



# C'est quoi la CNE ?

2016

**CNE**  
CSC

L'avenir a  
son syndicat



C'EST QUOI, LA CNE ?

# C'est quoi la **CNE** ?

2016

# Pourquoi la CNE ?

Je me souviens d'Alain. Un jeune militant, travailleur sans emploi, qui avait accompagné un groupe de la CNE en Inde, lors d'un Forum Social Mondial. Le mot d'ordre se voulait optimiste : « Un autre monde est possible ! » Un monde de justice, de paix et d'égalité... Mais Alain en était revenu effaré. Il avait vu la misère, le travail des enfants, des bidonvilles à perte de vue... Et il revenait en Belgique avec de mauvaises nouvelles pour les copains et les collègues : « *Faites gaffe au peu que vous avez, parce qu'un autre monde est possible ! Un monde tellement pire, de misère absolue, et qui pourrait bien vous rattraper...* »

Ainsi, le cauchemar de la misère rendait acceptable la pauvreté, et l'indignation laissait la place à la résignation : « Défendons encore un peu le peu qu'on a, en attendant le pire, que la mondialisation finira de toute façon par nous imposer... »

Toute l'action de la CNE - plus de 10.000 militants et des militantes en Wallonie et à Bruxelles, dans 1.500 entreprises, institutions et associations - s'inscrit à l'opposé de cette résignation. Ni le chômage des uns, ni le stress et le surtravail des autres n'est une fatalité. Pas plus que les licenciements boursiers, ou que l'inégalité faite aux femmes, au travail et à la maison. Ou le saccage de l'Europe - en Grèce, en Espagne, au Portugal - ou encore les 17.000 enfants qui meurent de faim chaque jour dans le monde.

Il n'y a ni fatalité, ni disette : en même temps qu'explose le nombre de « working poors » (des travailleurs qui ne gagnent pas assez pour survivre, comme c'est le cas de près de 2 millions de travailleurs payés moins de 6 €/h dans l'Allemagne de Mme Merkel), explose aussi le nombre de millionnaires en euros.

Et nos pays restent des pays riches : en 2011, après 3 années de « crise », le PIB de la Belgique (c'est-à-dire le total des richesses créées dans l'année) s'est élevé à 355 milliards €. Ca veut dire quoi, ça ? Ca veut dire que si ces richesses étaient réparties entièrement entre les 10.951.000 personnes vivant en Belgique, le revenu annuel disponible pour chacun et chacune, depuis les nourrissons jusqu'aux ancêtres, s'élevait à 32.417€ par personne et par an, ou 2.700€ par mois. Soit, à titre d'exemple, 13.500€/mois pour une famille de 3 enfants... Bien entendu, il ne faut pas traduire de tels chiffres intégralement en revenu direct : une partie de la richesse doit financer des fonctions collectives (enseignement, santé, infrastructures...) : mais ces chiffres montrent que nous avons largement les moyens économiques et techniques d'organiser une société de prospérité et de sécurité bien partagées. Où un logement convenable, un boulot intéressant, un

## C'EST QUOI, LA CNE ?

revenu stable et décent, et des soins de santé et une école de qualité soient garantis à tout le monde - et non pas un privilège précaire après lequel chacun s'épuise à courir toute sa vie.

C'est clair : un autre monde, un monde meilleur, est possible. Et il ne s'agit pas seulement de défendre nos « droits conquis » (la Sécu, l'indexation des salaires, la liberté d'action collective...), mais aussi d'en conquérir des nouveaux. Internet, ou le brassage des cultures, ou la construction européenne, pourraient être des chances plutôt que des menaces. Plutôt que de craindre que nos enfants vivent moins bien que nos parents, nous avons encore la possibilité de leur construire un monde pas seulement « aussi bien »... mais meilleur !

Cela demande pourtant deux conditions : être capable de dire comment ce monde devrait être ; et créer le rapport de forces pour faire prévaloir les intérêts communs sur les privilèges des détenteurs du pouvoir et des capitaux. Pour le premier point, des centaines de militants se sont réunis pour réfléchir aux conditions concrètes de ce « monde meilleur » : qu'est-ce que cela signifie en matière d'emploi, de salaires, de fiscalité, de démocratie etc. Leurs réflexions ont conduit à un double congrès, en 2009 et en 2010, dont sont issus les 15 perspectives développées à partir de la page 12. Pour le second point, nous croyons qu'un syndicat moderne, pluraliste, progressiste et indépendant est indispensable. Un syndicat qui rassemble les employés, des ouvriers et les cadres de Wallonie et de Bruxelles, où les jeunes et les femmes soient pleinement chez eux.

Ce n'est pas un hasard si le nombre d'affiliés et affiliées à la CNE croît constamment, renforçant sa position de première centrale syndicale en Wallonie et à Bruxelles, position confirmée tous les 4 ans lors des élections sociales. C'est que beaucoup d'employés et de cadres, qu'ils soient infirmière dans un hôpital, technicien dans les télécoms, employée de banque, prof d'univ, caissière dans un grand magasin ou cadre dans une multinationale, veulent un syndicat qui leur assure des services efficaces, qui les défende dans l'entreprise, et qui contribue à construire une société plus démocratique, plus écologique et plus sociale.

A la CNE, nous pensons que l'avenir a besoin d'un syndicat.

Nous sommes heureusement de plus en plus nombreux et nombreuses à y travailler.  
Avec vous.

Felipe Van Keirsbilck  
*Secrétaire général*

# Le sommaire

## C'est quoi la CNE ? . . . . . 8

Quatre pages pour vous présenter la CNE. Un réel exploit qui constitue surtout une mise en bouche. La CNE met aussi à votre disposition une farde d'accueil qui contient des informations plus complètes sur la CNE et votre secteur. Le site internet peut également vous renseigner davantage : [www.lacne.be](http://www.lacne.be)

## Le projet social . . . . . 12

Entre 2008 et 2010, la CNE a longuement débattu et tenu deux congrès. Le résultat de ce travail constitue à présent son projet social : 15 thèmes pour nous guider dans notre combat commun pour un monde meilleur.

1> Un emploi ? C'est un droit ! . . . . .	13
2> Juste un salaire... ou un salaire juste ? . . . . .	17
3> Pour le bien-être au travail . . . . .	21
4> Le temps, c'est la vie . . . . .	25
5> Gérer nos entreprises . . . . .	29
6> Notre sécu est sociale . . . . .	33
7> Une fiscalité juste, des services collectifs forts . . . . .	37
8> Contre la compétitivité sauvage: la négociation collective . . . . .	41
9> Approfondir la démocratie. . . . .	45
10> Egalité hommes-femmes . . . . .	49
11> Environnement et développement . . . . .	53
12> Faire une autre Europe ! . . . . .	57
13> Mondialiser la justice et la solidarité ! . . . . .	61
14> Culture et éducation . . . . .	65
15> La CNE, un syndicat démocratique . . . . .	69

# C'EST QUOI, LA CNE ?

## Congrès 2015 . . . . . 73

Nous savons donc vers quel monde nous voulons aller. Mais comment ? Le congrès de 2015 a été l'occasion de penser l'exercice du rapport de forces et de notre influence pour progresser effectivement dans ce sens.

## Les statuts . . . . . 89

Les statuts de la CNE ont été profondément remaniés en 2008 et ont subi une légère modification en décembre 2010. C'est ensemble que militants d'entreprise et permanents syndicaux se sont imposés des règles strictes quant à son organisation interne, sa démocratie interne, la parité et sa représentativité. A la CNE, les femmes et les militants ont une vraie place. La CNE est un outil au service de ses militants ! Les statuts de la CNE font référence à deux textes fondamentaux : la déclaration Universelle des droits de l'Homme et la déclaration de Philadelphie. Puisque peu de monde ose en contester les principes et que ces principes fondent notre action, nous espérons ainsi rappeler combien la CNE est le syndicat des idées justes.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme . . . . .	100
Déclaration de Philadelphie . . . . .	102

# C'est quoi la CNE ?

Avec plus de 170.000 affiliés (dont une majorité de femmes et un tiers de moins de 35 ans), la Centrale Nationale des Employés (CNE) est la plus importante centrale syndicale en Belgique francophone.

La CNE compte plus de 10.000 militants et militantes actifs dans plus de 1500 entreprises. Plus de 60 permanents, plus de 50 secrétaires et une douzaine de responsables de 1er ligne juridique sont à votre service dans 11 secrétariats régionaux, ainsi qu'au Secrétariat Général.

La CNE est présente partout à Bruxelles, en Wallonie et en région de langue allemande. Elle y organise et défend les employés et les cadres de tous les secteurs privés ainsi que les ouvriers des secteurs du non-marchand :

- l'industrie (métallurgie, alimentation, sidérurgie, chimie, gaz-électricité...);
- le commerce (grande distribution et commerce de détail);
- les finances (banques et assurances);
- le non-marchand (hôpitaux, maisons de repos, universités, aide à la jeunesse, petite enfance...);
- les services aux entreprises : Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés - CPNAE (informatique, nettoyage, commerce de gros, gardiennage, garages...) ainsi que d'autres secteurs de service : logistique, distribution de médicaments, secrétariats sociaux, etc.

La CNE est affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, la CSC ([www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)), au sein de laquelle d'autres centrales défendent les ouvriers et les agents du service public. La CSC totalise 1.700.000 affiliés, ce qui en fait d'assez loin le plus grand syndicat du pays.

La LBC-NVK (Landelijke Bedienden Centrale) regroupant les employés et cadres du secteur privé néerlandophone est également affiliée à la CSC (ACV en néerlandais) et compte plus de 300.000 membres : [www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be). Nous coopérons en permanence avec nos amis de la LBC-NVK, et autant que possible aussi en front commun avec le SETCa, qui représente les employés au sein de la FGTB.

# C'EST QUOI, LA CNE ?

## Liberté, solidarité, égalité

La CNE est une centrale pluraliste, wallonne et bruxelloise, indépendante des partis politiques. Elle défend des valeurs de démocratie, de justice sociale, de solidarité, de participation des travailleurs et d'égalité. Elle entend concrétiser ces valeurs par un projet social.

Les options de la CNE sont prises librement, au sein d'instances démocratiques : en Congrès ou en Comité National, dans lesquels les militants d'entreprises (c'est-à-dire non payés par la Centrale) sont majoritaires. La gestion courante est assurée par un Bureau National et un Bureau Journalier dans lesquels ces militants d'entreprise sont présents à parité avec les permanents.

Les positions de la CNE qui constituent ce projet social et les statuts de la CNE qui organisent la démocratie interne et ancrent les valeurs de notre organisation syndicale vous sont ici présentés.

Les cotisations syndicales payées mensuellement par chaque affilié, qu'il soit actif ou non actif, constituent l'essentiel des ressources financières de la CNE, et donc la base de notre force sociale. Ce système de financement assure l'indépendance de la CNE vis-à-vis des patrons et des financiers, des partis politiques et de l'Etat.

## Femmes, cadres, jeunes : la CNE, c'est aussi vous

Chez certains, l'image du syndicalisme n'a pas été mise à jour depuis un demi-siècle ; le syndicalisme serait encore une affaire d'hommes, essentiellement des ouvriers. La CNE prouve chaque jour, dans la négociation, les services aux affiliés ou dans le conflit, que cette image est bien dépassée.

Les cadres sont nombreux à avoir compris qu'ils sont bien (à l'exception de hauts dirigeants) dans le même bateau que les employés de leur entreprise - et que le statut envié de « cadre » se paie parfois bien cher, au bout du compte. Aussi sont-ils très nombreux à adhérer au GNC, groupement de la CNE qui accueille les cadres ; ces derniers bénéficient des mêmes services que les employés de leur secteur, mais un certain nombre de spécificités de la situation de cadre sont prises en compte (par exemple, certains cadres demandent que leur affiliation reste anonyme). Le GNC est de très loin la principale organisation représentative des cadres en Belgique francophone, et gagne à chaque fois plus nettement les élections sociales, tous les 4 ans. Les femmes aussi sont chez elles à la CNE : elles forment la moitié des principales ins-

tances de décision, plus d'un tiers des permanents, et disposent d'une structure d'action, de formation et de revendication pour les militantes au sein de la CNE : Action Femmes CNE (une fiche présentant Action Femmes est disponible sur demande).

## L'action de la CNE

La CNE agit à tous les niveaux, depuis l'aide individuelle jusqu'à l'action internationale, en passant par votre entreprise, votre secteur professionnel et les négociations interprofessionnelles.

L'aide individuelle est assurée à tous les affiliés en règle de cotisation. Cela va de la réponse à vos questions concernant votre contrat ou vos conditions de travail à une défense en justice (pour autant que vous soyez affilié-e depuis au moins 6 mois). Si vous travaillez dans une entreprise sans représentant CNE, contactez le secrétariat régional CNE le plus proche de votre lieu de travail. Toutes les adresses sont sur notre site [www.lacne.be](http://www.lacne.be).

### Au niveau de l'entreprise

Dans de nombreuses entreprises, la CNE peut compter sur ses représentants dans les organes de concertation que sont la délégation syndicale (DS), le Conseil d'Entreprise (CE), le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

### Au niveau sectoriel

Le secteur est, en général, l'ensemble de toutes les entreprises qui exercent la même activité. Par exemples, les banques, les grands magasins, les hôpitaux, la sidérurgie... Chaque secteur est chapeauté par une Commission Paritaire (CP), souvent identifiée par un numéro, 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 (Conventions Collectives de Travail) Vous trouverez plus d'info sur la fiche se rapportant à votre secteur, ou sur le site de la CNE à la page « secteurs ».

### Au niveau interprofessionnel

## C'EST QUOI, LA CNE ?

C'est là que sont traités les problèmes employeurs-travailleurs de portée générale et ceux qui débordent de ce cadre mais qui revêtent un caractère essentiel au niveau du pays. Exemples : la sécurité sociale, les revenus, la fiscalité, l'emploi et la politique économique. La CNE assume un rôle interprofessionnel, soit par elle-même, soit à titre de centrale affiliée à la CSC. De cette manière, elle participe aux divers organes qui élaborent les politiques économiques et sociales (Conseil Central de l'Economie, Conseil National du Travail).

### Au niveau international

La CNE est convaincue que, tout en continuant à lutter pour défendre nos droits au niveau belge, il nous faut jeter les bases d'un syndicalisme européen et international ; elle contribue donc à la construction d'organisations internationales et d'un mouvement altermondialiste en vue de nous opposer efficacement à la tendance ultra libérale qui régit chaque jour davantage l'Europe et le monde dans lequel nous vivons.

# Le projet social de la CNE

Les pages qui suivent présentent les principes essentiels de la CNE, regroupés en 15 perspectives. Dans chaque perspective, quelques affirmations indiquent clairement (nous l'espérons !) quelle est la réponse que la CNE veut donner aux questions essentielles qui se posent aux travailleurs et à leurs familles, ici et ailleurs.

Ces réponses ont été formulées lors des débats de la campagne « Un Monde en Chantier » en 2008 et 2009. Des centaines de militants et militantes y ont participé, et le Congrès du 3 juin 2009 a approuvé l'ensemble. En laissant toutefois ouverts trois débats trop vastes ou trop neufs pour être tranchés à ce moment. Ces débats ont porté sur la démocratie économique, sur la question de la croissance et sur les biens et services essentiels. Ils se sont déroulés dans la foulée du congrès du 3 juin 2009. Ces débats ont conduit à un nouveau congrès, qui s'est tenu les 23 et 24 septembre 2010. Les positions des thèmes 5 (Gérer nos entreprises), 7 (Une fiscalité juste, des services collectifs forts) et 11 (Environnement) ont été fortement enrichis et approfondis.

On remarquera aussi que certains principes se retrouveront à l'identique en deux endroits, c'est le cas par exemple du principe 2.10 qu'on retrouve également en 10.3. Cette répétition a été voulue : l'égalité hommes-femmes en matière de salaire est importante pour le chapitre « Salaires » et évidemment aussi pour le chapitre « Egalité hommes-femmes ».

Connaître les principes qui orientent notre action commune est important pour pouvoir les mettre en œuvre dans la réalité, le plus souvent possible. Mais aussi chaque fois que les circonstances et les rapports de forces nous contraignent à nous éloigner de nos principes : c'est dans les tempêtes, dans les brouillards les plus épais, que les phares sont les plus indispensables.

# 1 > Un emploi ? C'est un droit !

## Six principes essentiels pour que l'emploi soit un droit

### 1 - Droit à l'emploi pour tous

Nous voulons une société où tous ceux et celles qui cherchent un emploi puissent en trouver un. Un emploi - et pas seulement « un travail ». Le travail, est souvent une contrainte - et parfois une corvée.

Nous croyons qu'il n'y a pas de meilleure voie, pour participer et vivre dignement dans notre société, qu'un bon emploi, dans un véritable statut, pour tous. Une société de plein emploi doit être l'objectif numéro 1 des politiques économiques.



### 2 - Emplois convenables

Nous refusons une société où quelques-uns travailleraient énormément, tandis que la plus grande partie survivrait de petits jobs précaires ... ou de l'assistance. Nous ne défendons pas n'importe quel emploi et refusons que l'alternative au chômage consiste à accepter un « emploi » précaire flexible humiliant et mal payé.

### 3 - Un emploi, c'est bien plus qu'un salaire !

Le travail n'est pas l'emploi. Le travail doit donner accès à l'ensemble des droits qui constituent un véritable emploi : juste salaire (cf. perspective 2), sécurité sociale, délimitation du temps de travail, droit à la représentation et à l'action collective, droit à la formation durant le temps de travail et à des perspectives de progression ou de développement.

#### 4 - Travailler moins, pour travailler tous (et vivre mieux)

Nous voulons travailler pour vivre bien et non vivre mal pour travailler. Nous voulons un emploi pour tout le monde, mais nous croyons aussi qu'il faut limiter la part de notre temps que nous consacrons au travail dans la journée, la semaine, l'année ou la vie. Travailler moins est aussi une nécessité si nous voulons un emploi pour tous: la productivité du travail croît sans cesse, si bien qu'une demi-heure de travail d'aujourd'hui produit autant de richesses qu'une heure entière il y a 35 ans. Il est dès lors possible de réduire le temps de travail correspondant à un emploi temps plein.

#### 5 - Ni ségrégation, ni travailleurs de seconde zone

La division des travailleurs, et notamment la création de sous-marchés de l'emploi de seconde zone pour les femmes, les jeunes, les étrangers avec ou sans papiers, etc., affaiblit l'ensemble des travailleurs. C'est pourquoi nous voulons une société où tous les travailleurs et travailleuses présent-es en Belgique puissent accéder à n'importe quel emploi, avec les mêmes droits et conditions, sans discriminations aucune.

