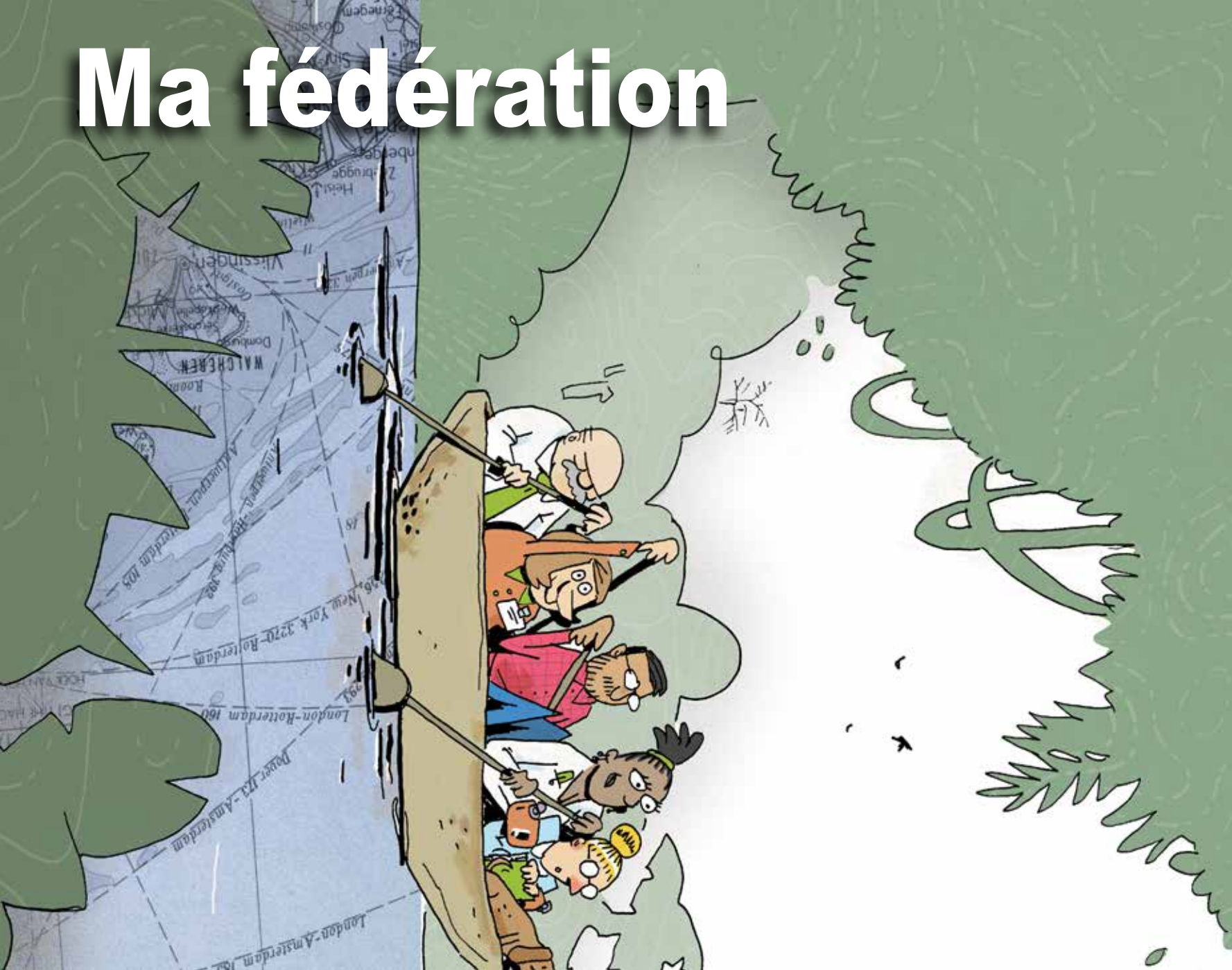
**Pourquoi as-tu décidé de t'impliquer dans le Groupe National des Cadres ?**

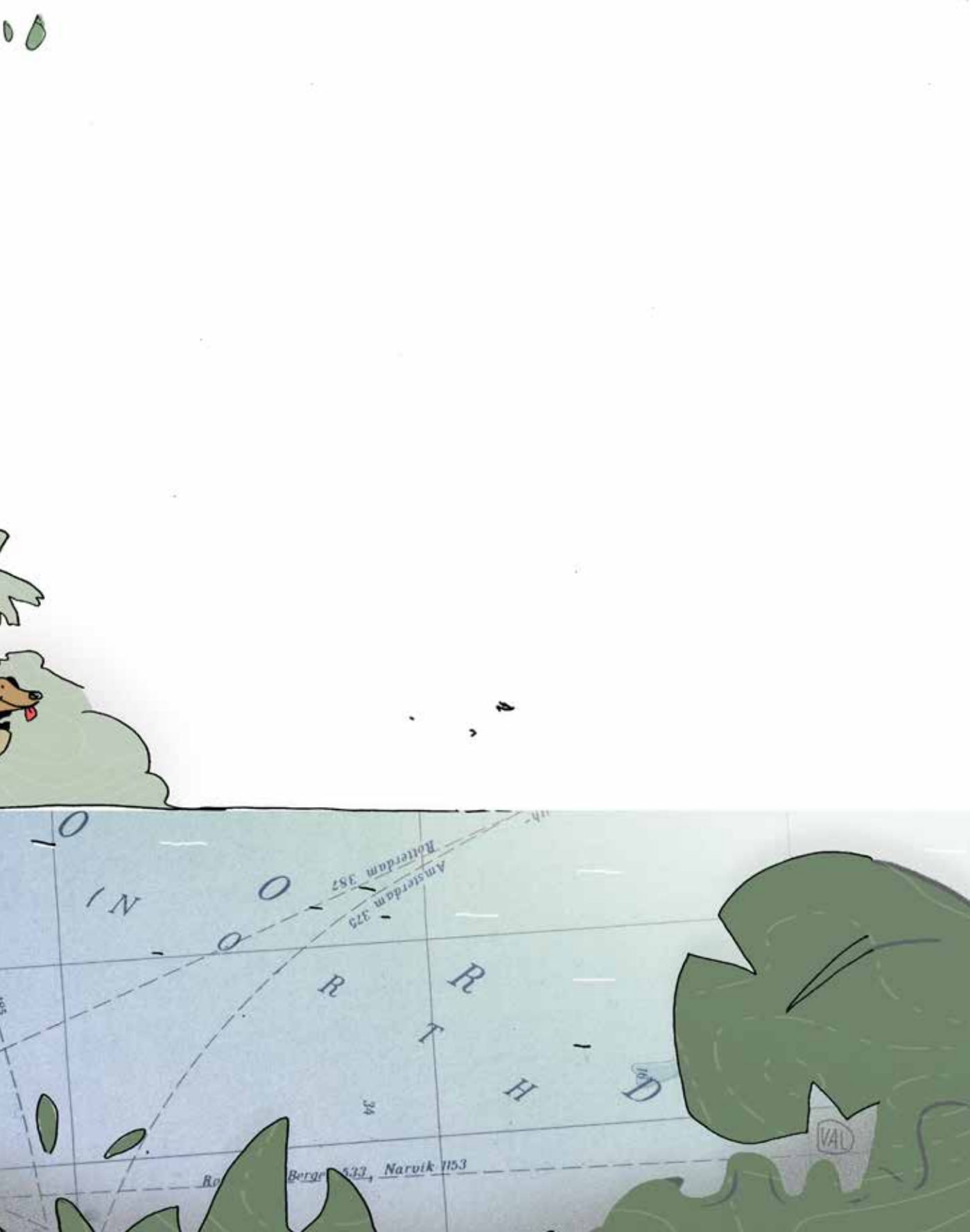
Les cadres étant de plus en plus nombreux dans nos entreprises et dans l'ensemble des secteurs où la CNE est présente, il faut répondre à leurs problèmes, besoins, questionnements de manière plus globale. Le GNC est l'instance où chaque secteur peut partager sa réalité. J'ai constaté qu'il y a beaucoup de similitudes entre les secteurs. On peut de cette manière trouver des solutions collectivement et former les militants cadres. C'est la raison principale de mon implication dans le GNC.