#### 6 - Les femmes et les hommes sont égaux

Les femmes et les hommes sont égaux et doivent bénéficier du même accès à l'emploi, aux mêmes conditions d'emploi, de promotion et carrière. Un accès égal à l'emploi passe évidemment par un traitement égal lors de l'embauche. Il demande aussi que la société rencontre collectivement la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment en donnant accès à des structures collectives pour enfants et personnes âgées.

Les femmes restent, globalement, victimes du « plafond de verre »: il semble qu'elles ne puissent plus accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti également aux femmes comme aux hommes. Le congé éducation payé étant un levier puissant, il faut exiger sa revalorisation .

# L'emploi : un droit !

## Qu'en est-il en réalité aujourd'hui ?

**Société de plein de chômage** : quoi qu'en disent les statistiques enjolivées, le nombre de personnes sans emploi reste énorme ! Et pour certains groupes moins bien armés pour l'emploi, le chômage peut ressembler à une condamnation à vie ... Ce sont pas moins d'un million de travailleurs potentiels qui sont sans emploi (chômeurs ou usagers des CPAS).

**Vous trouvez ça convenable ?** Bon nombre de ceux et celles qui ont un « emploi » se contentent en réalité de sous-emplois (temps partiel non voulu, titre service, intérim, contrats précaires, sous-statuts, employeurs abusifs, etc.), faute de mieux. De plus en plus, une zone « grise » s'établit entre l'emploi et le chômage. 100.000 sans papiers (travailleurs), 30% des offres d'emploi du Forem sont des « intérim », 25% des contrats sont à temps partiel, près de 5% des travailleurs sont «pauvres».

**Chasse aux chômeurs** : la priorité des politiques a changé brutalement de cap depuis mi-90 : plutôt que de lutter contre le chômage, on vise à ramener dans la population active (celle qui cherche un emploi) des gens qui en étaient sortis (principalement les prépensionnés, les chômeurs âgés dispensés de pointage, les femmes âgées, etc.). Mais augmenter le nombre de ceux qui cherchent ne résout pas le problème ... s'il n'y a rien (ou pas assez) à trouver ! Résultat : le nombre de chômeurs exclus ou sanctionnés a augmenté de 100 % entre 2004 et 2010 de même que la pression à la baisse sur les conditions de travail dans les magasins, les maisons de repos ou encore les call-centers. (« si t'es pas content, y en a plein qui veulent ta place ...»)

**Des salaires sous haute pression** : le culte de la compétitivité entretenu par les patrons et par l'Union Européenne « oblige » à diminuer sans cesse les coûts salariaux et l'emploi – quant à ceux qui gardent leur emploi, c'est bien souvent dans le stress, la peur de la concurrence avec les collègues, avec les chômeurs, l'étranger, des restructurations successives, etc. Les licenciements collectifs pour renforcer la croissance de bénéfices déjà importants ne sont plus un tabou.



# 2> Juste un salaire... ou un salaire juste ?

## Dix principes essentiels pour une société de juste salaire

### 1 - Le salaire doit être payé en argent disponible

Un juste salaire est un salaire qui est payé en argent librement disponible et non pas en tickets valables uniquement ici ou là, ni en «épargne obligatoire» pour plus tard...

### 2 - Le salaire doit permettre de vivre dignement.

Un juste salaire est un salaire qui est suffisant pour vivre dignement. Beaucoup de temps partiels ou de très bas salaires, gagnent moins que ce que l'Etat lui-même définit comme le seuil de pauvreté ! Un salaire doit assurer au travailleur une sécurité d'existence. Nous refusons que les travailleurs soient pauvres.



### 3 - Le salaire doit être indexé !

Un juste salaire doit être réellement indexé ! L'index est une protection contre la diminution de la valeur du salaire, il n'est pas une augmentation.

### 4 - Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs

Un juste salaire doit être librement négocié dans chaque secteur. Un secteur est - en principe - l'ensemble des entreprises qui se font concurrence. Négocier des barèmes pour l'ensemble d'un secteur, c'est la meilleure façon d'éviter que cette concurrence se fasse sur les salaires.

### 5 - La sécurité sociale, c'est du salaire

Un juste salaire doit être complété via la sécurité sociale, par un salaire socialisé. La sécurité sociale est le socle de notre patrimoine social ; elle est notre principale richesse collective. C'est la richesse de ceux qui sont nés sans châteaux. Ce sont les salaires qui la financent - sans quoi, elle n'existerait pas.

### 6 - Le salaire doit contribuer au financement des fonctions publiques

Un juste salaire contribue au financement des fonctions publiques. Tout comme la sécurité sociale, les services publics sont une richesse commune. Quand on invente des pseudo-salaires qui esquivent l'impôt, on appauvrit tout le monde.

### 7 - Le salaire doit rendre au travailleur sa part des richesses produites

Un juste salaire doit rendre au travailleur sa part des richesses produites. Les entreprises ne cessent de produire des richesses. Celles-ci doivent être partagées plus équitablement entre l'entreprise, les patrons-actionnaires et les salariés. Le syndicat a pour mission historique de distribuer, par la négociation collective, les revenus salariaux et sociaux. Il ne peut se limiter à gérer les instruments de redistribution (sécurité sociale ou fiscalité). On ne peut perdre de vue que la distribution « primaire » entre capital et travail précède et rend possible la redistribution « secondaire » par l'impôt et la sécurité sociale.

### 8 - Le salaire ne peut fluctuer avec les bénéfices

Un juste salaire ne fluctue pas avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse. Les managers branchés rêvent de salaires variables pour inciter à travailler plus ou mieux. Outre que ces systèmes sont souvent injustes et absurdes, ils ne répondent pas à une réalité : le salaire, pour nous, est notre revenu principal. Nous ne pouvons nous permettre de jouer avec ou de le laisser faire du yo-yo.

### 9 - Le salaire doit être négocié sur base objective

Un juste salaire est négocié sur base de classifications de fonctions. Les différences entre salaires ne peuvent s'appuyer que sur des éléments objectifs et ayant fait l'objet d'une négociation et d'une convention. La discrimination hommes/femmes n'est évidemment pas acceptable, ni explicitement, ni déguisée derrière des fonctions « typiquement féminines ».

### 10 - Egalité des salaires entre les hommes et les femmes

Nous refusons que les femmes soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez: moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels, ...).

Nous voulons l'égalité dans la rémunération - ce qui passe par l'objectivation des fonctions: à travail égal, salaire égal.

## Un juste salaire ?

### Qu'en est-il en réalité aujourd'hui ?

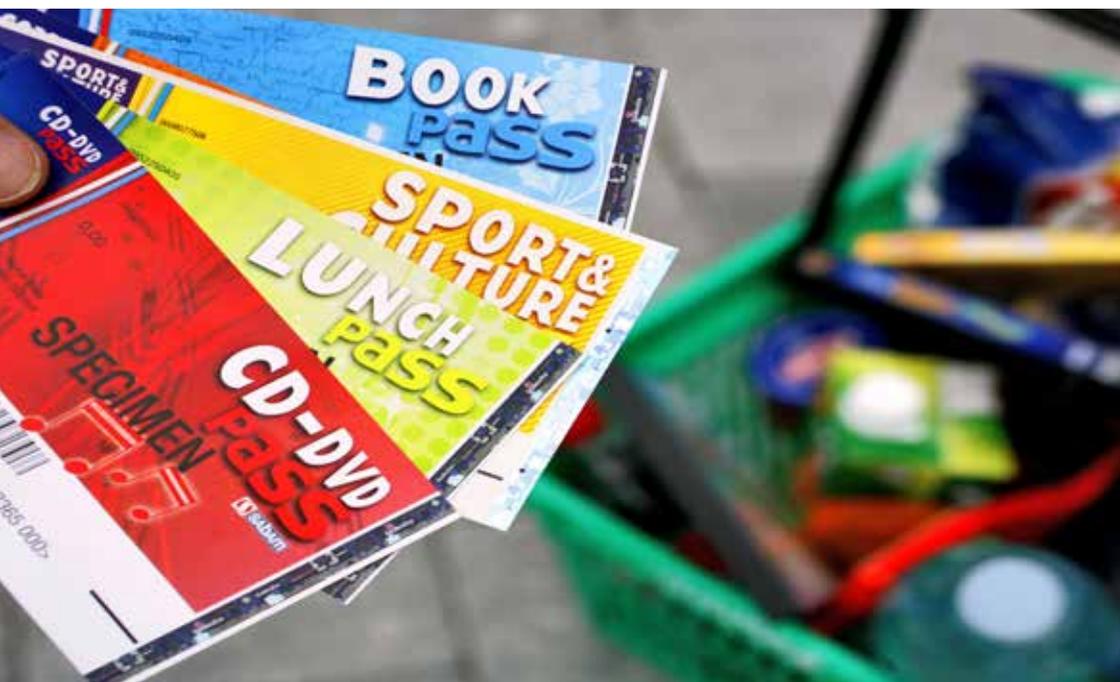
**Des bénéfices qui évoluent plus vite que les salaires** : en 2006, les bénéfices ont augmenté de 15,8% quand les salaires évoluaient de 4,7%. Depuis le début des années 1980, les salaires évoluent moins vite que les richesses produites par les salariés. Les actionnaires empochent la différence et voient leurs bénéfices augmenter de manière inacceptable. En 1997, la rémunération des salariés comptait pour 63,9% de la valeur ajoutée générée dans les entreprises non financières. Elle n'était plus que de 60,7% en 2006. Pendant ce temps, près de 5% des travailleurs sont pauvres (moins de 860 euros par mois !).

**Des salaires de moins en moins négociés collectivement** : cadenassée, mise sous tutelle, la négociation salariale a du plomb dans l'aile. Les améliorations salariales ne peuvent qu'être très modérées. Mais elles ne le sont pas pour tous. Les plus hauts salaires ne se modèrent pas. Dans le même temps, les employeurs jouent avec les règles et les lois pour diminuer le nombre de travailleurs concernés par la négociation collective : sous-traitance, intérim, franchise, faux-indépendants, etc.

**Des inégalités entre salariés de plus en plus fortes** : y compris à fonction égale, les femmes continuent à gagner moins que les hommes et les temps partiels à gagner moins (par heure) que les temps pleins. Un emploi sera mieux rémunéré si le secteur d'activité est très producteur de richesses et si la négociation collective est la plus centralisée, la société sous-traitante ou le franchisé rémunèrera moins bien ses salariés, les grandes entreprises payent généralement mieux leurs salariés, etc.

**Des salaires de moins en moins solidaires, de plus en plus variables** : avec la poussée de l'individualisation de la négociation salariale, ce sont aussi les formes non solidaires de rémunération qui se développent. C'est donc la sécurité sociale et les services publics et non-marchands qui en font les frais. Pensons aux plans de participation aux bénéfices, aux Conventions instaurant du salaire au résultat, des assurances-groupes ou hospitalisations, des voitures de société, des chèques-repas, etc. Du même coup, ces rémunérations sont davantage «variables», en fonction de critères souvent peu objectifs... et ne contribuent que peu à la sécurité sociale.

**Des milliers de salariés volés par leurs patrons** : c'est trop souvent méconnu, mais le premier constat relatif aux salaires est que pour bien des salariés, percevoir ce que la loi ou les conventions prévoient équivaut à une bataille. Les services d'inspection ne fonctionnent pas assez et nous voyons quotidiennement des affiliés qui doivent faire appel à nous pour le simple exercice de leurs droits. Il y a encore trop de patrons tout puissants dans leur entreprise qui abusent de leur autorité et de la position de faiblesse de certains travailleurs dans un contexte de chômage important...



# 3> Pour le bien-être au travail

## Cinq principes pour le bien-être au travail

### 1 - Personne ne devrait s'épuiser au travail

Personne ne devrait s'épuiser au travail et y perdre sa santé tant physique que mentale et sociale.

Cinq principes président au droit à l'épanouissement de la personne au travail :

- l'égalité ;
- la santé ;
- la formation ;
- le temps de travail ;
- l'autonomie.

Notre réflexion sur le bien-être au travail ne doit donc pas baigner dans l'angélisme : ce n'est pas un petit supplément de confort que nous revendiquons, mais la lutte contre la banalisation de la dégradation des conditions de travail, le respect de la conscience au travail et la défense de nos droits essentiels : à la santé physique et mentale, à la sécurité, au respect et à la dignité.

### 2 - Interdire ou dissuader les situations à risque

Face à des situations de travail qui augmentent les risques ou la pénibilité, nous devons faire appliquer intégralement les principes de la loi sur le bien-être qui stipule qu'il faut éviter les risques, ensuite éviter les dommages et enfin limiter les dommages. La notion de risque variant d'une personne à l'autre, il est impératif de stimuler l'analyse de risques et l'évaluation de ceux-ci.

### 3 - Stress : s'y attaquer collectivement

Souvent, le stress excessif résulte de conditions de travail mauvaises ; soit par défaut de prise en compte des travailleurs, soit par choix délibéré : le stress peut être une stratégie (à courte vue) pour rendre les travailleurs « compétitifs ». Poussée à la limite, cette logique conduit au management par la peur : chacun devient l'ennemi de tous.



A ce titre, le stress est perçu comme l'élément essentiel de la détérioration des conditions de travail.

Nous devons faire de la charge psycho-sociale une question collective.

#### 4 - CPPT pour tous

Le Comité de Prévention et de Protection du travail (CPPT) est le lieu essentiel de discussion. Quels que soient le contrat, le statut, la taille de l'entreprise, nous considérons que la protection au travail doit être une réalité pour toutes et tous. Cela passe d'abord par l'instauration d'un CPPT et la valorisation des compétences des Conseillers en prévention.

#### 5 - Organiser le bien-être des travailleurs précaires

Face à l'explosion de la précarité des emplois, la CNE veut associer les travailleurs qui occupent ces emplois car ceux-ci doivent souvent jouer avec les risques pour garder leur job et sont moins enclins à s'exprimer sur leurs problèmes de conditions de travail.

## Le travail, c'est la santé ?

**Le travail tue chaque jour** : en Belgique, les accidents de travail tuent en moyenne chaque jour un travailleur. D'après l'OIT, chaque année, plus de 150.000 personnes meurent des conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie liée au travail dans l'Union Européenne. Plus de 410 familles endeuillées chaque jour en Europe à cause du travail ! Dans le monde, on déplore près de 2 millions de morts au travail par an !

**Le travail blesse chaque heure !** Les accidents du travail sont légion (4 800.000 accidents en 1994 en Europe !) ; les maladies professionnelles liées à l'utilisation de produits dangereux ou toxiques sont encore trop fréquentes. Nous sommes encore loin de la reconnaissance de cette tragédie. Par exemple, d'après la CES, moins de 5 % des cancers causés par le travail en Europe sont reconnus comme des maladies professionnelles. Non reconnue également : la pénibilité du travail des femmes. La CES estime que près d'un tiers des travailleurs (surtout des femmes) souffrent de troubles musculo-squelettiques causés principalement par l'intensification du travail.

# C'EST QUOI, LA CNE ?

**Le travail nuit à la santé, chaque minute** : dans l'Union Européenne : 47 % des travailleurs se plaignent de positions pénibles ou fatigantes; 57 % sont astreints à des gestes répétitifs ; 37 % manipulent des charges lourdes ... et 60% pensent que leur travail affecte leur santé ! L'intensification du travail, des horaires de travail nuisibles, l'accroissement des cadences, la fatigue due aux écrans ou au bruit, des délais de plus en plus courts à respecter, etc. Résultat : les travailleurs ont des maux de dos (33 %), des douleurs musculaires dans le cou et les épaules (23%), souffrent de stress (28%). Combien de travailleurs sous l'emprise des anti-dépresseurs, du cannabis ou de l'alcool pour « évacuer » le stress de la journée, pour pouvoir « dormir »?

**Inégaux devant le risque !** Les travailleurs en sous-traitance, étudiants ou intérimaires sont plus fragilisés encore car souvent sous-informés, n'ayant pas ou peu de moyens de protection adéquats. Les travailleurs en PME (- de 50 personnes) sont privés du droit à désigner leurs délégués au CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail) et donc de leur droit à se prononcer collectivement sur leur sécurité.

## Quelques exemples de stratégies et d'action

- 1. Faire appliquer la loi sur le bien-être** : sur le plan de l'entreprise, les délégués au CPPT font appliquer la loi sur le bien-être. Ils veillent à ce que l'employeur planifie sa politique de prévention après avoir fait une évaluation des risques ; établisent un plan global de prévention quinquennal à concrétiser annuellement (plan annuel d'action) sur la santé, sécurité, mais aussi à propos de la charge psycho-sociale (stress – harcèlement), de l'ergonomie et de l'environnement en lien avec le bien-être dans l'entreprise.
- 2. Contre le stress** : des enquêtes pour mesurer, comprendre et agir collectivement. La CNE a développé et appliqué dans de nombreuses entreprises (Fortis AG, Wintherthur, AGF, FUNDP, Funoc, Mutualités chrétiennes, etc.), une enquête sur les causes du stress. Pas pour le plaisir d'aligner des chiffres, mais pour donner aux délégations syndicales des arguments « en béton » pour faire du stress une question collective. Là où l'employeur voudrait pointer la « fragilité » de tel ou tel travailleur, nous identifions les facteurs créateurs de stress dans l'organisation du travail.

- 3. Des centaines d'améliorations, au quotidien** : un nombre important d'élus CNE investissent dans des dossiers majeurs dans leur entreprise. Quelques cas :
- chez Telindus, chez Axa et ailleurs, les délégués se battent pour le bon fonctionnement du SIPP (Service Interne de Protection et Prévention) et pour son renforcement ;
  - aux cliniques universitaires St-Luc, les élus CNE imposent, après le décès d'une collègue, de travailler sur l'analyse des risques en matière de charge psycho-sociale ;
  - la réflexion chez Carrefour sur les nouvelles caisses scanning à l'initiative des membres CNE des CPPT ;
  - l'action chez Total-Fina en vue de mettre sur pied des CPPT européens ;
  - la revendication de rémunération de l'écartement des femmes enceintes dans les boucheries Renmans

**Progrès social pour les futures mamans chez «Brussels South Charleroi Airport ». Améliorer le bien-être et l'égalité: une action syndicale transversale!**

L'équipe syndicale de Brussels South Charleroi Airport (BSCA) a obtenu, en faveur des futures mamans:

1. la planification d'une pause spéciale pour les femmes enceintes : une personne par équipe pourra commencer ses prestations à 6h30 au lieu de 4h30 au matin.
2. l'employeur prendra en charge la moitié de la différence entre le montant mensuel imposable habituel et le montant imposable des indemnités INAMI, et ce, dès le début du 2e mois de grossesse jusqu'au 7e mois inclus.

Par ailleurs, les travailleurs en couple de BSCA pourront dorénavant prendre leurs congés ensemble.