**Quelles ont été les réalisations du GNC sous la précédente mandature ?**

La collaboration avec le groupement cadres de notre centrale sœur ACV-Puls s'est intensifiée via la réalisation d'une brochure trilingue. Nous avons réalisé des assemblées cadres sur la problématique du leasing des voitures de société, de la surveillance au travail et du package salarial. En cette année d'élections sociales, nous avons réalisé une brochure spécifique pour la recherche de candidats cadres, des newsletters ainsi que des journées (et soirées) destinées aux nouveaux candidats.

# Ma fédération




NORTH SEA
Amsterdam 373
Rotterdam 387
Narvik 1153
VAL

# La fédération, l'ancrage régional

L'affiliation d'une personne est fondée sur deux critères : son lieu de travail et son domicile. L'affilié est membre à la fois d'une centrale professionnelle (dans votre cas, la CNE) et d'une fédération régionale CSC. Un militant CNE milite avant tout dans son entreprise mais il arrive souvent qu'il s'implique aussi dans la vie syndicale de sa fédération régionale CSC. Le militantisme peut se déployer, pour ceux qui le souhaitent, dans la fédération CSC régionale sous diverses formes. Il est important que les militants de la CNE connaissent leur fédération CSC régionale et restent attentifs aux initiatives qu'elles prennent sur de nombreux sujets d'intérêt syndical.

## Missions

En Communauté française et germanophone, il existe 7 fédérations régionales de la CSC : Brabant wallon, Bruxelles, Charleroi-Sambre et Meuse, Hainaut occidental, Liège-Verviers-région de langue allemande, Luxembourg, Mons-La Louvière, Namur-Dinant. En Flandre, il existe 6 fédérations régionales, en comptant la partie néerlandophone de Bruxelles.

Les fédérations CSC assument deux grandes missions : elles fournissent individuellement aux affiliés et militants de toutes les centrales professionnelles des services essentiels et elles coordonnent l'action syndicale interprofessionnelle à l'échelle régionale.

## Services

Les fédérations fournissent une large palette de services qui s'adressent tantôt aux affiliés, tantôt aux militants d'entreprise, tantôt aux centrales professionnelles. Ces services sont :

### Les centres de services

Un premier rôle des centres de services est d'établir le dossier chômage des travailleurs sans emploi et d'assurer le suivi de ce dossier tout au long de la procédure. Il s'agit de défendre au mieux les droits des chômeurs, en particulier en ce qui concerne leur droit aux allocations de chômage. Les centres de services répondent aussi aux questions des affiliés concernant leur travail et leurs revenus (par exemple, autour de leurs heures de travail, primes, salaires, licenciement, faillite, crédit-temps, vacances, maladie et accident, etc.). L'exigence de professionnalisme et la diversification des demandes des travailleurs conduisent la CSC à adapter ses services syndicaux, notamment en développant des services en ligne.

### Les services formation

La CSC attache une grande importance à la formation de ses militants. Les fédérations régionales CSC sont mandatées pour former les militants qui entament leur premier mandat, que celui-ci soit en DS, en CE, ou en CPPT. De nombreuses sessions de formation se tiennent dans les locaux de la fédération régionale CSC. Dans presque toutes les fédérations, elles sont dispensées par les formateurs de l'ASBL FEC (Formation-Éducation-Culture). Ces formations sont indispensables pour maîtriser les compétences juridiques et communicationnelles liées à l'exercice d'un mandat syndical. Elles comprennent aussi une formation sociopolitique sur des enjeux syndicaux larges comme les salaires, la Sécurité sociale et la fiscalité.

### Le service juridique

Les fédérations interprofessionnelles fournissent une assistance juridique gratuite aux travailleurs connaissant un conflit avec leur employeur. Cette assistance peut aller accompagner le travailleur dans une action juridique devant le tribunal du travail. Pour bénéficier de cette assistance, le travailleur doit être affilié à la CSC depuis au moins six mois.

### Le service entreprise

Certaines fédérations fournissent aussi à leurs militants une assistance dans l'analyse des comptes annuels. Cette assistance est importante lorsque la discussion sur les comptes annuels arrive au sein du CE et dans

des situations spécifiques, comme les restructurations d'entreprise.

## Action syndicale interprofessionnelle

Elle a pour objectif la défense des intérêts collectifs de l'organisation syndicale à l'échelle régionale. Collectif veut dire plusieurs choses. Premièrement, les fédérations régionales assument des missions que leur délèguent les centrales et qui permettent un gain d'efficacité dans le travail syndical. Deuxièmement, les fédérations régionales sont l'interlocuteur de la CSC dans les discussions au niveau régional avec les décideurs politiques et économiques. Troisièmement, les fédérations régionales expriment la sensibilité des régions dans les instances de la CSC. Quatrièmement, elles assument un rôle de défense des publics syndicaux discriminés au sein de la société.

## Plus d'efficacité organisationnelle

La fédération régionale constitue un point d'appui pour les centrales par rapport à des processus qu'elles ont en commun. Prenons les élections sociales. Tous les quatre ans, les centrales professionnelles sont confrontées aux élections sociales, un moment clé de la démocratie syndicale qui permet aux militants dans les entreprises de traduire en votes et en sièges la confiance qu'ils ont créée chez les travailleurs. La fédération régionale joue un rôle essentiel dans ce processus (centralisation des nouvelles candidatures et circulation de l'information, organisation de formation pour les nouveaux candidats, etc.).

## Le rôle d'interlocuteur local

Pour exister face au patronat et aux politiciens locaux, il est important que la CSC parle d'une seule voix. Les fédérations régionales jouent le rôle d'interlocuteurs par rapport aux décideurs locaux. C'est une ressource importante lorsque par exemple survient un drame social local, comme la restructuration d'une



## Raymond Vrijdaghs

*Permanent principal province de Liège*

**Y a-t-il beaucoup de militants CNE dans les comités fédéraux des régions CSC ?**

En regardant les chiffres, on peut considérer qu'à Liège, la CNE représente un tiers des mandats dans les comités fédéraux qui sont composés de centrales et de l'interprofessionnel. Au total, il y a environ 150 militants dans notre comité fédéral et donc la CNE représente un tiers. Mais il y a également des militants CNE qui ont des mandats interprofessionnels dans les comités fédéraux donc notre influence CNE est encore plus grande que le tiers purement CNE.

**De quels sujets discute-t-on dans un comité fédéral ?**

On parle de beaucoup de choses : de tous les dossiers interprofessionnels (par exemple de l'AIP, des pensions, des crédits-temps, etc.) mais aussi de la vie de la fédération car c'est important d'être ancré localement (par exemple les travaux du tram à Liège). Quand des dossiers nationaux arrivent, on les met dans les comités fédéraux pour pouvoir avoir l'avis de nos militants et des différentes centrales. C'est un ancrage régional et CSC en même temps.

**Que pensent les militants CNE de leur participation au comité fédéral ?**

Quand on a des débats avec des prises de position, ils sont très heureux de pouvoir donner leur voix. Quand on est plus sur de l'information, quand c'est l'information qui les intéresse, ils se sentent moins participants, sont plutôt consommateurs. Mais pour le moment, il y a des voix qui s'élèvent pour demander un peu plus de débats et permettre plus de prises de position des militants.

grande entreprise. La fédération régionale est là pour exiger que les décideurs assument leurs responsabilités en proposant aux travailleurs concernés des solutions (cellules de reconversion, etc.) et en participant aux discussions sur le redéploiement économique d'une région.