Enfin, l'employeur s'engage à être le moteur d'une réflexion globale avec d'autres entreprises de la zone « aéroport » afin d'étudier la possibilité d'organiser collectivement un accueil des enfants des travailleurs de la zone.

# 4>Le temps, c'est la vie

## Sept principes pour prendre le temps de vivre

### 1 - Disposer de temps (vraiment !) libre est un droit fondamental

Nous avons tous droit à du temps pour vivre : c'est la première égalité entre les humains.

Vivre bien, vivre libre suppose de disposer d'un revenu, mais aussi de temps libre en quantité suffisante.

Encore faut-il que ce temps libre soit de qualité : pas seulement des petits bouts entre les exigences de flexibilité des horaires au boulot.

### 2 - Nous voulons travailler pour vivre, et non vivre pour travailler

Que le travail comporte son lot de contraintes, c'est inévitable. Mais nous refusons que les exigences de la compétitivité (heures supplémentaires, horaires variables, rappels, gardes, disponibilité...) en viennent à déterminer notre vie.

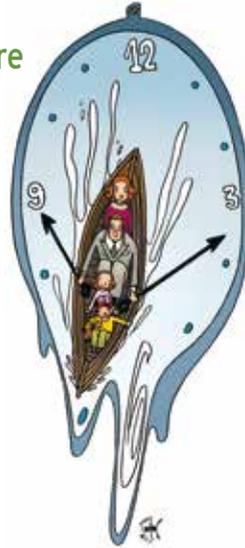
Nous voulons donner priorité à notre vie personnelle, familiale, sociale ; nous voulons des règles claires qui la protègent.

### 3 - Pour du temps vraiment libre, parce que nous ne sommes pas que des consommateurs

Aujourd'hui, l'hégémonie de la « société de consommation » signifie que le profit entend récupérer tout, même le temps où nous ne travaillons pas. Le temps libre ne devrait pas être absorbé uniquement par la consommation !

Nous prôtons le développement d'une consommation responsable, épanouissante, équitable, informée et éthique.

Nous souhaitons par ailleurs que le temps libre permette une vie associative, familiale et culturelle épanouissante et démocratique.



#### 4 - Travailler moins, pour travailler tous (et vivre mieux)

Nous voulons travailler pour vivre bien et non vivre mal pour travailler. Nous voulons un emploi pour tout le monde, mais nous croyons aussi qu'il faut limiter la part de notre temps que nous consacrons au travail dans la journée, la semaine, l'année ou la vie. Travailler moins est aussi une nécessité si nous voulons un emploi pour tous: la productivité du travail croît sans cesse, si bien qu'une demi-heure de travail d'aujourd'hui produit autant de richesses qu'une heure entière il y a 35 ans.

#### 5 - Pour assurer des choix individuels réellement libres, nous voulons des cadres collectifs clairs

Les nouvelles réalités familiales et du travail créent une demande bien compréhensible pour des options individuelles sur les horaires.

Face au danger que cette liberté se retourne contre nous, nous réaffirmons qu'il faut des règles claires et vérifiables, négociées collectivement, pour encadrer les options personnelles ; et que nous devons avoir le courage de défendre ces règles, même lorsqu'elles restreignent la liberté de quelques-uns, si elles sont souhaitées collectivement.

#### 6 - Du temps libre à la fin de la carrière

Il est légitime de bénéficier de temps libre à la fin de sa carrière tout en bénéficiant d'une retraite suffisante.

Nous produisons aujourd'hui autant de richesses en trente ans de travail qu'hier en quarante cinq ans.

Nous devons à partir d'un certain âge être protégés de l'obligation de travailler en bénéficiant de revenus décents. Les montants de la pension doivent tenir compte des interruptions de carrière que la vie impose aux travailleurs. Par ailleurs, la fin de la carrière doit pouvoir être envisagée et aménagée anticipativement et progressivement

#### 7 - Nous voulons assurer conjointement la protection de la maternité et la promotion de la paternité

La CNE défend la protection de la maternité, un des premiers combats des femmes, en outre elle estime que celle-ci va de pair avec la promotion de la paternité. La CNE considère que la promotion conjointe de la maternité et de la paternité sont de nature à décloisonner le marché de l'emploi ainsi que les mesures favorisant la conciliation vie familiale et vie professionnelle. Nous prônons une égalité réelle en matière de congés liés à la naissance et l'adoption d'un enfant.

### Temps libre, ou temps de chien ?

**Les temps pleins travaillent beaucoup trop.** 69% des travailleurs belges font régulièrement des heures supplémentaires. La majorité (44%) travaille 40 à 49 heures par semaine. Le quart de ceux-ci travaille 50 heures, voire plus. 64% des personnes ne reçoivent aucune compensation, contre seulement 36% qui y ont droit (Enquête Stepstone auprès de 21.000 travailleurs). De plus en plus, les contraintes occasionnées par le travail pèsent sur notre temps « libre » : longs déplacements, travail à domicile ou obligation de se former après ses heures. Le travail du dimanche ou de nuit se généralise – bien au-delà des nécessités.

**Les temps partiels, pas assez.** Durant un siècle, la RDTT (réduction collective – et sans perte de salaire – du temps de travail) a été la constante ; depuis 1980, la RDTT est quasiment à l'arrêt. A la place, c'est la flexibilité des horaires et davantage de contrats imposés à temps partiel. Plus de la moitié du personnel de certaines entreprises. Quant aux congés payés, ils restent coincés à 20 jours par an pour des centaines de milliers de travailleurs.

**Et le temps de travail devrait augmenter...** La directive européenne : 48 h/ semaine ... voire plus ! Après des années de négociation, la révision de la directive européenne sur le temps de travail a accouché (en 2008) d'un résultat affligeant : la limitation du temps de travail hebdo dans l'UE est à 48 h ! Mais sur une période de 3 mois, on peut faire travailler quelqu'un 65 h/semaine ! Et certains temps de garde ne devront plus être considérés comme du temps de travail.

**Horaires variables, horaires coupés ... vie variable et coupée ?!** Dans beaucoup de secteurs au service de la clientèle (commerce, par exemple, ou services aux personnes), les "nécessités" du service imposent de venir ... ou revenir travailler très tôt, très tard, parfois pour quelques heures seulement. Bien souvent, des femmes seules avec enfants quittent la maison aux heures où leurs enfants y sont.

#### Quelques exemples de stratégies et d'action

**1. Légitimer l'aspiration au temps vraiment libre.** La priorité est de donner toute sa légitimité à la revendication du temps libre pour tous. Certains, au nom du profit ou d'une morale disciplinaire, font du travail une valeur sacrée. Face à eux, nous devons

affirmer que si le travail est une nécessité, et il devrait aussi souvent que possible être épanouissant. Il reste que nous ne sommes pas sur Terre seulement pour travailler. La société et l'économie doivent être organisées pour que tout le monde (et pas uniquement les plus riches) expérimente une diversité de temps dans sa vie : du temps pour se former, du temps pour travailler, du temps pour la famille, les amis, les loisirs, du temps pour les engagements sociaux ou culturels ... et du temps pour ne rien faire ! Nous voulons lutter contre la colonisation du temps supposé libre par les exigences du travail : limiter le temps mangé par les déplacements, conserver la formation professionnelle dans le temps de travail, etc.

- 2. Des services collectifs pour concilier travail et famille.** Un temps « de qualité » suppose aussi que notre vie soit rendue plus facile par des services collectifs (transports, gardes d'enfants, aides aux familles ...) suffisants et de qualité. C'est pourquoi la CNE revendique un renforcement des services d'accueil de l'enfance, de soins de santé, etc.
- 3. Réduire collectivement le temps travaillé dans la vie.** Un axe important est de limiter le nombre d'années consacrées au travail dans la vie. D'abord en garantissant le droit effectif à un départ en (pré)pension, avec un revenu suffisant, aussi tôt que l'économie le permet et que le travailleur le souhaite ; ensuite en offrant un système efficace de crédit-temps, correctement indemnisé. C'est dans ce sens que nous avons lutté pour atténuer les effets du pacte des générations et des projets de Di Rupo 1er et pour améliorer le crédit-temps. En même temps, il faut permettre diverses formes de réduction du temps de travail, selon les possibilités du système de production et selon les préférences des travailleurs : journées plus courtes, semaines de quatre jours, augmentation du nombre de journées de vacances annuelles.
- 4. Le temps, c'est de l'argent ?** Permettre aux travailleurs de refuser des heures supplémentaires ou des horaires qui déstructurent le temps familial et personnel ou provoque l'envahissement de toute leur vie par le travail, c'est aussi lutter contre des formes de rémunérations (temps partiels variables, salaires à l'objectif, etc.) qui ne laissent pas d'autre choix que de travailler le plus possible ...

# 5> Gérer nos entreprises

## Neuf principes essentiels de la CNE pour pouvoir se mêler de nos affaires

### 1 - L'entreprise, c'est l'affaire de tous ceux qui y travaillent !

La cotation des entreprises en Bourse a banalisé une idée qui, il y a 30 ans, constituait plutôt l'exception : les entreprises sont à vendre. Et leurs propriétaires ne se privent pas d'acheter et de vendre, de fusionner et de fermer si « les marchés » le demandent et uniquement dans leurs intérêts exclusifs, au mépris de tous les autres acteurs tant internes qu'externes à l'entreprise.



La CNE conteste que les entreprises soient la seule propriété des actionnaires, dès lors que ces personnes et institutions qui les détiennent et les contrôlent n'ont jamais eu autant de pouvoir sur l'entreprise et n'ont jamais pris aussi peu de risques. Les finalités poursuivies par l'entreprise, la vie et la mort des entreprises et le partage de la richesse qui y est créée doivent pouvoir faire l'objet d'une délibération démocratique avec les travailleurs.

### 2 - Réinstaurer un pluralisme des formes d'entreprises

Au sein de l'économie privée, une partie importante des entreprises doit échapper à l'emprise du capital et de la finance, dans les voies tracées par l'économie sociale et coopérative. De telles entreprises peuvent fort bien être privées et bénéficiaires, et ne doivent pas nécessairement être en autogestion : se passer d'actionnaires sera plus facile, et plus nécessaire, que de se passer de directeur ...

Nous voulons un pluralisme des formes d'entreprises (publiques, non-marchandes, coopératives, mutuellistes, et marchandes) dans lequel la société anonyme ne représenterait plus qu'une forme possible, et pas nécessairement la plus importante ni la plus souhaitable.

### 3 - Les personnes ne sont pas des ressources

Les travailleurs et travailleuses ne sont ni des machines, ni des ressources (humaines) qu'on consomme et puis qu'on jette ; à ce titre, ils ont droit à leur dignité : ils sont des acteurs conscients de leur travail, et s'intéressent, au-delà de l'enjeu de la rémunération (« gagne-pain »), à ce qu'on produit, à son utilité, à comment on le produit, aux conséquences sur l'environnement et la société.

### 4 - Réaffirmer la légitimité du conflit

Nous affirmons que le centre de notre action syndicale est le conflit permanent entre les intérêts des travailleurs et ceux des détenteurs de capitaux et/ou des gestionnaires. Ceci implique que la CNE est un contre-pouvoir au sein des entreprises. La résolution des conflits sociaux passe par la concertation, la négociation et l'action collective. C'est dans ce sens que nous travaillons, comme acteur social porteur des capacités de conflit, de rapport de forces et de dialogue, à la structuration des problématiques et à la recherche de solutions collectives.

### 5 - Parité, égalité, solidarité

Nous voulons rééquilibrer considérablement le pouvoir entre le capital ou les gestionnaires d'une part et les travailleurs organisés d'autre part, au bénéfice de ces derniers.

Ce renforcement des droits des travailleurs doit se concrétiser dans l'entreprise, par l'instauration ou le renforcement de mécanismes paritaires qui mettent des limites importantes aux pouvoirs des actionnaires et/ou gestionnaires des entreprises.

La CNE continuera à faire tout ce qui est en son pouvoir pour que ces principes démocratiques soient respectés au sein de toutes les entreprises, et pour développer le pouvoir des travailleurs sur toutes les questions qui concernent leur intérêt, sur base égalitaire.

### 6 - Pour le contrôle paritaire

Cette volonté d'étendre les principes démocratiques au cœur des entreprises passe par un renforcement du contrôle paritaire, selon des modalités diverses :

- le renforcement et l'élargissement des compétences des organes existants, en intensifiant les pouvoirs de décision paritaires au sein de l'entreprise, y compris les multinationales, en garantissant les moyens nécessaires aux représentants des travailleurs ;

## C'EST QUOI, LA CNE ?

- l'abaissement des seuils pour la création d'organes de représentation ;
- le développement de formes de contrôle paritaire qui permettent de maintenir les rapports de force entre travailleurs, d'une part, et employeurs et propriétaires d'autre part, et de maintenir les organisations syndicales comme un contre-pouvoir. La proposition du bicaméralisme doit être étudiée en ce sens ;
- L'expérimentation d'initiatives sur le modèle des sociétés coopératives fondées sur l'égalité de décision entre les travailleurs représentés par les organisations syndicales et les coopérateurs associés dans le but de préserver l'intérêt général.

### 7 - L'autogestion comme alternative

Le renforcement de la démocratie économique et sociale peut passer par des initiatives d'autogestion, entendue comme l'exercice du pouvoir par la collectivité des travailleurs mais pas par des initiatives de cogestion, entendue comme l'association de représentants des travailleurs au pouvoir patronal qui lui est préexistant et continue à exercer ses prérogatives.

### 8 - Renforcer nos instruments de concertation sociale

Le renforcement de la démocratie économique et sociale nécessite l'instauration de limites légales aux pouvoirs accordés aux employeurs, notamment par :

- un renforcement du droit social ;
- une régulation vigoureuse du droit des sociétés et des règles régissant le financement de ces sociétés ;
- un contrôle interne indépendant assorti de recours ;
- un contrôle externe, neutre et public du respect des règles assorti de sanctions ;
- la protection effective des représentants des travailleurs.

### 9 - Dans l'entreprise aussi, nous sommes des citoyens à part entière

Dans la rue, dans la société, nous tenons à notre liberté d'expression ; au droit de n'être ni fouillé ni espionné en dehors de nécessités explicites et absolues, au droit de se prononcer et de participer à la décision sur tout ce qui nous concerne et de déléguer, au besoin, nos représentants là où se prennent les décisions. Tous ces droits fondamentaux valent aussi dans l'entreprise : nous y restons des citoyens à part entière.

# La gestion de nos entreprises

**Le management par la peur et la compétition :** sous prétexte d'améliorer la motivation et la productivité des salariés, de nouvelles techniques de management –nouvelles formes de rémunération, d'évaluation, de contrôle, etc.- s'imposent d'en haut, au mépris, bien souvent, de la réalité de terrain. Ces méthodes provoquent stress, peur, compétition, individualisation, dévalorisation, souffrance au travail.

**Un mépris pour ceux qui font l'entreprise :** c'est ce qu'ont ressenti les travailleurs du site d'Huizingen du géant du câble Nexans. Leur usine avait été totalement vidée par la direction. La totalité des machines et de ses stocks avait été déplacé durant le week-end avant même l'annonce de la suppression de 70 à 90 emplois ainsi que la délocalisation de l'entreprise en Slovaquie. Exemple extrême ... mais symbolique de la manière dont le patronat considère les travailleurs et l'entreprise.

**L'entreprise moderne : autonomie, participation et créativité ?** L'évolution des mentalités, après mai 68, a popularisé un discours anti-autorité, y compris dans l'entreprise. Le modèle de la chaîne, des contremaîtres faisant appliquer des consignes identiques à tout le monde, n'était plus à la mode. Dans les discours du moins, l'entreprise est devenue un lieu de participation, ou les «collaborateurs » sont incités à travailler en autonomie. Mais dans les faits, le taylorisme « classique » (travail répétitif, y compris à la chaîne) reste très présent, tandis qu'un néo-Taylorisme envahit des secteurs (travail intellectuel, services aux personnes, commerce) jusque là non taylorisés: ce n'est plus le contremaître qui impose rythme et consignes... c'est le client ou c'est le logiciel à l'écran. Dans le fond, on voit que si le mode de gestion de l'entreprise peut changer, l'objectif demeure: accumuler du profit, plus et plus vite, et pour cela exercer un pouvoir toujours plus fort sur les comportements et sur les esprits.

**Qui est le patron ?** De plus en plus de personnes travaillent dans des entreprises appartenant à des groupes multinationaux, dont la direction réelle est lointaine – voire inaccessible. La loi «Renault» a été créée le jour où on s'est aperçu qu'une entreprise rentable qui occupe des milliers de personnes peut être fermée du jour au lendemain par une direction lointaine – elle n'empêche d'ailleurs que très peu d'autres multinationales de suivre les traces de Renault. Ce qui fait que, en même temps qu'on nous affirme « soyez autonomes et libres dans votre travail », la réalité est que sur les enjeux déterminants de l'entreprise – et sur son existence même – nous avons de moins en moins à dire...

# 6> Notre sécu est sociale

## Cinq principes essentiels pour notre sécurité sociale

### 1 - La Sécu est le cœur de notre patrimoine ; elle doit être renforcée

La sécurité sociale, expression concrète de la solidarité, est l'élément essentiel de notre patrimoine, notre garantie pour l'avenir. Elle ne peut être remise en cause. Elle doit être étendue et approfondie, car elle est la véritable richesse de ceux qui n'ont pas de fortune. En tant qu'organisation syndicale, notre devoir est de la défendre et de l'améliorer sans cesse. Nous nous opposons à une société où seuls le profit et le marché font la loi.

### 2 - Nous voulons une Sécu basée sur la solidarité la plus étendue

Notre sécurité sociale doit rester un système national de solidarité. Nous nous opposons à toute forme de communautarisation.

Nous voulons aussi faire progresser un système européen de sécurité sociale.

### 3 - La répartition de la richesse est le système le plus juste et le plus efficace

La sécurité sociale publique et obligatoire est le système le plus juste et le plus efficace. Sa privatisation n'apporte ni amélioration, ni diminution du coût. Au contraire, privatiser a pour but de favoriser les intérêts et les profits d'un petit nombre. Nous nous opposons autant à la mise en place d'un système par capitalisation qu'à la commercialisation de la sécurité sociale. Nous défendons le système par répartition. Dans les branches de la sécurité sociale où les prestations sont plafonnées (chômage, pension, maladie, invalidité), les plafonds doivent être fixés suffisamment haut pour assurer aux travailleurs un revenu de remplacement décent, cela afin de diminuer l'attractivité des compléments privés à la sécurité sociale dont la multiplication constitue une forme de privatisation.



#### 4 - De justes salaires doivent assurer une base de financement solide à la sécurité sociale

Un juste salaire est complété via la sécurité sociale, par un salaire socialisé. Une base large signifie également une assiette de prélèvement élargie à d'autres sources que les appointements et salaires.

Nous refusons une cotisation sociale généralisée qui reviendrait à faire payer une deuxième fois les travailleurs (via la TVA ou via l'impôt sur les revenus du travail ou des allocations sociales). Par contre une cotisation sociale via notamment un impôt sur les fortunes, sur les revenus du capital et sur les produits polluants doit être envisagée.

#### 5 - Les droits en sécurité sociale doivent être individualisés

Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans la sécurité sociale.

Les inégalités d'emploi ou de salaire se répercutent « automatiquement » dans la protection acquise en Sécu. Par exemple des réductions de prestations ou un retrait temporaire de la vie active mènent à des inégalités en terme de soins de santé, en cas de maladie ou d'invalidité, de pension, etc. En outre, un certain nombre de règlements propres à la Sécu assurent aux cohabitantes des droits « dérivés » inférieurs à ce que donneraient des droits personnels.



# La sécu aujourd'hui : un monument en péril ?

**Tandis que les droits sont rabotés...** Budget des soins de santé constamment mis sous pression, exclusions des chômeurs en croissance forte, augmentation du ticket modérateur ou du prix payé de certains médicaments; prépensions rendues difficilement accessibles ; prix des maisons de repos qui dépassent les pensions perçues ; etc.

**6 Milliards de cadeaux aux employeurs !** L'une des dépenses les plus importantes de la sécurité sociale: les ristournes de cotisations sociales aux employeurs. Cadeau annuel de plus de 6 milliards d'euros payés au détriment de nos allocations ! Pourtant, un belge sur sept vit sous le seuil de pauvreté ! Près de 15% des résidents belges survivent sous le seuil de pauvreté soit 860 euros par mois pour un isolé. Sans sécurité sociale, ce serait potentiellement 45% de pauvres ! Les allocations sociales sont trop basses que pour vivre dignement. En 2006, 46% des chômeurs avaient une allocation inférieure à 800 euros. Le taux de remplacement des revenus garanti par les allocations sociales a fortement diminué ces dernières années (de 42% en 1980 à 28% en 1999).

**Réponse : privatisation et encore 10 milliards...** La sécurité sociale étant sous-financée, elle se fait moins protectrice, surtout pour les revenus moyens et élevés. Résultat : développement des assurances complémentaires pour les pensions, la maladie, l'hospitalisation, etc. La privatisation de la sécurité sociale (et des services comme c'est déjà le cas pour les maisons de repos, certaines cotées en bourse !) est en marche. De plus, ces nouvelles rémunérations contribuent moins à la sécurité sociale et sont donc encouragées. Le coût de toutes ces rémunérations non solidaires : 10 milliards d'euros par an !

### Quelques exemples de stratégies et d'actions

**Des campagnes pour réhabiliter et défendre la sécu :** la CNE a mené plusieurs campagnes pour expliquer la sécurité sociale. Il s'agissait de la faire comprendre, pour mieux la défendre. En ces temps communautaires troublés, rappelons que la CNE et la LBC, francophone et néerlandophone, défendent ensemble le caractère fédéral de la sécurité sociale.

**Des actions pour relever les salaires bruts :** la CNE œuvre pour que les hausses de salaires se paient en brut. Dans le secteur du commerce, certains ont réussi à transformer une prime en salaire brut, qui finance la sécu.

**Une gestion paritaire de la sécurité sociale :** la CSC est associée à la gestion de la sécurité sociale. Elle est ainsi aux premières loges pour défendre tous les allocataires sociaux.

**Des actions pour la liaison au bien-être des allocations sociales :** la CSC a obtenu, après de nombreuses années d'actions syndicales, une forme de liaison au bien-être des allocations sociales. Tous les deux ans, nous négocions une revalorisation des allocations sociales pour préserver le pouvoir d'achat des allocataires sociaux. Même les usagers des CPAS en profitent. Et le combat pour une revalorisation de cette liaison au bien-être continue !

**La défense d'une norme de croissance raisonnable pour les soins de santé :** avec les travailleurs des secteurs concernés, et par les luttes qu'ils mènent pour leurs conditions de travail, nous oeuvrons à la préservation d'une norme de croissance des dépenses pour les soins de santé.



## 7> Une fiscalité juste, des services collectifs forts

Dix principes essentiels de la CNE pour  
une fiscalité juste et des services collectifs forts

### 1 - A chacun selon ses besoins, de chacun selon ses moyens

La fiscalité doit être progressive - c'est-à-dire peser davantage sur les plus hautes tranches du revenu, et peu - voire pas du tout - sur la partie de nos revenus qui correspond à nos besoins vitaux.

Cela demande évidemment qu'elle prenne en compte l'ensemble des revenus (du travail, de la propriété ...) et qu'elle soit effectivement applicable à tous, notamment par une lutte efficace contre la fraude fiscale.

Les politiques fiscales doivent être évaluées en fonction de leurs impacts sur la redistribution et le financement des services collectifs.

### 2 - Financer les fonctions collectives suppose de justes salaires

Des salaires qui évoluent en fonction des hausses de productivité et des richesses produites permettent un meilleur financement des fonctions collectives.

Une distribution primaire (entre salaire et capital) plus équitable des richesses produites contribue à une distribution secondaire (par le financement des services collectifs) plus efficace.

Les formes de salaire qui esquivent l'impôt nuisent à la distribution secondaire des richesses et au financement des fonctions collectives.

### 3 - Des biens et services essentiels pour nos droits fondamentaux

La CNE défend les droits fondamentaux contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et dans la Constitution de l'OIT. En cela, elle défend l'idée du



maintien d'une organisation et d'une gestion publique et non-marchande de biens et services essentiels parmi lesquels l'eau, la santé, l'enseignement, le transport et l'énergie. Ceci passant éventuellement par une renationalisation et/ou le retour dans la sphère non-marchande de ces secteurs, en vue de les sortir complètement de logiques de marché, de rentabilité et de lucre dictées par le capital.

#### 4 - Défendre et renforcer les fonctions régaliennes de l'Etat

Les fonctions régaliennes de l'Etat, représentant les fondements même du pouvoir étatique, doivent cesser de faire l'objet de privatisations et doivent être revalorisées pour retrouver l'entièreté de leurs fonctions initiales même si certaines sont déléguées à un autre niveau de pouvoir. Un véritable contrôle démocratique doit être exercé sur ces fonctions.

#### 5 - Pour les services publics et non-marchands

La CNE soutient le développement de services publics et associatifs non-marchands forts, accessibles à tous, permettant à l'Etat d'intervenir en tant que :

- acteur économique et pourvoyeur d'emplois de qualité et de services accessibles à tous. Pour cela nous souhaitons la définition de critères garantissant cette accessibilité pouvant conduire à la gratuité et en privilégiant la subsidiation de services plutôt que la subsidiation des usagers ;
- acteur politique développant des politiques sociales à l'égard de tous les citoyens permettant aussi l'intégration des personnes les plus précarisées ;
- acteur social en assurant le développement d'un service universel de qualité pour les publics fragilisés. Les entreprises privées du secteur lorsqu'il est libéralisé doivent contribuer à ce service universel afin de lutter contre les inégalités.

#### 6 - Pour la régulation des services libéralisés

Dans les secteurs libéralisés, l'Etat doit pouvoir intervenir en tant que :

- gestionnaire qui définisse les publics visés et la quantité des biens et services minimum à garantir à toute la population et qui contrôle les prix face aux risques d'entente entre entreprises ;
- régulateur par la création de normes de gestion des services en réseaux pour empêcher les conséquences négatives de la libre concurrence ;
- garant de la qualité de l'emploi dans les secteurs libéralisés.

## 7 - Stop à la logique marchande

Le choix d'une société d'inscrire une activité dans les services collectifs plutôt que dans la sphère privée doit permettre :

- d'éviter la concurrence sur les prix ; donc d'imposer des normes de qualité ;
- d'éviter la concurrence sur les coûts ; donc de protéger des emplois de qualité ;
- d'éviter l'éviction des plus pauvres, et donc d'augmenter l'égalité.

Nous voulons réaffirmer la valeur économique des services publics et non-marchands. D'une part pour l'utilité produite par ces services ; d'autre part pour l'économie globalement, en limitant la sphère d'activités soumise au capital.

C'est pourquoi la CNE veut : défendre et étendre des biens et services publics ou relevant du secteur non-marchand associatif ; une professionnalisation des secteurs ; une rémunération décente ; des conditions de travail acceptables ; un service de qualité et accessible à tous.

Pour ce faire, la CNE est vigilante et s'oppose :

- à la privatisation et au démantèlement des services publics ;
- au transfert d'activités, de biens et de services relevant de la sphère domestique, sociale ou publique dans la sphère marchande ;
- au développement de la concurrence entre ces activités, biens et services selon qu'elles relèvent de la sphère marchande ou non-marchande, voire même dans chaque sphère prise isolément ;
- à l'intégration de logiques marchandes dans la politique de gestion des activités relevant du non-marchand ;
- à l'inaccessibilité des activités, biens et services basés sur des critères de profits et de solvabilité ;
- à la marginalisation des publics fragilisés et précarisés qui ne bénéficieront plus de ces services ;
- à l'impossibilité d'orienter les politiques sociales.

## 8 - Des conditions strictes pour le « non-marchand »

La délégation des « services publics » à des opérateurs exclusivement sans but lucratif doit s'inscrire dans un cadre normatif clair, intégrant à la fois :

- un financement suffisant pour éviter une recherche de rentabilité et l'intégration d'une logique marchande dans le but de trouver des financements alternatifs,
- des normes de qualité par rapport au service à rendre, en ce compris son accessibilité à tous ;

- des normes strictes garantissant des conditions de travail et des statuts de qualité au personnel, en refusant les emplois précaires.

### 9 - Défense des intérêts des consommateurs

Nous voulons que soit assuré la défense des intérêts des consommateurs, par la transparence et l'information des services offerts, des tarifs pratiqués et des engagements pris auprès des publics plus particulièrement visés. Les privatisations, notamment, dans les secteurs des télécommunications et de l'énergie, ont des effets pervers de par le développement de pratiques inacceptables de démarchage auprès des consommateurs les incitant à la surconsommation.

### 10 - Alliances entre travailleurs et usagers des services

Dans les secteurs qui le permettent, nous voulons insister sur la mise en place de stratégies d'alliances entre les travailleurs et les usagers de ces services ; dans les autres, nous voulons du moins développer des stratégies qui concilient les intérêts des uns et des autres.

## La redistribution des richesses, est en panne

**Une fiscalité injuste !** Avec un salaire de 32.000 euros bruts, le salarié est taxé à 33%, le patron qui s'octroie un salaire de 128.000 euros paie 27% d'impôts grâce à une série d'avantages fiscaux. Les impôts sur les bénéfices de sociétés ne cessent de diminuer 41% en 2001 pour 25% maintenant grâce aux intérêts notionnels. La fraude fiscale coûte 20 milliards d'euros par an et tout le monde admet que la Belgique est un paradis fiscal pour les grosses fortunes et gros actionnaires...

**Davantage de services publics ... avec moins de fonctionnaires ?** Manque en matière de soins de santé, de logements sociaux, d'enseignement, de justice, de sécurité, d'accès à l'énergie, de transports en commun, d'inspecteurs des lois du travail, de contrôleurs fiscaux, etc. Nous voulons tous plus de services publics. Mais comment faire plus avec moins d'emplois publics ? La FEB estime qu'il y a 30.000 fonctionnaires en trop. Ou comment vider les caisses, virer les fonctionnaires, puis laisser les acteurs privés (de l'énergie par exemple) empocher les juteux marchés... ?

# 8>Contre la compétitivité sauvage: la négociation collective

## Quatre principes essentiels contre la compétitivité sauvage

### 1 - La coopération plutôt que la guerre économique

Nous refusons le principe de la « guerre économique » et de la compétition comme finalité de nos activités humaines. Nous voulons des rapports sociaux basés non sur cette compétition, mais sur la coopération en vue d'objectifs sociaux et démocratiques : la paix, la santé, la sécurité collective, l'emploi, le bien-être, la protection sociale, l'éducation... Ce choix pour la coopération et contre la compétitivité doit se faire depuis le niveau local (dans l'entreprise) jusqu'à l'international (coopération entre les peuples et les régions du monde).



### 2 - Des règles publiques pour contrôler les marchés

Il existe une fiction dangereuse qui consiste à dire que le monde est désormais « gouverné par les marchés » ; ce qui permet de déclasser syndicats et gouvernements. Les « marchés » ne gouvernent rien du tout : ils sont un instrument qui permet aux détenteurs de capitaux d'exercer un pouvoir illimité et de détruire notre démocratie. L'action des pouvoirs publics doit être revalorisée, afin de soumettre les marchés à des objectifs sociaux et démocratiques.

### 3 - La liberté, c'est décider la règle ensemble

Philosophiquement, nous rappelons que nous sommes attachés à une liberté qui ne signifie pas « absence de règles », mais bien « règles visant le bien commun et décidées collectivement ».

#### 4 - Pour la libre expression des conflits collectifs

La loi de la majorité prévaut pour la gestion de la société ; mais sa transformation dans un sens de progrès a toujours résulté de la prise de parole de minorités ou de classes opprimées. Face à la société du consensus (autour des idées dominantes, celles qui dominent les médias et servent les puissants), nous voulons une société du débat, où il soit légitime d'exprimer collectivement son désaccord. Une société devient antidémocratique quand les conflits ne peuvent s'exprimer librement et qu'il ne reste plus, face au pouvoir dominant, qu'une juxtaposition de prises de positions individuelles.

## Mais où est passé le «modèle belge de concertation»?

**La démocratie sociale réservée à une minorité !** Seuls 1.580.000 travailleurs ont pu voter à l'occasion des dernières élections sociales ! Pour la quasi-totalité des salariés qui travaillent dans des PME de moins de 50 travailleurs, la démocratie sociale n'existe pas. Résultat : ils gagnent en moyenne moins (37%) que leurs collègues des « grosses » boîtes, mais ils sont aussi plus exposés aux risques : 1,7% de taux d'accidents graves de plus.

**La représentation syndicale délégitimée :** plus de 16.300 candidats CSC ont été élus aux comités pour la prévention et la protection au travail et plus de 11.300 aux conseils d'entreprise. La CSC compte de plus en plus d'affiliés (plus de 1.700.000) ; la CNE, près de 167.000 affiliés. Pour autant, il est de plus en plus fréquent d'entendre des responsables politiques nier la légitimité des organisations syndicales. Huissiers patronaux ; hélicoptère visant à ridiculiser une action de piquet de grève ; couverture média qui se limite aux bouchons causés par une manifestation sans en expliquer les causes, les motivations ; assimilation de plus en plus fréquente des actions syndicales à des actes de terrorisme, de sabotage, de prise d'otages, d'inconscience, de corporatismes, etc. Mais une milice privée qui vient « casser » une grève sur ordre des patrons n'est même pas poursuivie !

**Une concertation sur quoi ?** De plus en plus, des thèmes de concertation sociale sont renvoyés au niveau de concertations les plus individualisés possibles. Pensons surtout

## C'EST QUOI, LA CNE ?

aux heures supplémentaires, aux rémunérations variables ou liées aux résultats. Dans le même temps, les organes de concertation d'entreprises ou institutions ont de plus en plus de missions obligatoires à remplir qui parfois les éloignent d'une concertation sur les thèmes qui intéresseraient davantage les salariés : rémunérations, horaires, temps de travail, stress, etc.

**Une concertation avec qui ?** L'exemple de VW Forest était emblématique d'une situation qui touche de nombreuses entreprises. Les intérêts directs des actionnaires primaient sur le sort de milliers de travailleurs. Mais les actionnaires ne sont pas dans les organes de concertation et comment le pourraient-ils d'ailleurs... ? Pour les travailleurs du non marchand, ce sont parfois les ministres qui sont aux abonnés absents de la concertation... Dans le même temps, les délégués ont trop souvent des difficultés à remplir leurs obligations, par exemple parce qu'ils ne sont pas assez libérés de leur temps de travail pour remplir leurs missions.

**La négociation collective contournée !** Par différents moyens, les employeurs tentent de contourner la concertation sociale avec des conséquences directes sur les conditions de travail comme le salaire, le temps de travail, les horaires, les congés, la sécurité etc. Sous-traitance, délocalisation à l'étranger ou même en Belgique, par le biais de la franchise par exemple, techniques aboutissant à changer les entreprises de commission paritaire afin d'obtenir des conditions de travail les plus basses possibles, divisions de sociétés pour éviter les seuils d'instauration de représentants syndicaux, etc.

### Qu'avons-nous fait ?

**1. Permettre une représentation syndicale à tous les travailleurs :** par notre soutien aux actions interprofessionnelles, nous avons obtenu que les compétences du Conseil d'Entreprise puissent être exercées par les élus au Comité pour la prévention et la protection au travail, même si l'entreprise n'atteint pas 100 travailleurs. Dans les secteurs, nous diminuons constamment les seuils d'instauration des délégations syndicales. En maisons de repos, le seuil était à 50 travailleurs, il descendra jusqu'à 20 travailleurs. De plus, de nombreuses primes syndicales sont régulièrement obtenues.

**2. Renforcement de la négociation interprofessionnelle :** face aux attaques patronales, nous ne cessons de défendre la négociation interprofessionnelle. Respecter l'esprit de la concertation sociale se fait au quotidien par le biais de nos représentants

en commissions paritaires qui contrôlent les CCT 90, qui contrôlent les demandes d'exceptions en matière d'heures supplémentaires, qui contrôlent les employeurs qui veulent inscrire une entreprise dans des commissions paritaires aux conditions de travail moins avantageuses, qui encadrent le chômage économique, etc.

**3. Renforcer la cohérence des négociations sectorielles** : en front commun quand c'est possible, au niveau de la CNE si nécessaire, nous fixons ensemble nos priorités pour garantir une cohésion intersectorielle. Par exemple, nous avons défini ensemble nos lignes de conduite quand il a fallu négocier la transformation des barèmes à l'âge ou refuser la limitation de l'indexation par le « non » aux accords all-in.

**4. Liberté d'action collective à tous les niveaux** : la CNE met tout en œuvre pour défendre et pour mettre en pratique l'action collective à tous les niveaux. Nous avons œuvré à l'action internationale contre la directive Bolkestein, à l'action nationale contre les mesures antisociales du gouvernement Papillon Ier ou pour obtenir de meilleurs accords interprofessionnels, à l'action sectorielle et d'entreprise selon les situations.



# 9>Approfondir la démocratie

## Dix principes essentiels pour approfondir la démocratie

### 1 - Une personne = une voix

Dans la sphère financière, que certains se plaisent à décrire comme la démocratie des marchés, la règle est simple : 1€ = 1 voix. Dans d'autres domaines, la complexité technique ou l'ampleur des dangers fait dire à d'aucuns : laissons les experts décider... Comment monsieur ou madame tout le monde auraient-ils un avis du même poids qu'un économiste distingué, ou qu'un expert ? ...