## Représenter la région au sein de la CSC

Les fédérations régionales sont représentées dans les instances nationales de la CSC. Elles contribuent à exprimer la sensibilité des travailleurs d'une région lorsque des décisions nationales importantes doivent être prises, comme savoir s'il faut ou non valider un projet d'accord interprofessionnel, partir en grève pour s'opposer à une décision du gouvernement, etc. Une région n'étant pas l'autre et des différences importantes existant quant au profil de son tissu économique ou sociologique, il est important qu'elles puissent s'exprimer en tant que régions dans ce type de débat.

## Les groupes spécifiques

De nombreux groupes sont discriminés au sein du monde du travail. Il s'agit parfois de minorités, mais il s'agit aussi des femmes, soit 50% du monde du travail. La justice sociale passe donc par des actions spécifiques pour obliger les entreprises et l'Etat à agir pour que les intérêts de ces groupes soient pris en compte au même titre que les travailleurs belges masculins ayant un emploi à temps plein à durée indéterminée. C'est pour cette raison que, depuis longtemps, existent à la CSC les groupes spécifiques.

Les Femmes CSC regroupent des militantes et militants féministes qui luttent contre les discriminations dont les femmes sont l'objet, notamment en ce qui concerne leur rémunération, les possibilités de promotion qui leur sont offertes dans les entreprises, les différentes formes de violences dont elles font l'objet dans les entreprises et la société.



### Jean-Marc Sengier

*Secrétaire fédéral de la CSC Brabant wallon*

**Peux-tu expliquer à un non-initié ce que l'on appelle les « groupes spécifiques » ? Qu'apportent-ils à la politique syndicale ?**

Les groupes spécifiques apportent des regards transversaux sur le monde du travail (et du non-travail) en le scrutant avec une spécificité de genre (femme/homme/autre), d'âge (junior/medior/senior), de statut (actif/inactif/ en recherche d'activité) ou d'origine (autochtones/allochtones). Ils garantissent ainsi une perception plus représentative - et donc plus démocratique - du monde du travail.

**Comment les militants d'entreprise et ceux des groupes spécifiques peuvent-ils s'aider mutuellement ?**

Ces perspectives transversales sont basées sur le vécu du travail au quotidien. L'expérience de la vie quotidienne au travail est celle vécue par les affiliés et relayée par les délégués ; elle compose la réalité sur laquelle nous basons nos analyses et formulons nos propositions pour améliorer le fonctionnement du monde du travail. Les militants des groupes spécifiques sont d'ailleurs en grande partie issus des militants d'entreprise.

**Quelles initiatives des groupes spécifiques y a-t-il eu récemment dans ta fédération ?**

Ce sont principalement des actions de communication visant à rendre visible l'action des groupes spécifiques et à faire connaître leur vision spécifique du monde du travail et les revendications qui en découlent. Citons en vrac : la « Journée des exclue.s », la journée de lutte pour les droits des femmes tous les 8 mars, les actions menées par les jeunes CSC sur le site de LLN, la journée de lutte contre le racisme et les discriminations, par exemple.

Les Jeunes CSC regroupent des militants de moins de 35 ans, étudiants et apprentis travailleurs avec ou sans emploi. Ils défendent la place des jeunes dans la société, à l'école et au travail. Ils appuient leurs actions sur des groupes de militants dans les entreprises. Ils orientent l'action syndicale tant professionnelle qu'interprofessionnelle.

Les Travailleurs sans emploi (TSE) s'attachent à la défense individuelle et collective des demandeurs d'emploi et à promouvoir leur réinsertion sociale et professionnelle. Ils agissent notamment comme porte-parole des sans-emplois. L'amélioration de la protection sociale et l'accès à une véritable citoyenneté constitue deux thèmes importants de l'action des TSE.

Les Migrants CSC promeuvent l'intégration des travailleurs migrants au sein du syndicat et de la société. L'action des Migrants CSC vise à informer les travailleurs migrants, avec ou sans papiers, de leurs droits et de la législation du travail en Belgique. Le service répond aussi à des demandes individuelles sur des thématiques telles que le permis de travail, le prolongement du titre de séjour, l'équivalence des diplômes, la validation des compétences, etc. Le but est aussi d'impliquer les travailleurs migrants dans l'action syndicale.

Les Seniors CSC entendent casser l'image des aînés comme personnes à charge, difficiles, repliées sur elles-mêmes pour lui substituer une image plus optimiste et positive. Ils sont solidaires avec les actifs pour faire reculer les politiques rétrogrades qui touchent le monde du travail. Ils ont pour objectif de mettre leur expérience au service de la défense et de la promotion des intérêts des actifs et inactifs.

## Les permanents interprofessionnels

De même que les militants d'entreprise sont assistés par leur permanent professionnel, des permanents interprofessionnels existent pour déployer le militantisme au niveau régional. Ces permanents de la CSC sont la colonne vertébrale de l'animation syndicale interprofessionnelle dans les régions. Ils dispensent une grande partie des formations syndicales en région, animent les groupes spécifiques, développent l'action syndicale régionale sur de multiples sujets et dans de multiples actions et débats, aident à la mise en place d'actions de grève ou d'autres mobilisations régionales, sont des chevilles ouvrières dans les élections sociales, assurent des permanences syndicales dans des localités, etc.

## Un syndicalisme interprofessionnel à défendre

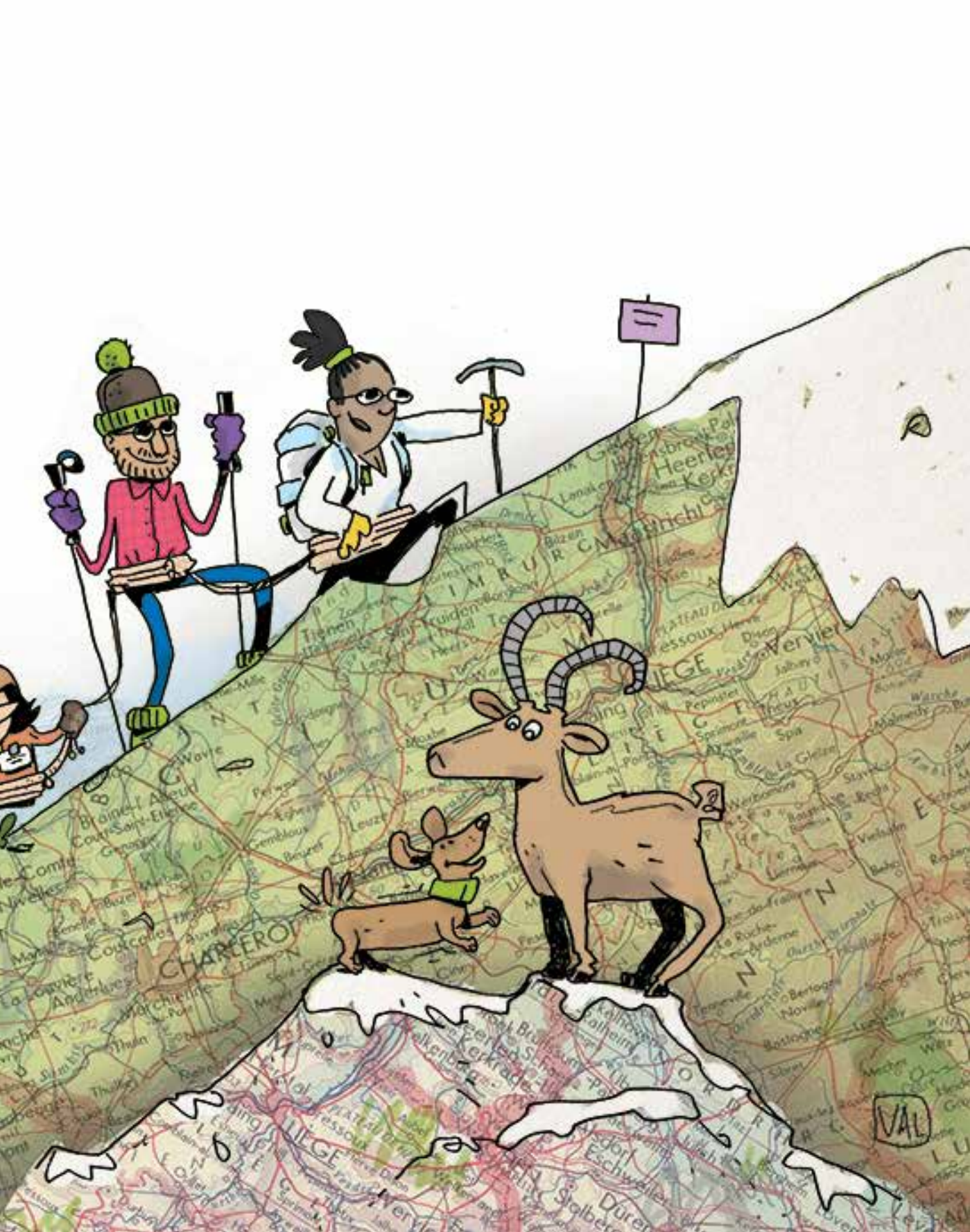
Il peut être tentant, pour des raisons d'économies, de rabattre le syndicalisme sur ce qui serait, selon certains, son cœur de métier : le syndicalisme sectoriel et d'entreprise. Ce n'est pas l'opinion de la CNE. Nous plaidons pour maintenir un syndicalisme interprofessionnel et des fédérations régionales CSC forts, car ils permettent de sensibiliser les travailleurs à une vision large du syndicalisme, basée sur la défense de la Sécu, des services publics, d'une fiscalité juste, de l'environnement : toutes choses essentielles à nos yeux.

## Militer dans une fédération régionale

Nombreux sont les militants CNE qui militent activement dans leur fédération CSC régionale de diverses manières : en occupant des mandats importants dans leur fédération (président, membre du comité fédéral, etc.) ; en s'investissant dans des groupes spécifiques ou dans des « comités de secteurs », des comités de syndicalistes organisés dans certaines localités et y portant des projets sociaux ; en y exerçant la fonction de juge social au tribunal du travail.

# Ma confédération




VAL

# La CSC, la confédération

La CSC est une association de fait composée de travailleurs qui y adhèrent librement. Elle défend les intérêts de ses membres et de tous les travailleurs, en particulier des plus défavorisés. Il faut entendre par travailleurs : tous les ouvriers, employés, cadres, fonctionnaires, enseignants, travailleurs intérimaires, indépendants sans personnel, travailleurs atypiques (occupés en dehors d'un contrat de travail), travailleurs sans papiers. La CSC unit les travailleurs actifs et non actifs, notamment les demandeurs d'emploi, prépensionnés, pensionnés et allocataires sociaux, au sein d'un seul grand mouvement syndical.

La CSC se distingue par son unité d'action professionnelle et interprofessionnelle, qui s'exprime à travers les organes de direction, la collaboration intersectorielle, la caisse centrale de résistance et l'action commune sur les nouvelles évolutions que connaissent les entreprises.

Depuis 1925, le nombre de membres de la CSC a augmenté de manière presque continue. La CSC est une organisation de masse, représentative, qui compte aujourd'hui plus de 1,4 million d'affiliés. C'est le premier syndicat belge en termes de nombre d'affiliés.

## Valeurs

La CSC est plus qu'un syndicat de défense du pouvoir d'achat. Elle met en avant une série de valeurs qui servent de fil conducteur à son action :

- la valeur et la dignité de chaque personne en tant qu'individu, non pas isolé mais intégré dans une collectivité (le personnalisme social) ;
- l'humain d'abord, non les structures ;
- un travail de qualité et chargé de sens comme facteur d'épanouissement personnel, d'intégration sociale et de contribution à l'amélioration de la société ;
- une répartition équitable des revenus et des biens et services collectifs ;
- le bien public, avec des dispositifs collectifs accessibles ;
- le droit de participation ;
- l'égalité et la lutte contre les discriminations (contre les discriminations dont sont victimes certains



### Marie-Hélène Ska

*Secrétaire générale de la CSC*

**Quelles sont les priorités actuelles de la CSC ?**

La CSC défend une société où chacun et chacune peut s'émanciper, est reconnu, respecté et protégé, en Belgique et dans le monde, au niveau individuel et collectif. Cette société, nous travaillons chaque jour à la concrétiser au travers de :

- un emploi de qualité qui permette de vivre dignement avec des salaires indexés et librement négociés ;
- un système de Sécurité sociale solidaire et équitable qui ne laisse aucun citoyen de ce pays sur le bord du chemin ;
- des services publics de qualité correctement financés et qui assurent à leur personnel des conditions de travail et des pensions dignes. Chacun doit pouvoir y contribuer de façon équitable grâce à une fiscalité plus juste ;
- une transition juste et durable vers une société climatiquement neutre ;
- une Europe qui unit et rassemble axée sur la solidarité et le progrès social.

Pour ce faire, nous mettons l'accent sur une écoute attentive des besoins des travailleurs et travailleuses et en particulier des conditions concrètes d'exercice de leur travail.

groupes sur le marché du travail et dans la société, tels que les demandeurs d'emploi, les personnes peu qualifiées, les femmes, les personnes racisées, les personnes handicapées...) ;
- la tolérance et la lutte contre l'extrême-droite ;
- la formation de communautés, la vie associative, toutes les formes de vie en commun.

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

## Position

La CSC adopte des positions en référence aux conceptions chrétiennes tout en s'ouvrant aux personnes qui ont d'autres conceptions de la vie ou d'autres convictions religieuses.

La CSC est un syndicat d'action et de combat. Elle est particulièrement attentive à l'information et à la sensibilisation de ses membres et militants. Autant que possible, elle est une force motrice dans les nombreux organes de concertation que compte notre pays. Elle s'appuie sur l'action et sur la grève, autant que nécessaire.

La CSC est une organisation démocratique qui met l'accent sur la consultation et la participation des militants à la formulation des positions, aux actions et aux processus décisionnels. Elle mène une politique de communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

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

## Centrales/Fédérations

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

### Le pilier interprofessionnel : les fédérations

Chaque fédération régionale organise les services aux membres et l'action interprofessionnelle. En 2024, la CSC compte 13 fédérations : sept en Wallonie, une à Bruxelles, cinq en Flandre.

Les fédérations proposent des services aux membres, aux militants et aux centrales professionnelles (voir page 32). L'action syndicale interprofessionnelle a pour objectif la défense des intérêts collectifs, l'organisation de l'action locale, la prise en charge des préoccupations régionales et des problématiques spécifiques (comme celles des demandeurs d'emploi, des jeunes, du genre, etc. qui dépassent le cadre du lieu de travail). Le permanent interprofessionnel chargé de l'action dans le mouvement a pour mission de coordonner ces actions, en collaboration avec les centrales professionnelles et les militants locaux. Dans ces tâches, il est soutenu par l'équipe régionale des permanents, par des programmes de formation et par les services de la confédération. Les préoccupations des travailleurs sont donc prises en compte à deux niveaux : via le service individuel et via l'action interprofessionnelle régionale.

La fédération régionale coordonne l'ensemble du travail syndical régional et le soutient par ses services. Elle stimule la coopération entre les fédérations professionnelles et les secteurs interprofessionnels et représente l'ensemble des travailleurs de la région auprès des pouvoirs publics, des employeurs et d'autres institutions compétentes en matière d'emploi et d'économie régionale.