Face à cela, réaffirmer la double exigence d'égalité radicale et du droit à la participation politique, par cette équation simple :  $1 = 1$ , c'est l'affirmation vitale de notre attachement à la démocratie.

### 2 - Légitimer l'autorité publique

Quand des mandataires publics détournent leur pouvoir à des fins partisans ou de profit, ils doivent être condamnés. Mais nous ne devons pas être naïfs sur l'usage qui peut être fait de ces « scandales » pour prêcher une société « sans Etat » où seule règnera la loi du plus fort. Si la démocratie est loin d'être parfaite, sans démocratie, sans débat politique, ou sans pouvoir politique, ce serait bien pire ! Et d'abord pour les travailleurs !

### 3 - Pour la libre expression des conflits collectifs

La loi de la majorité prévaut pour la gestion de la société ; mais sa transformation dans un sens de progrès a toujours résulté de la prise de parole de minorités ou de classes opprimées. Face à la société du consensus (autour des idées dominantes, celles qui dominent les médias et servent les puissants), nous voulons une société du débat, où il soit légitime d'exprimer collectivement son désaccord. Une société devient antidé-



mocratique quand les conflits ne peuvent s'exprimer librement et qu'il ne reste plus, face au pouvoir dominant, qu'une juxtaposition de prises de positions individuelles.

#### 4 - Imposer des limites démocratiques au pouvoir de l'argent

Toutes les activités économiques ne doivent pas être livrées aux « lois » du marché. Tout n'est pas à vendre, et la propriété lucrative (par exemple, la propriété des actions d'une entreprise) n'est pas un droit absolu : il est limité par les droits humains fondamentaux (par exemple, ceux des travailleurs de cette entreprise).

#### 5 - La démocratie produit des règles qui doivent être respectées

Les règles existantes, pour être efficaces et concrètes, nécessitent un contrôle et une évaluation qui permettent de sanctionner les éventuelles infractions à ces règles et de corriger les erreurs. Ce contrôle doit être externe, neutre et public pour ne pas laisser les entreprises à la fois juge et partie.

#### 6 - Un homme = une femme

Toutes les différences qui peuvent exister dans la réalité vécue par les hommes et les femmes ne justifient en aucun cas la moindre inégalité. Fondamentalement, à travers toutes nos actions et nos prises de position, nous tenons à ce principe, et à son application concrète : hommes, femmes, égaux et égales, même si on est différents.

#### 7 - La démocratie a besoin de syndicats forts. Les syndicats ont besoin d'une démocratie réelle

C'est le mouvement syndical qui a conquis le suffrage universel et permis la construction de nos démocraties parlementaires. Nous nous opposons à ceux qui prennent prétexte des dysfonctionnements ou des lacunes de la démocratie pour la museler ou la supprimer. Les idées d'extrême-droite, qu'elles soient portées par des partis politiques ou banalisées par des personnes dans tout autre lieu, sont un danger pour la démocratie et pour la liberté syndicale. Notre société et notre économie ont besoin de plus de démocratie réelle et de liberté syndicale : pas de moins !

#### 8 - Pour une justice accessible et démocratique

Nous défendons le principe d'une justice publique, démocratique, accessible à toutes et tous, quels que soient les revenus. La justice doit sanctionner les infractions de chacun, sans privilège aucun. Ceci est le garant de nos démocraties.

### 9 - L'égalité dans la diversité

Nous sommes tous différents et pourtant... tous égaux. Nous prôtons une société qui envisage la diversité comme un atout et non comme une menace, où la cohésion sociale est socio-économique mais aussi basée sur la diversité culturelle, une société où l'égalité entre les individus est réelle, en matière de droit à/dans l'emploi, à la participation à la vie publique et politique, au logement, etc. Nous bannissons toute discrimination et en particulier celles fondées sur le genre, l'origine, l'orientation sexuelle ou religieuse, l'âge ou le handicap.

### 10 - Défendre et renforcer les fonctions régaliennes de l'Etat

Les fonctions régaliennes de l'Etat, représentant les fondements même du pouvoir étatique, doivent cesser de faire l'objet de privatisations et doivent être revalorisées pour retrouver l'entièreté de leurs fonctions initiales même si certaines sont déléguées à un autre niveau de pouvoir. Un véritable contrôle démocratique doit être exercé sur ces fonctions.

## Démocratie : Quelques exemples de stratégies et d'action

- 1. La démocratie ne s'use que si on ne s'en sert pas.** Certains trouvent la démocratie un peu fragile, et craignent de l'abîmer en soulevant trop de débats. Nous sommes persuadés du contraire, et voulons jouer pleinement le jeu. Ainsi, en 2008, quand le gouvernement fait passer une loi «anti-discriminations» que nous jugeons, après mûre réflexion, néfaste et contraire aux intérêts qu'elle prétend servir – faire progresser l'égalité, nous décidons de saisir la Cour Constitutionnelle et d'attaquer l'Etat Belge, au nom des droits fondamentaux. Pour des raisons totalement inverses, le Vlaams Belang attaque aussi cette loi. Cela devait-il nous effaroucher? Nous avons pensé que non : le pire, en démocratie, serait de commencer à avoir peur des débats.
- 2. Pas de démocratie sans fiscalité juste :** en défendant la nécessité d'un impôt juste et l'utilité de services collectifs ou non-marchands efficaces et bien financés, nous défendons l'essence même de la démocratie. Très souvent, nos publications font

place à la démonstration que le discours libéral sur « moins d'impôts » est un attrape-nigauds : les cadeaux fiscaux vont aux plus fortunés, et ce sont les travailleurs et les allocataires sociaux qui paient au tournant, quand les services dont ils ont besoin ne sont plus financés. En même temps, si nous sommes persuadés que payer ses impôts est une nécessité, nous ne sommes pas d'accord avec l'injustice du système fiscal, et nous dénonçons l'exemption d'impôt dont bénéficient les plus values, ou les « intérêts notionnels » qui transfèrent des milliards d'euros vers le profit.

**3. Lutte contre l'extrême droite** : avec la CSC, nous avons régulièrement fait des campagnes de sensibilisation aux dangers de l'extrême droite. La CNE n'est attachée à aucun parti, et cultive le pluralisme dans ses relations avec les partis démocratiques. Donc a priori nous ne souhaitons pas condamner tel ou tel parti. Mais avec des partis qui, ouvertement ou de facto, s'engagent contre la démocratie, et de façon spécifique contre les libertés syndicales, la Sécu et le système de négociation collective, nous choisissons d'être clairs. Ils ne sont pas des partenaires avec qui nous voulons débattre ; ils sont nos adversaires et les adversaires du système démocratique conquis par le mouvement ouvrier il y a un siècle. Leurs idées ne font pas partie de celles qui se discutent démocratiquement et leurs militants ou dirigeants n'ont rien à faire dans nos organisations. Il est bien compréhensible que certains loups veuillent s'affilier à la bergerie : mais nous ne sommes pas obligés de les tolérer chez nous.

**4. Légitimer l'expression pacifique des conflits collectifs** : des militants syndicaux en grève, devant la porte de leur entreprise, voient soudain débarquer un huissier de justice, qui veut les voir déguerpir, ou prendre leur identité, sur base d'un jugement unilatéral en extrême urgence demandé par le patron. On les menace d'astreintes financières –parfois lourdes– pour chaque journée de grève ou de piquet. Ailleurs, la presse couvre une grève dans tel ou tel secteur à partir d'un seul point de vue : les usagers ou les clients « pris en otage » ; ou l'employeur « qui regrette la rupture du dialogue » - quand ce n'est pas sur le prix des calicots que la JT fait son titre ... Certains rêvent d'une société pacifiée, ou il n'y aurait plus jamais des gens qui expriment collectivement leur désaccord ? Nous pas. Une telle société ne serait que le triomphe des plus forts, et la résignation au silence de tous les autres. Donc nous défendons au maximum le droit des délégués de faire des assemblées, de faire grève ou de manifester, nous défendons notre droit comme mouvement syndical d'en appeler à des actions – voire à la grève générale – quand la gravité des enjeux le demande.

# 10>Egalité hommes femmes

## Six principes essentiels pour l'égalité hommes femmes

### 1 - Un homme = une femme

Toutes les différences qui peuvent exister dans la réalité vécue par les hommes et les femmes ne justifient en aucun cas la moindre inégalité. Fondamentalement, à travers toutes nos actions et nos prises de position, nous tenons à ce principe, et à son application concrète : hommes, femmes, égaux et égales, même si on est différents.

### 2 - L'égalité hommes-femmes dans l'emploi

Les femmes et les hommes sont égaux et doivent bénéficier du même accès à l'emploi, aux mêmes conditions d'emploi, de promotion et carrière.

Un accès égal à l'emploi passe évidemment par un traitement égal lors de l'embauche. Il demande aussi que la société rencontre collectivement la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment en donnant accès à des structures collectives pour enfants et personnes âgées.

Les femmes restent, globalement, victimes du « plafond de verre » : il semble qu'elles ne puissent plus accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti également aux femmes comme aux hommes. Le congé-éducation payé étant un levier puissant, il faut exiger sa revalorisation.

### 3 - L'égalité des salaires entre les hommes et les femmes

Nous refusons que les femmes soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez : moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels, ...).



Nous voulons l'égalité dans la rémunération - ce qui passe par l'objectivation des fonctions : à travail égal, salaire égal.

#### **4 - Les droits en sécurité sociale doivent être individualisés**

Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans la sécurité sociale.

Les inégalités d'emploi ou de salaire se répercutent « automatiquement » dans la protection acquise en Sécu. Par exemple des réductions de prestations ou un retrait temporaire de la vie active mènent à des inégalités en terme de soins de santé, en cas de maladie ou d'invalidité, de pension, etc. En outre, un certain nombre de règlements propres à la Sécu assurent aux cohabitantes des droits « dérivés » inférieurs à ce que donneraient des droits personnels.

#### **5 - Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de la société**

Que ce soit à l'école (choix des filières professionnelles moins valorisantes), dans le partage des tâches familiales (les femmes doivent-elles être prisonnières de l'alternative entre « double journée » ou « temps partiel » ?), dans les médias et la publicité (stéréotypes sexistes, etc ), ou encore dans l'accès aux responsabilités politiques, économiques (... ou syndicales !), nous voulons promouvoir la place des femmes.

#### **6 - Nous voulons assurer conjointement la protection de la maternité et la promotion de la paternité**

Outre la protection de la maternité, un des premiers combats des femmes, la CNE estime que celle-ci va de pair avec la promotion de la paternité. Par ailleurs, la CNE considère que la promotion conjointe de la maternité et de la paternité est de nature à décroiser le marché de l'emploi ainsi que les mesures favorisant la conciliation vie familiale et vie professionnelle. Nous prôtons une égalité réelle en matière de congés liés à la naissance et l'adoption d'un enfant.

# Quelques exemples de stratégies et d'action pour l'égalité

**1. Conscientiser hommes et femmes à la nécessité d'une réelle égalité :** le mouvement syndical est un important éditeur de presse : pour la CSC francophone, ce sont 500.000 personnes qui reçoivent l'un de nos journaux. La question de l'égalité hommes-femmes y est traitée de façon régulière. De même dans nos formations (qu'elles soient destinées à des femmes ou à l'ensemble de nos militant-es) nous faisons de cette question une priorité. En particulier, la création de « Action Femmes CNE » en 2003 a renforcé nos campagnes pour l'égalité : lors des élections sociales, lors des négociations collectives, etc. : à chaque fois nous rappelons l'enjeu de l'égalité des droits.

**2. Personnalisation des droits : nous avons depuis plus de 10 ans bataillé pour réaliser la personnalisation des droits en sécurité sociale.** La CNE est longtemps restée assez seule – avec les principales organisations féministes - sur cet objectif ; mais peu à peu il s'impose plus largement. Notre objectif est le remplacement des droits dérivés de manière progressive et proportionnelle aux revenus de chacun (à chacun un droit direct) à condition que :

- la protection sociale des allocataires sociaux actuels et de demain ne soit pas réduite (pas de nivellement par le bas ni de régression sociale)
- nous restions dans un régime de sécurité sociale fédéral et solidaire
- le financement de la sécu par le fédéral se maintienne avec développement de projets de financements alternatifs (impôts sur les revenus financiers et le patrimoine , une taxe CO2, une taxe sur la productivité des machines, ....)

**3. L'accès à l'emploi pour tous :** pour faire progresser concrètement l'accès à l'emploi pour tou-te-s nous avons mis en avant plusieurs problèmes spécifiques : femmes « rentrantes », politique de formation et recyclage, question des assimilations ... En outre, nous continuons à promouvoir la réduction collective du temps de travail, bien préférable aux solutions de temps partiel « chacun pour soi » (plus égalitaire, sans impact négatif sur la sécurité sociale, limite la flexibilité, permet la conciliation vie familiale – vie professionnelle égalitaire, ouverture à des évolutions de carrières identiques pour les hommes et les femmes). Enfin, notre lutte contre les sous-statuts, les emplois précaires et les temps partiels non voulus bénéficie à tous – mais surtout aux femmes qui sont de loin les premières victimes de ces mauvais emplois.

**4. Egalité des salaires.** « A travail égal, salaire égal » : mais comment juge-t-on de l'équivalence de deux fonctions différentes ? Comment sortir de la mauvaise tradition qui valorise moins les fonctions majoritairement féminines ? Nous avons beaucoup travaillé, dans des secteurs ou dans des entreprises, pour établir des classifications de fonctions objectives, sur base desquelles les barèmes peuvent être négociés.

**5. Une juste place pour les femmes dans la CNE.** C'est aussi en interne que nous menons des actions positives en faveur des femmes :

- pour assurer une réelle place aux femmes militantes à tous les niveaux de décision dans la CNE, nous avons depuis des années plaidé pour une représentation proportionnelle dans les secteurs. En juin 2008, la CNE s'est dotée de statuts qui imposent la parité hommes-femmes au Comité National et au Congrès.
- nous avons commencé à aménager mieux les conditions de participations (temps – lieu – contenu de réunions) ;
- aux élections sociales, nous recommandons d'établir la proportionnalité sur les listes. Après chaque élection sociale, nous évaluons l'évolution des résultats : celles de 2012, par exemple, n'ont pas donné des progrès suffisants, dans l'ensemble.



# 11> Environnement et développement

## Sept principes essentiels pour l'environnement et le développement

### 1 - Principe de responsabilité

Nous n'acceptons pas que certaines entreprises ou Etats puissent épuiser les ressources ou polluer la planète en laissant « tout le monde » payer les dégâts ou subir les conséquences.

La vie des travailleurs ne doit pas être saucissonnée : l'amélioration des conditions de travail, de l'environnement au travail et du cadre de vie en général font une revendication globale. Toutes les nuisances, qu'elles soient subies au boulot, sur les routes, à la maison ou dans la nature, ont un lien plus ou moins direct avec ce qu'on produit, comment et à quel prix.

Il s'agit de réfléchir concrètement sur le principe de responsabilité et d'examiner ce que cela sous-entend individuellement, collectivement et vis-à-vis des générations futures.

### 2 - Sortir du dogme de la croissance

Nous contestons l'idée que la croissance économique, entendue comme croissance du produit intérieur brut, soit la principale condition du développement, du moins dans les pays riches. Bien qu'elle ait permis par le passé de réels progrès, la croissance économique bute aujourd'hui sur des limites écologiques et sociales et n'a pas empêché la détérioration des conditions de travail et de vie d'une large partie de la population, y compris dans les pays industrialisés.



### 3 - D'autres indicateurs

Le système économique est intégré dans un environnement social, naturel et physique. L'impact des activités économiques sur cet environnement doit être systématiquement évalué et pris en compte dans les décisions politiques. Nous soutenons l'utilisation d'indicateurs alternatifs au PIB, prenant en compte cet impact, et leur mise en œuvre dans les politiques publiques et la négociation collective.

### 4 - Vers une économie soutenable

Nous voulons la transition effective vers une économie soutenable. Une telle économie doit privilégier la croissance du bien-être de tous, l'éradication de la pauvreté et l'amélioration de l'environnement grâce au rééquilibrage de la répartition des richesses produites en faveur des besoins sociaux et de la réduction collective du temps de travail.

### 5 - Vers une croissance lente ou une économie stationnaire

La gravité des déséquilibres écologiques et sociaux actuels exige aujourd'hui des réponses plus ambitieuses que celles proposées par le discours dominant sur le développement durable. Il est possible qu'une croissance lente ou stationnaire du PIB soit une condition nécessaire d'une économie soutenable orientée vers le bien-être et l'égalité. La CNE participera aux réflexions en vue d'évaluer la pertinence d'une telle hypothèse, et initiera de telles réflexions en son sein.

### 6 - Des politiques démocratiques de développement

Maîtriser le développement, le mettre au service d'une économie respectueuse des humains et de la planète, cela suppose d'abord, fondamentalement, de mettre en question la religion du profit : notre santé et notre bien-être, au travail et ailleurs, et ceux de nos enfants, doivent primer sur la compétitivité.

Une économie soutenable exige des politiques démocratiques de développement qui prennent en compte les contraintes naturelles, honorent l'exigence d'égalité au sein des peuples et entre eux, et servent au bien-être et aux biens et services essentiels. Il faut donc que ces politiques :

- contrôlent, limitent ou interdisent certaines activités, ou pratiques susceptibles de nuire à l'Humanité ;
- régulent fortement des secteurs stratégiques (secteurs financiers, énergétiques, des transports, de la construction...) ;

## C'EST QUOI, LA CNE ?

- investissent massivement dans d'autres secteurs, comme les services et soins aux personnes, l'éducation, la culture et les médias publics en vue de former des citoyens critiques vis-à-vis de la société de consommation, de compétition et de lucre ;
- tiennent compte des objectifs de plein emploi. La protection de l'environnement peut par exemple créer de nouveaux emplois de qualité, que ce soit dans la recherche et le développement, dans le tri, le recyclage et la récupération, le secteur des économies d'énergie, la rénovation des logements,...

### 7 - Une mobilité maîtrisée des marchandises et des personnes sur le plan privé et professionnel

L'augmentation des déplacements a d'importants impacts pour le travailleur, pour l'entreprise mais aussi pour la planète. Les trajets professionnels, les déplacements du domicile vers le lieu de travail, les transports de marchandises sont source de stress et d'accidents, de pollution, de maladie, ainsi que source importante d'inégalités.

Il faut proposer une politique intégrée des horaires de travail, des transports de marchandises et de personnes (publics et privés), d'implantation des lieux de travail et des choix en matière de politique de logement. Notre objectif : privilégier une mobilité durable et douce, basée notamment sur un réseau de transports en commun efficace et accessible.