### Le pilier professionnel : les centrales

Chaque membre a son mot à dire dans son équipe syndicale d'entreprise. L'équipe syndicale organise l'action et les services syndicaux dans l'entreprise, en collaboration étroite avec le permanent syndical responsable. Dans chaque sous-région, les équipes syndicales d'un même secteur d'activité sont rassemblées dans des fédérations professionnelles (régionales), elles-mêmes regroupées en centrales professionnelles sur le plan national, par secteur d'activité (par exemple, métal, enseignement, services publics). Les fédérations professionnelles régionales organisent l'action professionnelle dans leur sous-région. Les centrales professionnelles, au nombre de dix, coordonnent et stimulent l'action syndicale pour les problèmes professionnels. La centrale représente les travailleurs dans les commissions paritaires, étudie les problèmes professionnels rencontrés dans le secteur, les conditions de travail, la situation économique des entreprises et l'emploi. Elle représente ses affiliés dans la confédération.

### La confédération

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

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

## Les organes dirigeants de la confédération

### Les instances nationales

Dans les instances nationales de la confédération, les mandats sont répartis à raison d'environ 2/3 pour les centrales professionnelles et d'environ 1/3 pour les fédérations régionales.

### Congrès

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

### Conseil général

Le conseil général est l'instance législative de la CSC. Il arrête les options fondamentales et prend des décisions quant à la voie à suivre lors d'événements importants dans la vie syndicale. Il peut engager la CSC dans des questions importantes, fixer le budget et examiner les comptes des recettes et des dépenses. Il rédige également les statuts et le règlement d'ordre intérieur. Le conseil général se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que le bureau national le juge nécessaire. Il est composé de représentants des centrales professionnelles et des fédérations régionales, soit environ 560 représentants.

### Bureau national

Le bureau national est chargé de la direction de la CSC. Pour ce faire, il s'inspire des décisions du congrès et du conseil général. Il se réunit généralement deux fois par mois et chaque fois qu'il le juge nécessaire. Il se compose de représentants des centrales professionnelles, des fédérations régionales, des comités régionaux et de la confédération (c'est-à-dire du bureau journalier), soit environ 35 représentants. La durée du mandat est de deux ans. Les membres sortants sont rééligibles.

### Bureau journalier

Le bureau journalier a pour mission principale d'assumer la direction générale de la CSC. Pour ce faire, il est guidé par les décisions des instances dirigeantes. Il se compose du président, du secrétaire général et de six secrétaires nationaux

## Les instances régionales et communautaires

Structurés au sein de la confédération, les comités régionaux et communautaires sont compétents pour les matières qui doivent faire l'objet d'une position ou d'une action syndicale au niveau de la Région ou de la Communauté. Ils peuvent adopter des positions et prendre des décisions sur des matières confiées aux Régions ou Communautés, sur les aspects régionaux ou communautaires de la politique nationale, ainsi que sur tout autre sujet ayant de fortes répercussions tant matérielles que psychologiques sur le plan régional ou communautaire. Il y a trois comités régionaux : pour la Wallonie, le Comité régional wallon (CRW) ou CSC wallonne ; pour Bruxelles, le Comité régional bruxellois (CRB) ou CSC bruxelloise ; pour la Flandre, le Vlaams regionaal comité (VRC) ou CSC flamande. Il y a trois comités communautaires : le Comité communautaire francophone (CCF), le Comité communautaire flamand (Vlaams gemeenschapscomité) et le Comité communautaire germanophone.

## Les services

### Les centres de services

Ils offrent des services de première ligne aux affiliés : accueil des affiliés et militants, inscription de nouveaux membres, ouverture et traitement des dossiers chômage (chômage complet, chômage temporaire, allocation de garantie de revenus, chômage avec complément d'entreprise), traitement et vérification de documents sociaux (C4, par exemple), traitement de questions relatives au droit du travail (contrats de travail, licenciement, durée du préavis, vacances annuelles, etc.) et à la Sécurité sociale (accidents du travail, incapacité de travail, etc.). Les centres de services abritent en leur sein les services chômage et des services de première ligne juridique.

### Les services juridiques

Les services juridiques traitent les problèmes plus complexes de droit du travail et de la Sécurité sociale que ni le centre de services de la fédération ni les services de la centrale n'ont pu résoudre. Ils mènent des procédures devant les tribunaux, lorsque les démarches directes auprès de l'employeur restent sans effet. Ils peuvent aussi défendre les affiliés face à des organismes de Sécurité sociale, comme l'Institut



## Isabelle Barez

*Secrétaire fédérale de la CSC Hainaut occidental*

**Le Bureau national se réunit en moyenne deux fois par mois, quels sont les sujets abordés ?**

Ils sont multiples. Cela va de modifications de procédures du travail à des thématiques de campagne. Tout ce qui concerne le monde du travail en matière de législation, mais aussi des prises de position et d'orientation. Ainsi nous déterminons ensemble le cadre des mandats donnés dans le domaine des négociations diverses (Accord interprofessionnel, Conseil National du Travail, Onem, etc.).

**Y-a-t-il des débats manquants actuellement ?**

Le mémorandum de la CSC à l'approche des élections politiques a été largement travaillé. Au vu du climat actuel, la lutte contre l'extrême droite a occupé de nombreux ordres du jour. Les élections sociales également : échanger sur le vécu de terrain dans différents secteurs professionnels et dans diverses régions du pays permet d'obtenir la meilleure vision du monde du travail, toujours dans l'intérêt des travailleurs. Nous recherchons le meilleur terrain commun qui améliore le quotidien des travailleurs.

national d'assurance maladie-invalidité (Inami) ou l'Office national de l'emploi (Onem). Les services juridiques des fédérations régionales sont pilotés et soutenus par le service juridique national qui dépend du service d'études de la confédération.

### Les services chômage

Le service chômage de la fédération est le responsable final du paiement des allocations de chômage. Il entretient des relations avec l'Onem au sujet de l'application et de l'interprétation de la réglementation du chômage. Ce service traite également de plus en plus souvent lui-même (au lieu du service juridique) les dossiers chômage faisant l'objet d'une contestation devant le tribunal du travail ou la cour du travail. Le service BusIT de la confédération, en charge du développement de projets informatiques, soutient le travail des services chômage des fédérations, mais aussi de l'ensemble des services de la CSC.

### Les services entreprise, formation, animation

Dans les fédérations régionales, les militants sont en lien avec des permanents qui soutiennent leurs actions en entreprise et les actions interprofessionnelles.

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

Le service formation organise des formations à l'attention des militants. En plus de la formation à l'exercice du mandat de délégué syndical et/ou de représentant au CE et/ou au CPPT, ce service propose de nombreuses formations sur des questions interprofessionnelles et sur les méthodes de travail syndical (prise de parole et communication, animation de groupe, négociation, etc.).

Le service animation coordonne l'action locale des « groupes spécifiques » : Jeunes, Femmes, Migrants, Travailleurs sans emploi, Seniors, Travailleurs sans-papiers.

Les services régionaux sont appuyés et soutenus par le service entreprise national, les services formation francophone et néerlandophone, les services animation francophone et néerlandophone.

### Les réseaux RISE et BRISE

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

BRISE, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement, a été créé en Région bruxelloise par les trois syndicats : CSC, FGTB et CGSLB. En insistant sur la spécificité du paysage socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale, BRISE propose plusieurs pistes d'action à mener dans



## Lieveke Norga

***Secrétaire générale d'ACV Puls. ACV Puls est l'alter ego néerlandophone de la CNE.***

**Qu'est-ce qui caractérise votre centrale ?**

Dans notre centrale, nous combinons le travail syndical sur le terrain avec des services individuels solides. Vous pouvez vous adresser à nous pour des conseils juridiques personnels, mais aussi pour des conseils salariaux et un accompagnement dans votre situation professionnelle. Cette relation à la fois individuelle et collective avec nos membres nous donne un poids important autour d'un certain nombre d'objectifs primordiaux. Nous voulons exercer une influence sur une société et un marché du travail où les salaires peuvent être librement et collectivement négociés, où le temps de travail moyen peut progressivement diminuer et où la Sécurité sociale est financée de

les entreprises. L'objectif est d'intégrer la question environnementale dans le travail syndical, dans la perspective de favoriser des emplois plus respectueux de l'environnement et des travailleurs. BRISE est soutenu par Bruxelles Environnement et la Région de Bruxelles-Capitale.

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

### Les conseillers Diversité

Certaines fédérations disposent de permanents Diversité qui aident les militants et les travailleurs à améliorer la politique du personnel au sein de leur entreprise, compte tenu de la diversité des travailleurs et de la nécessiter de lutter contre les discriminations sur les lieux de travail. Les permanents se mettent à la disposition des délégués et des militants pour répondre à toutes les questions concernant la diversité dans l'entreprise, pour déconstruire les préjugés et les stéréotypes, pour lutter contre le racisme, etc.

### Les services frontaliers

La CSC dispose de secrétariats dédiés aux travailleurs frontaliers près des frontières des différents pays limitrophes (France, Luxembourg, Pays-Bas). Ces travailleurs peuvent s'adresser à ces secrétariats pour toute question ou litige propre à leur situation particulière. Il existe également un secrétariat pour les Belges qui travaillent à l'étranger et pour les travailleurs des nouveaux États membres européens.

### Le service United Freelancers

Le service United Freelancers offre aux travailleurs autonomes (freelancers) et aux indépendants sans personnel des services similaires à ceux proposés aux salariés sous contrat de travail, adaptés à leur situation particulière. Il accompagne ces travailleurs dans leurs démarches et répond à leurs questions en matière de salaires et de conditions de travail, selon leurs statuts particuliers (www.unitedfreelancers.be).



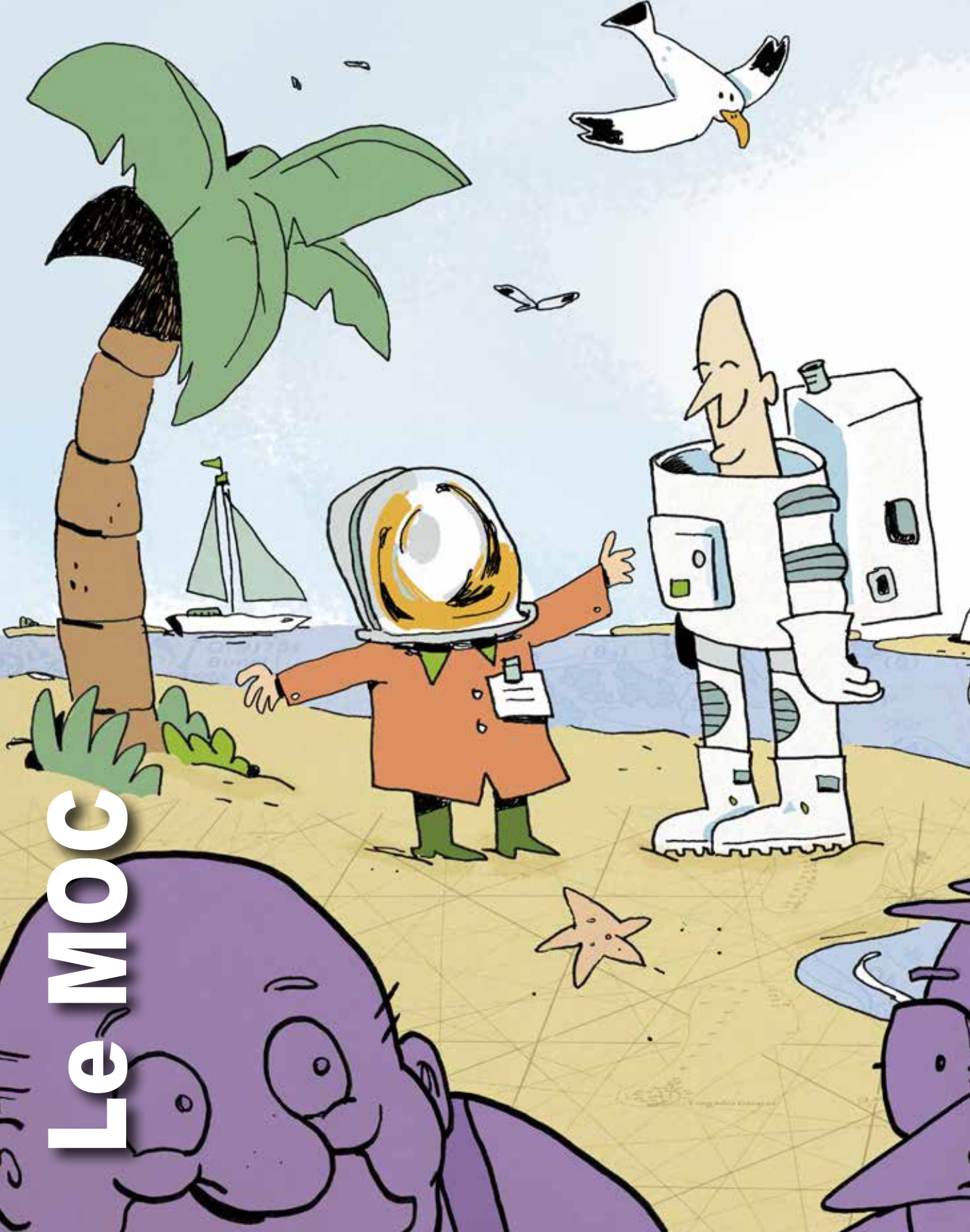
manière durable. Nous attachons également une grande importance à une transition juste vers une économie qui respecte les limites de notre planète. Pour travailler sur ces ambitions, il est nécessaire de renforcer le barrage démocratique contre l'extrême droite. Telles sont les priorités de notre centrale.

**Pourquoi la coopération entre CNE et ACV Puls est-elle si importante ?**

Parce que nous pouvons nous renforcer mutuellement ! ACV Puls et CNE sont deux organisations très actives au sein de la CSC. À bien des égards, nous partageons les mêmes objectifs. Que ce soit au sein de l'entreprise, dans les secteurs ou au niveau national, il est stratégiquement judicieux d'examiner comment nous pouvons aborder les choses ensemble à partir de notre programme commun. Cela signifie certainement qu'il faut tenir compte de nombreuses différences. Mais si nous investissons dans notre relation, nous en tirerons tous deux un grand bénéfice à long terme.

**Comment parvenir à cette collaboration ?**

Tout d'abord, nous devons bien nous connaître et instaurer la confiance. Dans les entreprises et les secteurs, il est extrêmement important de créer un espace pour se parler. Ce n'est pas quelque chose qui se fait automatiquement, nous devons donc l'organiser activement. En nous parlant, nous comprenons mieux les difficultés et les préoccupations des uns et des autres. Il est ainsi plus facile de tenir compte de l'autre lorsque nous devons aborder ensemble des dossiers complexes. Nous avons généralement la même vision au fond, mais c'est la différence de contexte qui demande un peu d'empathie parfois.


Le MOC


VAL

# Le MOC : la maison-mère

En Belgique francophone et germanophone, le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) organise l'action conjointe, commune et collective de cinq organisations sociales qui trouvent leur origine dans l'histoire ouvrière chrétienne : la CSC, la Mutualité chrétienne, Vie Féminine, les Équipes populaires, et la JOC (Jeunesse Organisée Combative).

La plus-value du MOC est d'amener ces 5 organisations à travailler ensemble sur des thématiques qui dépassent leur champ d'action prioritaire. Cela permet de confronter et d'articuler entre eux les différents points de vue, en vue d'aboutir à une position plus complexe et qui visibilise les différentes réalités amenées par chaque organisation.

Beweging.net est son homologue en Flandre.

## Projet de société

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

- l'éducation permanente ;
- l'action collective et la citoyenneté participative ;
- la lutte contre les exclusions de toute nature.