## Planète, état des lieux...

**L'espèce humaine en danger** : la croissance des économies occidentales s'est faite grâce aux énergies fossiles qui dégagent des émissions de CO<sup>2</sup>, responsables du réchauffement du climat. Ce réchauffement peut changer la face de la terre, provoque la disparition d'espèces vivantes, parfois à la base de certaines chaînes alimentaires. Des États et des multinationales bloquent les progrès dans la lutte contre le réchauffement climatique.

**Le consommateur cobaye** : sous la pression de la grande distribution et de la publicité, la qualité de l'alimentation se détériore - et les alternatives « bio » ne sont pas accessibles à tous ! Trop de sel, trop de sucre, trop de viande – et des viandes industrielles trafiquées, etc.

**Le travailleur cobaye** : les lieux de travail sont désormais infestés d'ondes magnétiques (wifi, antennes gsm, etc.) dont les effets réels sont encore mal connus. Qui pourrait garantir qu'elles ne seront pas demain ce que le scandale de l'amiante ou de la dioxine a été hier ?

**Produire plus pour vivre moins bien ?** Si chaque année nous sommes collectivement de plus en plus riches, plusieurs indicateurs confirment que la satisfaction de vie ne s'améliore pas pour autant. La richesse – telle qu'elle est pensée aujourd'hui - ne fait manifestement plus le bonheur de nos pays. Sans doute parce que notre manière de mesurer la richesse (basée exclusivement sur le PIB) est totalement dépassée ? Une amélioration de la santé, de l'espérance de vie, des connaissances, de l'égalité n'est pas un indicateur de richesse. Par contre, la pollution, la guerre, les accidents de voiture, les tremblements de terre sont positivement comptabilisés dans la mesure de la croissance...

# 12> Faire une autre Europe !

## Six principes essentiels pour faire une autre Europe

### 1 - L'Europe, c'est d'abord un patrimoine social, à défendre, à étendre et à valoriser

L'Union Européenne fait peur, quand elle impose des politiques libérales, ou quand les gouvernements nationaux se cachent derrière « l'Europe » pour prendre des mesures de recul social.

Pourtant, l'Europe est aussi formée de pays ayant en commun un « patrimoine social », acquis d'un siècle et demi de luttes syndicales dans chacun de nos pays. Nous voulons valoriser cette réalité, mesurer dans quelle mesure elle

est commune (y compris en tenant compte des nouveaux Etats-membres), et mettre en place des mécanismes qui harmonisent vers le haut ce patrimoine partagé.

En outre, nous voulons étendre ce patrimoine commun à ce qui fait la base de la distribution des richesses : l'augmentation des salaires en lien avec la productivité, et la réduction collective du temps de travail.



### 2 - L'Union européenne doit être au service du progrès social, pas de la compétitivité.

Face à l'Europe des marchands, la CNE veut un « projet social européen »: les objectifs sociaux, écologiques et culturels doivent avoir une claire priorité sur les objectifs économiques.

Les pays de l'UE ont été capables de formuler des critères de convergence économique, et de s'y conformer. Nous voulons un programme de convergence sociale avec un calendrier et des objectifs :

- de réelle diminution du chômage (vers un objectif de 4% maximum) ;
- d'harmonisation vers le haut de la sécurité sociale ;
- d'harmonisation fiscale et de lutte contre les paradis fiscaux et le secret bancaire ;
- de services publics de qualité.

### 3 - Reconquérir la démocratie au plan de l'Union Européenne

Une grande partie des pouvoirs de nos Etats nationaux ont été peu à peu confiés à l'Union Européenne. Or, celle-ci est loin de correspondre à l'idéal de la démocratie réelle que nous avons poursuivi (et en bonne partie obtenu) au plan national.

Nous voulons une meilleure capacité de décider et un pouvoir du Parlement Européen sur tous les leviers déterminants. Nous voulons aussi plus de transparence des décisions, ce qui implique que les ministres nationaux rendent compte de leur position au Conseil des Ministres européens. En outre, puisque nous croyons qu'il n'y a pas de société démocratique sans contre-pouvoirs organisés, nous voulons une place pour la démocratie sociale et l'action collective aux côtés de la démocratie parlementaire.

### 4 - Les syndicats doivent construire un véritable mouvement social européen

Il n'y a pas de société démocratique sans contre-pouvoirs organisés. Puisque notre système politique devient toujours davantage européen, la construction d'un réel mouvement social et syndical européen est une nécessité urgente. en soi.

Pour cela, la CNE veut en priorité :

- se coordonner toujours mieux avec les mouvements syndicaux des autres pays de l'UE ;
- renforcer la formation et la compétence de ses militants dans l'action par delà les frontières nationales, en particulier au sein des entreprises de dimension européenne ;
- jouer (avec la CSC) un rôle actif dans les organisations syndicales européennes ;



## C'EST QUOI, LA CNE ?

- renforcer le processus des forums sociaux européens et permettre qu'ils débouchent sur de meilleures coopérations entre syndicats et mouvements sociaux et progressistes.

### 5 - Pour la libre circulation, mais contre le dumping social

La libre circulation volontaire des citoyens à l'intérieur de l'UE est un objectif important : nous sommes favorables à ce que les travailleurs bénéficient de cette liberté pour s'installer et travailler là où ils le préfèrent.

Mais rien ne justifie que les conditions de travail, de protection sociale et de salaire puissent être inférieures à celles du pays où le travail est presté. La libre circulation est un droit des citoyens, pas une arme pour permettre aux entreprises de les exploiter à bas prix ou de devenir un outil de pression sur les conditions de travail locales.

### 6 - L'Europe doit être un pôle de paix, de démocratie et de progrès social dans le monde

Ce que nous voulons pour l'Europe, l'Europe doit le promouvoir dans le monde. La meilleure façon de défendre la paix, la démocratie et le progrès social chez nous en Europe, c'est de tout faire pour qu'elles règnent ailleurs aussi. Ce n'est pas toujours le cas aujourd'hui : la politique commerciale de l'UE, ou sa position au sein de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ou du FMI, portent atteinte aux droits des travailleurs des pays du Sud - et menacent par contre coup nos propres droits sociaux.

## Quelle Europe à l'heure actuelle ?

**L'Europe pèse lourd ...** On continue souvent à nous parler de l'Europe comme d'un « projet » en construction. Pourtant, elle est désormais une réalité fortement charpentée, qui pèse de façon importante sur les Etats et sur notre vie quotidienne. On donne généralement le chiffre suivant : entre 60 et 70 % des changements législatifs dans les parlements nationaux seraient la transcription de directives européennes. Donc l'Europe pèse, qu'on le veuille ou non. Et il faut bien dire, hélas, qu'elle pèse particulièrement lourd pour les travailleurs : la liberté du capital est totale, l'harmonisation fiscale nulle part ; les décisions en faveur du commerce se prennent à la majorité simple, celles en faveur du travail requièrent l'unanimité ... Récemment, dans quatre jugements succes-

sifs relatifs au droit à l'action collective, la Cour de Justice européenne a prononcé des arrêts réellement inquiétants

**Le dialogue social européen ... ne pèse pas lourd** : les organisations syndicales européennes comme la CES, fortement intégrées dans le système institutionnel de l'UE (qui les finance pour l'essentiel), éprouvent beaucoup de difficultés à prendre des positions offensives au plan européen. L'essentiel des luttes sociales restent nationales. Les Comités d'Entreprise Européens (CEE) ne permettent en général pas de dépasser le stade de l'information : la direction parle, les délégués notent. Dans plusieurs pays, ce ne sont pas nécessairement des syndicalistes qui siègent au CEE. !

**L'Europe a des objectifs « libéraux »** : l'Europe veut être l'économie la plus compétitive du monde. Elle ne reconnaît pas la spécificité des services publics et non marchands, promeut la privatisation des services publics et de la sécurité sociale, la modération salariale, la concurrence entre travailleurs et systèmes de protection sociale européen. Elle promeut l'activation des chômeurs, le relèvement de l'âge de départ en pension ; elle veut relever son taux d'emplois à tout prix. Mais quels emplois ? 12,6 millions d'emplois créés en Europe (des 15) entre 1991 et 2004, mais la moitié sont temporaires et plus de 11 millions sont à temps partiel !

**L'Europe en manque de démocratie** : les organisations patronales, très actives sur le plan du lobby auprès de la Commission (environ 10.000 lobbyistes à temps plein à Bruxelles) esquivent la négociation sociale, à part dans quelques secteurs. Les traités européens réduisent les marges de manœuvres des Etats (politique budgétaire obligatoirement restrictive par exemple) et la Banque Centrale Européenne qui définit la politique monétaire n'est pas soumise au contrôle parlementaire et a pour unique objectif les intérêts financiers.

**L'Europe forteresse** : alors que l'Europe tire profit du commerce international, surtout vis-à-vis des pays en voie de développement, elle ferme ses portes aux réfugiés. Selon une revue de presse faite par Fortress Europe, 7.180 immigrants sont morts aux frontières de l'Europe depuis 1988, dont 2.141 disparus en mer.

# 13> Mondialiser la justice et la solidarité !

## Six principes essentiels pour mondialiser la justice et la solidarité

### 1 - Pour l'internationalisme

Le nationalisme et la compétition entre les Etats nous divisent et mènent à la guerre économique et à la guerre tout court.

Nous optons pour l'internationalisme : par delà les frontières, la lutte des salariés, des chômeurs, des pensionnés, des travailleurs des secteurs informels, des paysans avec et sans terre nous réunit tous contre un système commun d'exploitation.

Nous prônons la solidarité entre les peuples, et la coopération plutôt que la compétition.



### 2 - Démocratie réelle dans le monde

Au plan international, nous avons besoin d'organisations qui renforcent la démocratie et les droits fondamentaux. Certaines le font, comme l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont nous soutenons la démocratie tripartite et les conventions fondamentales.

Nous voulons aussi le renforcement démocratique de l'ONU dont la déclaration des Droits Humains doit être prise en compte par tous les pouvoirs.

D'autres organisations internationales (OMC, FMI, Banque Mondiale, OCDE, etc.) ne sont pas, ou ne sont plus assez au service de la démocratie, mais le plus souvent des intérêts des plus riches : leur fonctionnement et leurs missions doivent être profondément revus et subordonnés aux normes de l'ONU et de l'OIT.

Enfin, il n'y a pas de démocratie internationale sans une démocratie réelle dans chaque pays (pas seulement des élections formelles qui maintiendraient les privilèges) : nous voulons donc soutenir les mouvements de démocratisation réelle et les contre-pouvoirs dans tous les pays, pour que la démocratie s'exerce réellement pour tous, partout, sans pour autant légitimer l'exercice de la force pour imposer la démocratie.

### 3 - Solidarité mondiale, justice mondiale

La globalisation, la mondialisation économique et financière servent les intérêts des pays occidentaux et des populations aisées dans les pays en voie de développement. Nous prônons un juste développement pour tous, ce qui suppose :

- de lutter contre le partage effroyablement inégal des richesses ;
- de réorienter l'aide publique au développement et les accords commerciaux et d'investissement, en fonction de l'intérêt des peuples et de leur progrès social ;
- d'annuler la dette des pays du tiers monde.

### 4 - Migrations : égalité de traitement

Quitter son pays est un droit fondamental ; ce droit doit s'accompagner de la possibilité raisonnable de s'établir, comme citoyen et travailleur doté de droits, dans un autre pays où une vie digne est possible. Sur ce plan, la Belgique et l'Europe, qui ne sont certes pas menacées par « toute la misère du monde » !, doivent assumer leurs responsabilités sans tracasseries ni faux fuyants.

Par ailleurs beaucoup parlent d'immigration « économique » : la position de la CNE sur ce point est :

- que l'on donne priorité aux travailleurs déjà présents sur notre territoire : belges ou immigrés établis, travailleurs sans papiers - quitte à leur assurer une formation au besoin - avant de faire venir des migrants « rentables » ;
- qu'en tout état de cause, si migration il y a, ce soit dans le strict respect de l'égalité de traitement : payer moins les travailleurs migrants, c'est indigne pour eux... et cela abaisse les standards d'emploi pour tout le monde ici ;
- que les migrants qui seraient accueillis dans le cadre d'une telle politique bénéficient de droits réels de citoyens (comme le droit de séjour, le regroupement familial etc.) : ils ne sont pas juste de la « main d'œuvre » ;
- que l'on empêche la fuite des cerveaux (aspiration dans les pays riches des travailleurs hautement qualifiés des pays pauvres).

### 5 - Renforcer le syndicalisme dans le monde

Dans notre propre intérêt, et en fonction de notre attachement aux Droits Humains fondamentaux, nous avons besoin qu'il y ait des syndicats forts et indépendants partout dans le monde. Pour cela :

- nous sommes solidaires des syndicats nationaux dans les pays du Sud et de l'Est dans le respect de leur autonomie ;

## C'EST QUOI, LA CNE ?

- nous voulons lutter contre la répression dont sont victimes les syndicalistes dans de nombreux pays du monde ;
- nous croyons à l'importance des organisations syndicales internationales et voulons contribuer activement à leur renforcement ;
- beaucoup de nos affiliés et militants travaillent pour des entreprises multinationales : nous croyons à la nécessité de développer, au sein de ces entreprises, une action syndicale internationale.

### 6 - Un monde plus juste est possible

Par delà nos engagements sur les questions sociales et syndicales, nous voulons que les syndicats jouent un rôle actif dans le mouvement altermondialiste, dont nous soutenons les principaux combats dans le respect des statuts et des valeurs de la CNE. Par exemple :

- pour la paix et contre les guerres impérialistes et pour le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes ;
- contre le patriarcat et la domination masculine ;
- pour l'émancipation des femmes ;
- contre toute forme d'exploitation des enfants ;
- contre le racisme et le néo-colonialisme ;
- pour la souveraineté alimentaire et le droit à un travail décent pour les paysans ;
- pour l'annulation de la dette illégitime des pays du « sud » ;
- pour le droit à l'eau potable reconnue comme un bien commun ;
- pour le partage des connaissances, et contre la privatisation des savoirs.

## Mondialisation : un état des lieux

**Des états affaiblis et dépassés !** En Belgique, on connaît ça très bien : les Etats sont contestés « par le bas » par l'émergence des régionalismes : de nombreuses compétences ont été retirées à l'Etat – mais pas encore les compétences essentielles de la Sécu et de la solidarité – les syndicats y veillent. En même temps, les prérogatives des états leur sont enlevées « par le haut », du fait de l'apparition d'agences supranationales dotées de pouvoirs forts (FMI, OMC...) ou d'influence (OCDE ...). Certaines de ces agences, comme l'OMC, sont dotées de juridictions supranationales autorisées à condamner les Etats.

**La financiarisation comme outil d'asservissement des entreprises** : la mondialisation, c'est aussi la constitution d'un marché mondial des devises et des titres, doté d'une liquidité presque totale (dont le « crash boursier » de l'été 2008 donne une idée ...). Ce pouvoir financier a transformé les entreprises en biens quelconques - à vendre et à acheter.

**La dette comme outil d'asservissement des Etats** : ce capital financier accumulé à un rythme accéléré donne aussi à ses gestionnaires un pouvoir immense sur les Etats, via les dettes publiques. Une des causes essentielles de l'anti-développement est la dette du Tiers- Monde. Les pays en développement ont remboursé presque 10 fois ce qu'ils devaient en 1980, mais leur dette a été multipliée par presque 5. La part du budget des États d'Afrique consacrée au service de la dette : 38 % ! La situation que ces Etats ont connue semble se dessiner maintenant en Europe ! Sous l'impulsion de la troïka, des plans d'ajustement structurel sont imposés à la Grèce, à l'Irlande... Un laboratoire pour le futur ?

**Des inégalités qui augmentent** : en 2002, les 7 plus grosses fortunes du monde possédaient ensemble plus que le PIB total du groupe des 49 pays les moins avancés, où vivent 650 millions d'individus. 300 millions de personnes, soit 5% de la population mondiale détiennent la quasi-totalité de la richesse boursière de la planète (la moitié est américaine). Ces individus actionnaires possèdent largement plus des  $\frac{3}{4}$  du patrimoine marchand mondial (immobilier, appartements, actions, liquidités, œuvres d'art). 10 à 12 millions contrôlent la moitié de la capitalisation boursière de la planète, somme nécessaire pour assurer à la totalité de la population les services de base, tels qu'une alimentation décente, l'accès à l'eau potable, l'éducation primaire et l'accès aux soins de base : 80 milliards de dollars par an pendant 10 ans.

**Les inégalités tuent !** A l'inverse de tous les discours sur le « développement », les inégalités entre régions du monde s'aggravent. De même, la mortalité infantile (30.000 enfants meurent chaque jour de maladies facilement curables), la faim ( 799 millions de personnes souffrent de la faim dans les pays en développement) et l'absence des biens sociaux de base (eau potable, santé, enseignement ...) touchent plus de personnes que jamais. Dans le même temps, l'industrialisation et le salariat se sont étendus à (quasi) tous les pays du monde, y compris avec l'apparition de véritables syndicats ... souvent violemment réprimés.

# 14 > Culture et éducation

## Cinq principes essentiels pour le droit à la culture et l'éducation

### 1 - Culture, éducation, citoyenneté »

Le droit à l'enseignement ne connaîtra ni conditions ni contraintes.

L'école constitue un des fondements d'une société démocratique. L'enseignement constitue un mode fondamental d'émancipation des jeunes mais il demeure aujourd'hui un profond marqueur des inégalités sociales et culturelles de notre société.

En cause le cloisonnement des réseaux, la ségrégation dans les quartiers, l'orientation des enfants vers des filières pauvres, les pratiques de sélectivité de certains établissements qui entretiennent les inégalités.

La CNE soutient qu'un enseignement de qualité, accessible à tous, ne peut être organisé que lorsque les pouvoirs publics en portent la responsabilité financière et réglementaire. La marchandisation du savoir et des connaissances demeure une menace pour l'accès de tous à l'école.

Par ailleurs, la CNE entend souligner qu'il y a lieu de se préoccuper du sort qui est fait aux élèves qui sont orientés vers des filières culturellement ou sexuellement connotées et moins valorisées, sans tenir compte de leurs résultats scolaires.



### 2 - Le droit à la formation professionnelle et à la formation continue

La formation continue constitue un prolongement naturel de la formation initiale. Il s'agit aujourd'hui d'une nécessité alors que les trajectoires professionnelles se diversifient et que les évolutions, notamment technologiques, bouleversent régulièrement le quotidien des travailleurs. Les entreprises doivent offrir des formations à tous les travailleurs.