Les options fondamentales, défendues par le MOC et ses organisations, se résument autour de quatre grands thèmes :

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

## Spécificités

Lors de son dernier congrès de 2023, le MOC a acté un nouveau positionnement qui répond aux enjeux contemporains, dans la continuité de son histoire. Le MOC se définit à présent comme un mouvement social qui présente trois caractéristiques majeures :

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

Dans cette visée, le MOC s'engage à construire et renforcer l'action collective et participative. Cela passe par :

- de la co-construction, ancrée dans le local et toujours au départ de la parole des personnes dominées ;
- du soutien à la mise en œuvre de pratiques concrètes de résistances et de solidarités locales ;
- une intégration plus forte des enjeux de solidarité internationale, qui implique de partir de la parole et du vécu des acteurs non européens.

## Organisation

Le MOC s'organise autour d'un secrétariat national et de 9 fédérations régionales pour être au plus près des réalités sociales.

Dans les fédérations régionales, en fonction des axes d'actions prioritaires et pour mener son action conjointe locale, des groupes de travail thématiques (logement, petite enfance, enseignement, internationale, etc.) sont installés. Les militants des organisations

constitutives s'y retrouvent pour présenter les points de vue et définir ensemble les actions collectives à mener pour faire évoluer les positions politiques pour plus de solidarité et d'égalité.

Par exemple, quand la fédération du MOC de Bruxelles travaille avec les travailleuses domestiques, elle fait le lien entre le travail réalisé par le syndicat sur leurs conditions de travail (ex : travail au noir) et de sans-papiers (qui concernent une majorité de ces travailleuses), et celui réalisé par Vie féminine sur la question du genre pour donner plus de visibilité et de droits à ces travailleuses.

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

## Campagnes et outils

En plus du travail de revendication sur des questions politiques locales, nationales ou internationales, le MOC réalise des campagnes de sensibilisation et d'éducation qui s'adressent au grand public sur des enjeux sociaux cruciaux. C'est ainsi que la campagne de 2022-2023 avait comme thème : « Statut de cohabitant·e, 100% perdant·e ! ».

Le MOC dispose d'un mensuel (Démocratie) qui vise à promouvoir la réflexion critique et les débats de société. https://www.revue-democratie.be/

## La place de militant syndical au sein du MOC

Les militants syndicaux ont la possibilité de participer activement au MOC. Les renseignements sont à prendre auprès des permanents de la CNE.

La participation peut se faire de manière très large en participant activement aux groupes de travail pour l'action politique stratégique, mais aussi en apportant des soutiens logistiques/mobilisation lors d'actions ou de campagnes de sensibilisation.



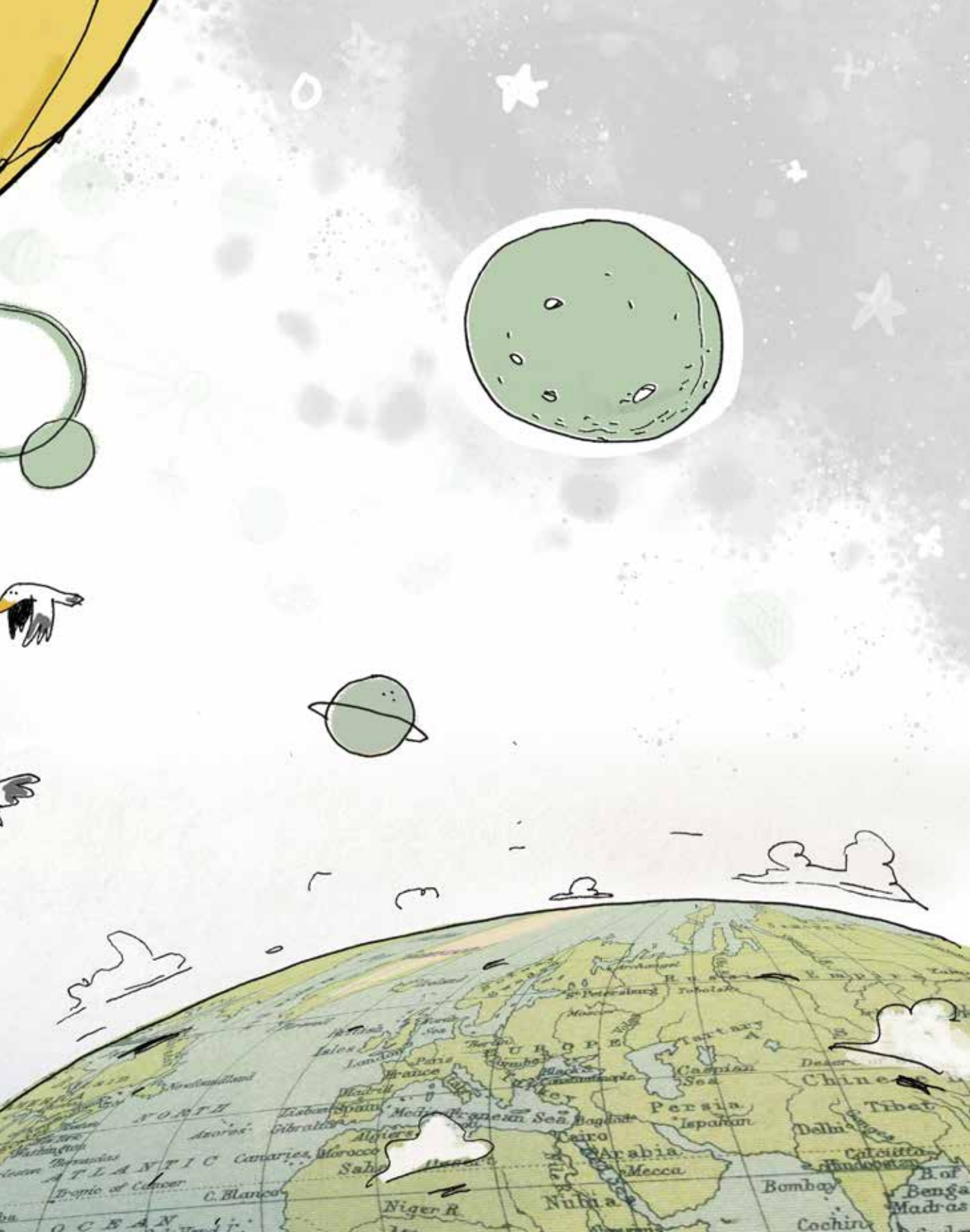
## Ariane Estenne

*Présidente du MOC*

Depuis sa création, il y a plus de 100 ans, le MOC a contribué au progrès social en s'impliquant activement dans des combats historiques : suffrage universel, droit du travail, protection sociale... Mais pour atteindre une société réellement égalitaire, il nous faut mener d'autres conquêtes. Quarante ans de politiques néolibérales et un contexte marqué par de multiples crises, ça pèse inévitablement sur les droits conquis. De nouvelles inégalités apparaissent, d'autres peines à disparaître… Il nous faut sans cesse remettre les luttes sociales sur le métier. Or, la seule manière de conquérir des droits s'établit à travers la construction de rapport de force. Cela a donc du sens que des militants syndicaux continuent de s'investir dans le MOC aux côtés des autres militants des organisations constitutives. C'est ensemble que l'on pourra construire ce rapport de force et peser pour transformer la société vers une société plus juste, plus égalitaire, plus solidaire.

Aujourd'hui, nous sommes dans un contexte socio-politique qui rend la mise en place de ce rapport de force compliquée. Les droites libérales et conservatrices attaquent frontalement ceux qui organisent l'action collective. En d'autres mots, la droite souhaite une démocratie sans rapport de force où il n'y a plus de contre-pouvoir collectif et organisé. La place de toutes les organisations sociales est fragilisée, et il faut se battre pour montrer que l'on a besoin de l'organisation de ses rapports de force pour pouvoir peser. Le MOC, ses organisatinons constitutives, ses militants sont donc plus nécessaires que jamais !