Néanmoins, toutes les données disponibles indiquent que la formation continue bénéficie aujourd'hui davantage et plus que jamais aux travailleurs ou demandeurs d'emploi qui disposent d'un bagage scolaire important. Pour le dire autrement, tous les travailleurs ne sont pas égaux devant l'accès à la formation continue.

Les actions de formation professionnelle et de formation continue concrétisent le projet fondamental d'éducation du citoyen-travailleur.

Elles reposent sur quelques grands principes :

- le droit de se former tout au long de la vie, que l'on soit un travailleur avec ou sans emploi ;
- la capacité de la personne à construire elle-même son parcours éducatif ;
- les moyens pour les personnes d'acquérir l'autonomie et la distance indispensable à la compréhension et à la critique du monde qui nous entoure, notamment par l'accès à des méthodes et des processus de formation adaptés à leur âge, leur handicap, leur niveau d'instruction.

La CNE estime que les travailleurs doivent participer à la réflexion sur les méthodes et processus éducatifs.

La CNE rappelle que les femmes restent, globalement, victimes du « plafond de verre » : il semble qu'elles ne puissent toujours pas accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti également aux femmes comme aux hommes, et par là leur rendre accessibles certaines responsabilités.

La CNE insiste pour que des efforts particuliers soient systématisés et coordonnés pour que le droit des femmes à la formation continue et/ou professionnelle soit égal à celui de leurs collègues masculins.

### 3 - Le droit à l'éducation permanente

La CNE souhaite à travers l'éducation permanente à la fois donner à chaque individu des repères pour comprendre et agir dans la société et lutter contre les inégalités, l'obscurantisme, l'ignorance, les préjugés, sources d'extrémisme et d'intolérance. A ce sujet, la CNE estime prioritaire la réhabilitation et le renforcement du droit au congé éducation payé (CEP).

L'éducation permanente doit faire l'objet d'un financement public à la hauteur des enjeux sociaux qu'elle doit rencontrer.



#### 4 - Le droit à la culture

La CNE entend prendre sa place dans la défense d'une véritable démocratie culturelle. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. L'accès à la culture est un droit fondamental qui contribue à la formation du citoyen et constitue donc une composante essentielle de la démocratie.

Nous refusons la marchandisation de la culture ou du sport et revendiquons un véritable statut pour les artistes.

Nous revendiquons pour tous, sans discriminations, l'accès à la culture, étant entendu que pour nous elle ne se réduit pas à sa seule dimension artistique, mais englobe tout ce qui permet d'appréhender le monde, de s'y situer et d'y agir individuellement et collectivement en vue de l'émancipation sociale. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par des contraintes purement commerciales.

#### 5 - Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de la société

Que ce soit à l'école (choix des filières professionnelles moins valorisantes), dans le partage des tâches familiales (les femmes doivent-elles être prisonnières de l'alternative entre « double journée » ou « temps partiel » ?), dans les médias et la publicité (stéréotypes sexistes, etc), ou encore dans l'accès aux responsabilités politiques, économiques (... ou syndicales !), nous voulons promouvoir la place des femmes.



# 15>La CNE un syndicat démocratique

## Six principes essentiels pour faire un syndicat démocratique et efficace

### 1 - La CNE : notre outil pour une société où l'épanouissement prime sur le profit

Un syndicat n'est pas une fin en soi. C'est un outil de coalition de tous les travailleurs et travailleuses, avec et sans emploi.

Notre action, celle de nos délégués, sert à construire une société qui met tous les humains au centre de ses préoccupations, reléguant l'économique et le financier au rang qui est le leur : celui de servir le bien-être et l'épanouissement de tous.

### 2 - Le monde change : la CNE doit pouvoir évoluer

Notre façon d'agir, de communiquer, de nous organiser doit tenir compte de l'évolution du monde du travail : internationalisation, multiplication des emplois précaires et du nombre de cadres, nouvelles technologies...

Nous voulons rester un syndicat d'avenir pour tous les travailleurs d'aujourd'hui.

### 3 - La CNE est un mouvement de militant-es. Elle est portée par leur participation active

La CNE ne peut pas se limiter à être une organisation qui rend de bons services à de nombreux affiliés. Elle doit être animée par la volonté et l'enthousiasme de ses militant-es : dans les entreprises, les actions locales, les instances etc. Notre organisation doit permettre à chaque militant-e de sentir qu'il peut apporter sa contribution, et que son action compte dans la CNE.

### 4 - La négociation collective, c'est notre métier, notre force, notre fierté

La négociation collective fondée sur des organisations syndicales représentatives est essentielle. Dans un contexte d'individualisation extrême, nous voulons rappeler que négocier collectivement des règles communes est souvent la meilleure protection pour les individus. C'est la spécificité du mouvement syndical et cela doit rester au cœur de notre action.

## 5 - La démocratie a besoin de syndicats forts. Les syndicats ont besoin d'une démocratie réelle

C'est le mouvement syndical qui a conquis le suffrage universel et permis la construction de nos démocraties parlementaires. Nous nous opposons à ceux qui prennent prétexte des dysfonctionnements ou des lacunes de la démocratie pour la museler ou la supprimer. Les idées d'extrême-droite, qu'elles soient portées par des partis politiques ou banalisées par des personnes dans tout autre lieu, sont un danger pour la démocratie et pour la liberté syndicale. Notre société et notre économie ont besoin de plus de démocratie réelle et de liberté syndicale : pas de moins !

## 6 - Avec les précaires, contre la précarité

Le bon emploi n'est pas une forteresse assiégée, c'est un objectif sans cesse reconquis. Nous dénonçons et combattons les mauvaises formes d'emploi (temps partiel et intérim subis, sous-statuts, travailleurs sans-papiers, faux indépendants etc.) et leurs effets négatifs.

Mais cela ne doit jamais nous conduire à exclure ceux qui en sont les victimes ! Au contraire, c'est aussi avec les personnes concernées que la CNE veut agir.



# Une CNE démocratique et représentative : un défi quotidien !

**Une organisation syndicale représentative** Avec 167.000 membres et plus de 10.000 délégué-es dans des milliers d'entreprises, la CNE est devenue la plus grande organisation syndicale en Wallonie et à Bruxelles. Deux tiers des affiliés de la CNE sont des femmes, un tiers sont des jeunes. Nous sommes actifs dans des secteurs aussi différents que les services marchands et non marchands, les banques et assurances, le commerce, l'industrie, etc. Mais qu'en est-il des militants dans les entreprises, dans les instances ? Nous avons aussi environ 1/3 des nos affiliés qui sont sans emploi ou (pré) pensionnés ...

**Des leviers d'actions suffisants ?** La CNE peut agir dans l'entreprise, auprès des politiques dans le non-marchand, au sein de nombreuses Commissions paritaires. Par le biais de la CSC, elle agit au groupe des 10, auprès des différents gouvernements dont nos affiliés dépendent, dans des organes de concertation. Nous sommes aussi associés à la gestion paritaire de la sécurité sociale. Mais cette présence dans de multiples lieux de concertation ne permet pas toujours d'éviter des reculs. Nombreux sont alors ceux que gagne un sentiment d'impuissance ...

**Décider ensemble ? C'est difficile...** Par le biais de consultation interne, plus ou moins large, les décisions sont prises par des militants mandatés par leurs pairs. Les instances de décision de la CNE sont composées en majorité de militants – ou au minimum elles associent en parité militants et permanents. Mais il est vrai que les décisions doivent souvent tenir compte d'un contexte qui nous dépasse (alliances syndicales, position des partenaires ou interlocuteurs patronaux, etc.), et d'agendas souvent imposés de l'extérieur et qui empêchent d'associer réellement les affiliés et militants.

**La militance n'est plus une évidence :** la CNE défend des positions et des principes politiques qui engagent la société tout entière. Nous ne sommes pas les seuls à le faire, même si chacun le fait de son côté. Face à un monde patronal uni, dans un contexte idéologique défavorable, certains militants perdent confiance en l'avenir. D'autres formes de militance se développent en dehors des organisations syndicales, parfois plus proches des formes contemporaines d'engagement : à court terme, peu formalisé, « à la carte ». Le type de militance a changé. Certains préfèrent militer ailleurs...

## Quelques exemples de stratégies et d'action

**Représentativité** : pour augmenter la présence des femmes dans les instances de décision, la CNE s'est donné des objectifs qui sont évalués régulièrement ; en juin 2008, elle a fait un pas de plus : le Comité national et le Congrès sont établis sur base de la parité hommes-femmes. Pour mieux associer les travailleurs isolés et sans emploi aux instances de décision, des mandats « sans emploi » et « pensionnés » ont été créés au comité national. La difficulté demeure, de faire le lien avec la « base » des affiliés sans emploi.

**Démocratie** : pour associer le plus grand nombre possible d'affiliés et de militants aux décisions par la consultation et la participation active, nous veillons à créer des conditions qui permettent aux femmes, aux travailleurs à temps partiel et aux jeunes travailleurs de participer plus. Nous nous donnons comme objectif que nos assemblées et réunions soient démocratiques, efficaces et motivantes. Nous voulons élargir la base des affiliés et des militants en prenant mieux en compte les nouvelles précarités. La formation des militants (à la CSC, dans les secteurs ou à Action Femmes, à l'Ecole syndicale ...) doit aussi être un levier de démocratie interne : former pour améliorer la capacité de décision

**Rapport de forces** : la négociation collective doit continuer à être étendue au maximum de travailleurs. Dans certains secteurs nous négocions pour les cadres, dans beaucoup d'autres ils restent des exclus de la négociation collective. Pour les travailleurs des PME, nous avons obtenu au plan interprofessionnel un progrès partiel en 2008 : les compétences des CPPT sont étendues dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs; et celles des DS en dessous de 50. Mais la question de réelles élections sociales dans les PME reste non résolue. Dans certains secteurs pourtant, notamment du non-marchand, l'abaissement du seuil pour l'installation des délégations syndicales a été obtenu. Ainsi en Maisons de Repos, où ce seuil passe en quelques années de 50 à 40, puis 30, puis 20. Une question importante est celle des modalités d'action : la grève reste un instrument indispensable dans la création du rapport de forces ; mais il y a des situations ou des secteurs où elle est terriblement difficile à organiser. Ou parfois peu efficace en soi. Nous ne pouvons pourtant pas nous contenter d'actions purement symboliques ...



## Congrès 2015

Le congrès de 2010 a défini en 15 grandes perspectives le Projet social qui oriente les actions de la CNE. Nous savons donc vers quel monde nous voulons aller. Mais comment ?

Le congrès de 2015 a été l'occasion de penser l'exercice du rapport de forces et de notre influence pour progresser effectivement dans ce sens.

### Face au pouvoir de l'argent, construire notre contre-pouvoir

*Texte définitif adopté*

231 Oui / 0 Non / 0 Abstentions

## Introduction

### LIGNE DE FORCE 1

Nous prenons comme point de départ l'intérêt des travailleurs avec ou sans emploi, actifs ou inactifs. Cet intérêt peut prendre une forme matérielle (mon intérêt) ou une forme symbolique (ce qui m'intéresse). A cet égard, la CNE développe par priorité un service et une défense les plus étendus possible pour ses membres et les travailleurs.

### LIGNE DE FORCE 2

Nous affirmons que le centre de notre action syndicale est le conflit permanent entre les intérêts des travailleuses et travailleurs et ceux des détenteurs du pouvoir, qu'il soit dans les entreprises ou dans la société. Ceci implique que la CNE est un contre-pouvoir au sein des entreprises et au sein de la société. La résolution des conflits sociaux passe par la concertation, la négociation et l'action collective. C'est dans ce sens que nous travaillons, comme acteur social porteur des capacités de conflit, de rapport de forces et de dialogue, à la structuration des problématiques et à la recherche de solutions collectives.

### LIGNE DE FORCE 3

Sur cette base, la CNE constitue un mouvement social qui consiste à établir trois objectifs:

- la capacité de dire « nous », d'affirmer notre identité et notre appartenance à notre mouvement, en tant qu'acteur collectif bien au-delà des intérêts communs ponctuels ;
- la capacité de dire « eux » et donc de désigner les adversaires qui défendent des intérêts divergents à ceux des travailleurs ;
- la capacité de convaincre que la situation et les solutions proposées pourraient être tout autres.

### LIGNE DE FORCE 4

La CNE agit sur base de son projet social et du mandat qui lui est donné par les travailleuses et travailleurs. Afin d'assurer la meilleure représentativité des travailleurs dont elle défend les intérêts, elle poursuit une politique à la fois d'affiliation la plus large possible et de déploiement des organes de concertation que sont les DS, le CE et le CPPT, permettant aux représentants des travailleurs de s'investir pour défendre

et relayer les intérêts des travailleurs et affiliés et créer l'adhésion pour défendre le projet social.

### LIGNE DE FORCE 5

La CNE inscrit son action au cœur du mouvement ouvrier dans son ensemble. La stratégie d'alliance de la CNE doit la conduire à envisager prioritairement des alliances au sein du mouvement syndical et à favoriser l'unité des travailleurs à travers le front commun.

### LIGNE DE FORCE 6

La CNE considère le MOC et la CSC comme des interlocuteurs privilégiés sans qu'ils soient nécessairement exclusifs.

### LIGNE DE FORCE 7

A cet égard, la CNE étant partie constitutive de ces organisations, elle amplifie son investissement dans les mandats qui lui sont dévolus afin de favoriser une prise de décision la plus démocratique possible au sein du MOC et de la CSC.

### LIGNE DE FORCE 8

A l'égard d'autres acteurs, la CNE prône autant des associations ponctuelles, selon les opportunités, que des partenariats durables centrés sur son projet social. Par ailleurs, la CNE doit rester ouverte à des partenariats stratégiques selon les opportunités. Le choix des partenariats doit se faire à la lumière des objectifs partagés dans le projet social et en pleine conscience des limites et des points de rupture possibles. Les nouveaux partenariats nécessitent le respect de la démocratie interne. Par la suite, il faut aussi mettre en place des procédures d'évaluation des alliances.

### LIGNE DE FORCE 9

*221 Oui / 5 Non / 5 Abstentions*

Cela exclut d'office certaines organisations qui portent un message fondamentalement opposé à notre projet social, en particulier les organisations et mouvements liés à l'extrême-droite. Par ailleurs, notre attachement à notre indépendance exclut des partenariats structurels avec des partis politiques.

### LIGNE DE FORCE 10

Si nous nous définissons comme un contre-pouvoir, alors nos interlocuteurs sont les détenteurs du pouvoir. Il s'agit dès lors d'appréhender qui est ce pouvoir. Les déten-

teurs du pouvoir se logent aussi bien dans les sphères économique et financière que dans la sphère politique ainsi que dans un certain nombre d'appareils idéologiques (médias, « experts », lobbys, institutions nationales ou supranationales) de facto au service de nos adversaires.

#### LIGNE DE FORCE 11

A ce jour, le système dans lequel nous vivons s'appelle le capitalisme. Ce n'est là ni un gros mot, ni un cri d'indignation morale : c'est d'abord un constat qu'il vaut mieux faire assez calmement, et de façon analytique. Le cœur de ce système, ou son moteur essentiel, est que le capital veut croître et s'accumuler. Pour cela, il a besoin que l'apport d'activités humaines, en beaucoup de lieux, prennent la forme du travail subordonné sur lequel de la plus-value puisse être prélevée.

#### LIGNE DE FORCE 12

La CNE se définit donc un horizon qui est de défendre l'intérêt des travailleurs de manière collective, dont l'objectif principal est de trouver des accords qui permettent de faire progresser notre projet social et un interlocuteur qui est incarné par les détenteurs du pouvoir politique, économique et financier.

#### LIGNE DE FORCE 13

La CNE interagit avec ces interlocuteurs et avec la société dans son ensemble en prenant :

- un point de départ qui est de réaffirmer notre légitimité ; et trois moyens :
- la contagion culturelle dans une volonté d'éducation permanente ;
- la concertation et la négociation collective ;
- l'action collective.

## Chapitre 1 : Ré-affirmer notre légitimité pour développer nos alternatives

231 Oui / 1 Non / 2 Abstentions

### LIGNE DE FORCE 14

Pour concrétiser nos alternatives, il faut à la fois avoir un discours fort et convaincant (c'était le sens du Congrès de 2009-2010), avoir des pratiques efficaces de contagion culturelle, de concertation et d'action collective (chapitres 2, 3, 4), mais aussi être présents et représentatifs : c'est le sens de ce chapitre 1.

### LIGNE DE FORCE 15

Pour développer ces alternatives, notre point de départ est de réaffirmer notre légitimité. C'est par cette légitimité que les moyens d'action mis en œuvre peuvent être suivis de progrès concrets.

### LIGNE DE FORCE 16

Les militantes et militants, notamment dans les instances dans lesquelles ils siègent, doivent refléter les préoccupations des travailleurs. La CNE estime également que ses militants portent une vision et un projet social qui doivent leur permettre de dépasser les intérêts individuels des travailleurs pour viser les objectifs définis collectivement. Les échanges doivent donc être permanents entre la base des travailleurs et les instances syndicales, sur la base de mandats clairement définis et de confiance réciproque.

### LIGNE DE FORCE 17

La CNE estime que la démocratie interne doit être renforcée, dans l'esprit du Congrès sur les pratiques syndicales de 2001.

### LIGNE DE FORCE 18

La CNE tire aussi sa légitimité du fait qu'elle place au centre de son action la défense des plus faibles. Elle œuvre pour créer de la solidarité entre les travailleurs et, plus largement, dans tous les pans de la société.

### LIGNE DE FORCE 19

Le temps nécessaire à asseoir sa légitimité et à œuvrer en vue de la réalisation du projet social est à conquérir et à défendre de manière prioritaire. La CNE s'engage à négocier la reconnaissance du temps syndical, par le développement de crédits d'heure, la défense du congé-éducation payé et la défense de la libération des délégués pour des missions syndicales. La CNE réaffirme par ailleurs que le temps syndical doit être mis au service des affiliés et de l'organisation. Dans l'accomplissement de son mandat syndical, le représentant du personnel ne peut être préjudicié, tant dans son évolution de carrière que dans ses conditions de travail

### LIGNE DE FORCE 20

Elle réaffirme donc que les représentants syndicaux ont des responsabilités sur la gestion de leur temps syndical vis-à-vis de leurs affiliés, de leur équipe et de la CNE.

### LIGNE DE FORCE 21

La CNE peut compter sur ses représentants dans les organes de concertation que sont les DS, le CE et le CPPT et éventuellement le CEE. La CNE réaffirme que ces organes sont les principaux leviers du travail syndical.

### LIGNE DE FORCE 22

La CNE affirme sa volonté d'avoir une représentation syndicale dans un maximum d'entreprises. Les élections sociales constituent un moment indispensable et crucial pour y parvenir. Les secteurs disposant d'une majorité d'entreprises à taille réduite doivent tout mettre en œuvre pour obtenir une diminution du seuil d'installation d'une délégation syndicale afin de développer la représentation syndicale dans les PME et PMA.