# L'action internationale


Petersburg
Moscow
Tartary
Caspian Sea
China
Persia
Ispahan
Tibet
Delhi
Cairo
Arabia
Mecca
Bombay
Nubia
Niger R.
Cochin
Paris
France
Spain
Madrid
Gibraltar
Algiers
Canaries
Morocco
Sahara
C. Blanco
Tropic of Cancer
Azores
Bay of Bengal
Madras

# L'action internationale : une centrale syndicale présente à l'international

Certains militants de la CNE s'investissent dans un travail syndical à l'échelon international. C'est bien sûr le cas des militants de la CNE qui siègent dans des comités d'entreprise européens (voir page 21). Mais c'est aussi le cas de militants de la CNE qui développent une action au sein de syndicats internationaux. Les principaux syndicats internationaux dans lesquels des membres de la CNE s'investissent, y compris de nombreux militants, sont naturellement les syndicats européens. Le syndicat européen le plus connu est la Confédération européenne des syndicats (CES). Comme la CSC au niveau belge, la CES est une confédération. Elle est composée de syndicats sectoriels européens. Comme la CSC comprend des centrales professionnelles (entre autres la CNE), la CES comprend des centrales professionnelles européennes, appelées fédérations syndicales sectorielles européennes. Ces fédérations sont des fédérations de syndicats nationaux actifs dans le même secteur. Par exemple, IndustriAll est une fédération européenne qui défend les intérêts des travailleurs de l'Industrie. Il regroupe donc des syndicats nationaux qui défendent dans leur pays les travailleurs de ce secteur. Par exemple, comme les employés et les cadres de l'Industrie sont affiliés à la CNE, des militants et des permanents de la CNE participent à certaines réunions du syndicat européen IndustriAll européen. Nos représentants construisent avec leurs homologues français, allemands, italiens, suédois, etc. des initiatives positives pour les travailleurs de l'Industrie dans toute l'Europe. En tout, la CNE est membre de 5 fédérations syndicales sectorielles européennes.

### UNI Europa

UNI Europa est le syndicat européen des travailleurs des secteurs des services privés. Plusieurs secteurs organisés par la CNE sont suivis, au niveau européen, par UNI. Il s'agit principalement de la Finance, du Commerce, du secteur communication/informatique/technologie et des cadres. Le rôle d'UNI est de proposer des initiatives européennes pour améliorer la situation des travailleurs de ces secteurs, comme la CNE le fait au niveau belge. La CNE dispose de mandats importants dans les organes de décision d'UNI Europa, en particulier UNI Femmes, le groupe d'UNI Europa qui s'attache spécifiquement à défendre les droits des travailleuses de toute l'Europe.
https://www.uni-europa.org/

### FSESP/EPSU

La CNE est affiliée à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), plus connue sous son appellation anglaise EPSU. Cette fédération européenne défend, au niveau européen, les travailleurs des services publics mais aussi de secteurs privés subsidiés par l'Etat comme la santé et les services sociaux (accueil de l'enfance, services pour personnes âgées et pour personnes handicapées, etc.). C'est donc via son secteur Non Marchand que la CNE est affiliée à EPSU et que des militants de la CNE s'y investissent.
https://www.epsu.org/fr

### IndustriAll

IndustriAll est la fédération européenne qui représente les travailleurs de la plupart des secteurs de l'Industrie. Plusieurs des secteurs dont s'occupe la CNE sont aussi représentés dans ce syndicat européen : l'Aviation, la Métallurgie, l'Automobile, la Chimie, l'Énergie, pour citer les principaux.
https://news.industriall-europe.eu/

### EFFAT

EFFAT est la fédération européenne des syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme. La CNE étant active dans le secteur des Industries alimentaires, il est normal qu'elle soit également affiliée à cette fédération européenne.
https://www.effat.org/fr/

### ETF

Cette fédération sectorielle européenne regroupe les syndicats nationaux actifs dans le secteur du Transport, dont la CNE affilie également certains travailleurs.

## Ensemble, on est plus forts

L'investissement de la CNE dans des syndicats internationaux, en particulier les fédérations sectorielles européennes, présente plusieurs intérêts.

Les syndicats européens font entendre la voix des syndicats de toute l'Europe auprès des institutions et des décideurs européens. Bruxelles est réputée être la ville au monde où il y a le plus de lobbyistes, après Washington. Elle le doit évidemment à la présence des principales institutions européennes. L'immense majorité des lobbyistes travaillent pour le compte de fédérations d'entreprises ou directement de grandes multinationales du monde entier. Elles cherchent à orienter les décisions européennes dans un sens favorable à leurs intérêts. Or, ces décisions ont des conséquences majeures sur notre vie quotidienne, nos droits de travailleurs, notre protection sociale. Les syndicats européens font entendre la voix des travailleurs de toute l'Europe dans les couloirs feutrés des institutions européennes et réduisent l'influence des lobbies sur les décisions européennes.

En Belgique, il existe une négociation collective entre patronat et syndicat ; au niveau européen, il existe un système analogue appelé « dialogue social européen ». Ce dialogue est principalement organisé sur base sectorielle. Il consiste autrement dit en discussions et négociations entre patrons européens et syndicats européens d'un secteur donné sur des enjeux propres à un secteur. C'est un autre canal par lequel les syndicats européens exercent une influence, et qui passe par la production de législation européenne ou de codes de conduite s'appliquant à un secteur et dont on espère qu'ils améliorent les conditions de travail des travailleurs d'un secteur.

Les syndicats européens sont une source d'expertise importante pour la CNE. UNI Europa se spécialise depuis plusieurs années dans les enjeux sociaux de la numérisation (intelligence artificielle, e-commerce, hyperconnexion, etc.). Le syndicat EPSU se mobilise contre la commercialisation du secteur de la Santé. IndustriAll est à la pointe du combat pour une transition écologique juste dans l'Industrie et une politique industrielle qui maintienne les emplois en Europe. Cette expertise est nécessaire pour soutenir des propositions d'actions au niveau belge (CCT, etc.), et pour mettre les institutions européennes sur la voie de législations qui améliorent la situation des travailleurs de toute l'Europe.

## L'action internationale alternative

Pour influencer les décisions internationales, il est utile de diversifier les approches. Outre les formes classiques (comités d'entreprise européens, fédérations sectorielles européennes, etc.), d'autres formes d'action existent. On peut citer le projet Alter Sommet et le Réseau de lutte contre la privatisation et la commercialisation de la santé dans lequel de nombreux militants de la CNE s'impliquent.
http://www.altersummit.eu/
http://europe-health-network.net/?lang=fr

La démocratisation des décisions européennes ne nécessite pas seulement des initiatives à l'échelle européenne. Nos gouvernements, nos parlements, fédéral ou régionaux (selon les matières) ont aussi un rôle à jouer. On l'a vu en 2016 lorsque le parlement wallon a résisté puis validé le CETA, ce traité de libre-échange entre l'UE et le Canada. On le voit aussi avec l'austérité budgétaire. Celle-ci est engendrée par des règles européennes, les fameux « critères de Maastricht ». Ces règles sont européennes donc impossible à changer au niveau belge. Mais dès lors que ces règles sont mauvaises, nos gouvernements ont le devoir de tout faire pour éviter qu'elles aboutissent à des coupes dans notre Sécu, à un relèvement de l'âge de la pension. Notamment en taxant les entreprises et les plus riches.

## Ont contribué à cette publication

Thomas Benoussaid
Emmanuël Bonami
Ben Canivez
Thomas Englert
Alan Marchal
Etienne Lebeau
Jean-François Libotte
Alice Mazy
Felipe Van Keirsbilck
Clarisse Van Tichelen

Dessins : Val
Corrections : Florence Boisart
Mise en page : Linda Léonard



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


PÉLÉGRINE
CSC