### LIGNE DE FORCE 23

*214 Oui / 11 Non / 6 Abstentions*

Afin de favoriser la participation du plus grand nombre de travailleurs, d'assurer la meilleure représentativité et dans un souci de développement de la démocratie, la CNE est favorable à la représentation la plus large des mandats en entreprise en tenant compte de la diversité des entreprises et des contextes stratégiques et invite les équipes syndicales à en tenir compte lors de la constitution des listes.

## C'EST QUOI, LA CNE ?

### LIGNE DE FORCE 24

La CNE favorise le travail en équipe syndicale d'entreprise. Elle privilégie également un travail en front commun syndical le plus étendu possible.

### LIGNE DE FORCE 25

La CNE réaffirme sa conviction que les meilleurs résultats sont obtenus lorsque les différents publics sont représentés et coalisés en vue d'objectifs communs, quels que soient leur statut ou leur fonction, avec une attention pour les minorités. Elle réaffirme son attachement à une représentativité qui tient compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### LIGNE DE FORCE 26

La CNE veille en outre à ce qu'un réel service soit fourni aux travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'une représentation syndicale pour les travailleurs des PME et PMA.

Elle veille à ce que le service rendu par les services de la CSC aux travailleurs sans emploi ou retirés de la vie active soit le meilleur possible.

### LIGNE DE FORCE 27

Les cadres, qui ont souvent accès à des informations et à une connaissance de l'entreprise spécifiques, sont invités à les partager avec les autres syndicalistes. Ce partage contribue à construire la confiance nécessaire à un syndicalisme représentatif.

### LIGNE DE FORCE 28

La CNE confirme que les cadres y ont clairement leur place. La CNE prend l'engagement de mettre en œuvre les moyens nécessaires au développement de l'action cadres.

### LIGNE DE FORCE 29

La CNE continuera à développer en son sein une structure spécifique dédiée à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des femmes.

### LIGNE DE FORCE 30

La CNE confirme l'ensemble des revendications qu'elle a émises dans son projet social pour l'amélioration des conditions de travail des femmes

## Chapitre 2 : Contagion culturelle

228 Oui / 1 Non / 3 Abstentions

### LIGNE DE FORCE 31

Nous entendons par contagion culturelle la propagation de nos idées, de notre projet social et de nos valeurs au plus grand nombre.

### LIGNE DE FORCE 32

Nous voulons construire collectivement une autre vision de l'avenir dans laquelle nous pourrions ensemble donner corps à nos valeurs. Dans un contexte où le capitalisme s'est imposé partout, la critique des idéologies est une priorité aujourd'hui. La compréhension des rouages des pouvoirs économique, politique mais aussi culturel doit être rendue accessible à tous les citoyens. C'est une des missions principales de l'éducation permanente - à entendre dans son sens fondamental comme éducation populaire - de donner les clés pour substituer aux logiques individuelles qui nous sont imposées de toutes parts, une possibilité de construire une logique collective.

### LIGNE DE FORCE 33

La CNE reconnaît l'impérieuse nécessité de convaincre les travailleurs et travailleuses dans les entreprises et hors entreprises. La contagion culturelle et l'éducation permanente sont des constructions de long terme qui se font aussi bien lors des conflits qu'en dehors du temps de conflit. Par ce dernier biais, elle peut toucher d'autres publics que les convaincus ou les presque convaincus. Nous faisons donc une différence entre le travail d'éducation permanente sur le long terme, le travail de conviction sur des dossiers et le travail pour la mobilisation sur des enjeux, ces trois manières de diffuser nos idées se renforçant mutuellement.

### LIGNE DE FORCE 34

210 Oui / 14 Non / 8 Abstentions

La CNE affirme que la contagion culturelle est un levier essentiel de son action, vu l'hégémonie actuelle du discours libéral. A cet égard, la CNE entend être la plus efficace possible, au sens où il faut concilier :

- communication et conviction à l'adresse de l'ensemble des citoyens avec des messages abordables ;
- travail de conviction de l'ensemble des militants de la CNE, en ne se privant pas des idées novatrices que certains militants peuvent apporter.

## C'EST QUOI, LA CNE ?

Les deux approches doivent se renforcer mutuellement pour à la fois permettre de mettre à l'agenda des idées nouvelles tout en garantissant la diffusion large d'idées progressistes constamment à promouvoir.

### LIGNE DE FORCE 35

La CNE estime que ses instances doivent propager et faire connaître le projet social, en ce compris les principes liés à la définition de nos pratiques syndicales, à tous ses militants et militantes et à tous ses affiliés et affiliées. C'est un préalable sans lequel toute stratégie serait fondée sur du sable.

### LIGNE DE FORCE 36

Notre force de conviction passe essentiellement par les militants, dont la présence dans les entreprises et, plus largement, dans la société, est un atout indispensable pour la diffusion de nos idées.

La CNE invite ses militants à être acteurs de leurs convictions, par la participation aux débats qui traversent leur organisation et en étant, par curiosité militante, des initiateurs de débats. La CNE estime que pour l'amélioration de la diffusion des idées, les militants doivent privilégier :

- des contacts directs :
  - en assemblée, qui reste le levier majeur de contact, de conviction, et de démocratie en entreprise ;
  - individuels ;
  - en amont et en aval de toutes les actions syndicales entreprises, que ce soit en soutien de la négociation ou de l'action collective ;
- un bon fonctionnement de l'équipe syndicale favorise la contagion culturelle (le travail de débat en équipe prépare le débat avec les travailleurs) ;
- une communication appropriée qui s'adresse directement aux travailleurs qu'ils représentent ;
- une communication élargie aux utilisateurs des services.

### LIGNE DE FORCE 37

Pour les aider dans cette mission, la CNE s'engage à :

- produire des outils de compréhension pédagogiques et à promouvoir des formations permettant tant de s'appropriier les débats de fond que d'apprendre les techniques de communication écrite et parlée afin de soutenir leur travail journalier ;
- porter une attention particulière aux délégués qui ne peuvent s'appuyer sur une

équipe syndicale ;

- adapter sa communication et ses outils aux différents publics.

### LIGNE DE FORCE 38

La CNE réaffirme que les permanents jouent un rôle important :

- par le soutien et la présence auprès des équipes syndicales et dans l'accompagnement des actions engagées par les équipes syndicales ;
- ils doivent pouvoir aller vers la population, notamment lors des grèves et des manifestations, afin d'expliquer les enjeux qui sont portés par ces actions ;
- ce rôle passe aussi par la capacité à être présents dans les médias, tant classiques qu'alternatifs (réseaux sociaux...).

### LIGNE DE FORCE 39

La CNE a, depuis plusieurs années, professionnalisé sa stratégie de communication, ce qui se traduit par une présence plus grande dans les médias. Les clés du succès passent par le fait de :

- avoir une analyse et un discours à la fois critiques et crédibles ;
- rester indépendant par rapport aux partis politiques ;
- adapter les messages et les canaux aux publics, notamment en promouvant les nouveaux modes de communication et en y appliquant les règles d'efficacité : des messages courts et percutants, sans être simplistes ou populistes, avec les liens pertinents.

### LIGNE DE FORCE 40

La CNE continuera à affirmer sa présence dans les médias, en continuant à développer cette approche. Par ailleurs, elle développera une approche critique des médias et des formations permettant de prendre une distance critique par rapport au discours médiatique.

## Chapitre 3 : Concertation et négociation collectives

225 Oui / 3 Non / 4 Abstentions

### LIGNE DE FORCE 41

Nous entendons par négociation collective le processus de recherche et de définition d'accords contraignants entre interlocuteurs sociaux, dont les intérêts sont divergents. En cela, elle dépasse le simple dialogue social. La concertation collective est définie comme le processus par lequel ces interlocuteurs s'accordent sur les enjeux de la négociation.

### LIGNE DE FORCE 42

La CNE estime que l'amélioration des droits des travailleurs doit se concrétiser dans l'entreprise, par l'instauration ou le renforcement de mécanismes paritaires qui mettent des limites importantes au pouvoir des actionnaires et/ou gestionnaires des entreprises. La CNE continuera à faire tout ce qui est en son pouvoir pour que ces principes démocratiques soient respectés au sein de toutes les entreprises, et pour développer le pouvoir des travailleurs sur toutes les questions qui concernent leur intérêt, sur base égalitaire.

### LIGNE DE FORCE 43

La CNE doit saisir toutes les opportunités qui se présentent en entreprise et en commission paritaire pour négocier collectivement une amélioration des conditions de travail et de rémunération en cohérence avec le projet social de la CNE.

### LIGNE DE FORCE 44

La CNE peut compter sur ses représentants dans les organes de concertation que sont les DS, le CE et le CPPT et éventuellement le CEE ainsi que les commissions paritaires au niveau sectoriel. La CNE réaffirme que ces organes sont les principaux leviers du travail syndical.

### LIGNE DE FORCE 45

La CNE réaffirme également que chaque formalisation du cadre de travail, contre l'arbitraire et le flou qui profitent aux employeurs, et toute amélioration des conditions de travail et de rémunération, sont autant de victoires syndicales.

#### LIGNE DE FORCE 46

La CNE privilégie une approche collective des accords d'entreprise. Cette approche collective se traduit notamment par une construction de la négociation qui s'appuie sur :

- des enquêtes et consultations les plus larges possibles ;
- des cahiers de revendications élaborés démocratiquement ;
- des assemblées et des communications claires et régulières.

#### LIGNE DE FORCE 47

La CNE constate que l'amélioration des conditions de travail nécessite dans de nombreux cas de créer un consensus parmi les travailleurs et de formuler des compromis.

#### LIGNE DE FORCE 48

La CNE constate que la négociation collective repose notamment sur des plaintes individuelles que l'on articule ensemble pour avoir une approche collective. La CNE constate que des plaintes individuelles peuvent ainsi constituer des leviers pour imposer, au bénéfice de tous, le respect des obligations réglementaires.

#### LIGNE DE FORCE 49

Suppression : 204 Oui / 14 Non / 14 Abstentions

#### LIGNE DE FORCE 49

La CNE s'engage, que ce soit par les services de la CSC ou par son action propre, à diffuser, par l'entremise des permanents, l'information la plus complète possible et à former les militants afin de remplir leurs missions le plus adéquatement possible. Les permanents ont pour mission que les équipes syndicales au grand complet profitent de ces formations et informations.

#### LIGNE DE FORCE 50

La CNE estime que les négociations doivent tenir compte des enjeux des différentes catégories de personnel, en privilégiant les revendications et solutions acceptables par tous.

#### LIGNE DE FORCE 51

La CNE privilégie une négociation directe entre acteurs de la concertation autant que possible, l'usage d'experts au service des délégués si nécessaire. La négociation doit

rester aux mains des interlocuteurs syndicaux et patronaux. La négociation n'est pas une négociation d'experts mais une négociation d'acteurs. La CNE souligne la spécificité du secteur Non Marchand, dont les interlocuteurs des syndicats sont aussi bien les employeurs et leurs fédérations que les pouvoirs publics, qui agréent et subsidient.

### LIGNE DE FORCE 52

La CNE estime plus que jamais que les négociations sectorielle et interprofessionnelle pour tous et toutes doivent être renforcées. La négociation collective doit être portée au niveau le plus élevé, si possible interprofessionnellement afin de créer et renforcer la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses, avec ou sans emploi par la mise en place de socles minimaux qui renforcent la capacité de mettre en œuvre des solutions au niveau sectoriel. La CNE reconnaît que le niveau sectoriel est un niveau privilégié pour engranger des accords.

## Chapitre 4 : Action collective

*196 Oui / 8 Non / 28 Abstentions*

### LIGNE DE FORCE 53

Nous entendons par action collective l'expression et l'exercice du rapport de force par un groupe déterminé en vue d'atteindre des objectifs partagés.

### LIGNE DE FORCE 54

La CNE confirme que l'action collective est notre arme principale pour mobiliser les travailleurs et travailleuses. Le rapport de force et l'action collective sont indissociables ; si le rapport de force doit être présent pour qu'une action collective puisse voir le jour, il est évident qu'une action collective, expression du rapport de force l'améliore si elle est réussie et risque de le détériorer en cas d'échec.

### LIGNE DE FORCE 55

Pour préparer une action collective réussie, la CNE s'engage à poursuivre et améliorer la mise à disposition des représentants des travailleurs et des délégués :

- d'outils d'information adaptés, destinés à sensibiliser et à convaincre pour mobiliser ;
- de formations adéquates pour favoriser une équipe syndicale autonome et efficace ;
- de services juridiques et d'analyses économiques de qualité ;

- de matériel, de soutien logistique et d'animation adaptés et en nombre suffisant. Les permanents mis à disposition par la centrale doivent en faire une priorité et être bien formés.

#### **LIGNE DE FORCE 56**

La CNE est favorable à poursuivre toutes les alliances et partenariats avec d'autres organisations ou institutions qui partagent son projet social, tout en évaluant le temps et les moyens dont elle dispose pour investir dans ces alliances. Il faut donc poursuivre et approfondir, aux moments et dans les lieux où cela est nécessaire, le front commun, les relations entre centrales de la CSC, une dynamique communautaire constructive et des relations entre syndicats et société civile, au niveau national et international.

#### **LIGNE DE FORCE 57**

*188 Oui / 9 Non / 35 Abstentions*

Les instances de la CNE continueront à poursuivre l'objectif de mots d'ordre clairs et constants pour les actions choisies, définis après l'organisation de débats les plus larges possibles. Ces mots d'ordre clairs doivent être communiqués dans des délais adéquats. L'action collective doit se faire autour de mots d'ordre clairs qui expriment la divergence d'intérêts entre « nous » et « eux ». Un mot d'ordre clair se traduit par des objectifs mesurables et donc évaluables.

#### **LIGNE DE FORCE 58**

La CNE réaffirme que l'action collective doit indiquer des alternatives. Il faut dépasser les expressions de révolte pure bien que légitime. La construction du mouvement social passe par des alternatives réelles.

#### **LIGNE DE FORCE 59**

La CNE continuera à utiliser des outils de communication adaptés à la réalité du moment et du lieu de l'action collective, qu'ils soient extérieurs à l'entreprise (presse, réseaux sociaux, ...) ou intérieurs (assemblées, valves, permanences, journal d'entreprise, mails personnalisés, etc.).

#### **LIGNE DE FORCE 60**

La CNE doit aider les travailleurs à comprendre et analyser leur situation, à se fixer des objectifs à atteindre - par des actions concrètes qui seront choisies en rapport direct avec ces objectifs. Les actions elles-mêmes doivent aussi rester à la mesure

## C'EST QUOI, LA CNE ?

des travailleurs, des risques qu'ils peuvent ou ne peuvent pas prendre, des possibilités qu'ils ont, sans les surestimer ni les sous-estimer. Enfin, il est capital d'évaluer très régulièrement l'action avec les travailleurs, de façon à ne jamais décoller par rapport aux objectifs qu'on s'est fixés.

### LIGNE DE FORCE 61

La CNE poursuivra son objectif de réussite de l'action collective. Pour y arriver,

### LIGNE DE FORCE 62

La CNE produira les outils nécessaires à la préparation, la conviction et la réussite de l'action.

### LIGNE DE FORCE 63

La CNE poursuivra une communication efficace le jour de l'action collective, ainsi que dans les moments qui suivent l'action proprement dite autant pour les participants que pour les non-participants.

### LIGNE DE FORCE 64

La CNE s'appuiera sur ses militantes et militants pour faire de l'action une réussite. La réussite doit être collective, à savoir atteindre les objectifs qui ont mené à l'action collective. Elle doit aussi être individuelle en procurant une fierté et une satisfaction indispensable aux participants à l'action collective.

### LIGNE DE FORCE 65

La CNE réaffirme le droit à l'action collective, qui ne se réduit pas au droit de grève mais le contient, y compris le droit aux piquets de grève. Combattre la criminalisation de l'action collective, qui se généralise en Europe, doit être une priorité.

### LIGNE DE FORCE 66

149 Oui / 81 Non / 2 Abstentions

Les militants suivent les mots d'ordre, en adaptant si nécessaire les modalités d'action à leur entreprise. La CNE s'engage à fournir des moyens spécifiques là où c'est nécessaire.

#### LIGNE DE FORCE 67

La CNE veillera à instaurer une évaluation des stratégies et moyens mis en place pour poursuivre l'action collective. Pour ce faire,

#### LIGNE DE FORCE 68

La CNE évaluera la réussite de l'action collective au regard des objectifs poursuivis et à en tirer un bilan des bonnes pratiques.

#### LIGNE DE FORCE 69

La CNE évaluera les outils et services mis à disposition pour améliorer les actions collectives suivantes aux différents niveaux de décision.

#### LIGNE DE FORCE 70

La CNE évaluera et améliorera le cas échéant la pertinence des alliances formées pour poursuivre l'action.

#### LIGNE DE FORCE 71

La CNE favorisera l'échange de bonnes pratiques sur le terrain des entreprises tant au niveau sectoriel qu'intersectoriel.

#### LIGNE DE FORCE 72

La CNE tirera profit aussi bien de ses réussites, en les diffusant pour les valoriser, que de ses échecs, en les analysant pour y remédier. Elle veillera à remercier les participants à l'action.

#### **Vote global**

*230 Oui / 0 Non / 2 Abstentions*

# Les statuts

## Préambule - Les principes fondateurs de la CNE

Dans une société fondée principalement sur la domination de l'économie et de la finance, du profit et du chacun pour soi, la CNE est une organisation syndicale convaincue de la nécessité d'un véritable contre-pouvoir démocratique.

Pour cela, elle développe son projet social en s'appuyant sur l'action collective et la solidarité de chacun-e dans des structures libres et démocratiques :

- qui garantissent le rôle prépondérant et la participation réelle des militant-es et délégué-es, qui représentent leurs affilié-es à tous les niveaux de la centrale ;
- qui fassent de l'égalité entre les hommes et les femmes, et de la participation égale des femmes, une valeur essentielle ;
- qui garantissent le pluralisme et l'indépendance de la centrale : pluralisme politique (la CNE est rigoureusement indépendante de tout parti politique) et pluralisme philosophique et religieux.

Dans ses principes comme dans ses actions, la CNE se positionne contre toutes les formes d'exclusion, de ségrégation ou de discrimination, fondées par exemple sur la nationalité, la race, la langue, les convictions philosophiques et religieuses, le sexe, un handicap physique ou social... Elle s'oppose de même aux partis et mouvements qui prônent un pouvoir autoritaire, fasciste ou antidémocratique. La CNE veut, au contraire, porter collectivement un projet de société solidaire et égalitaire donnant à chacun-e une égale liberté, des droits égaux pour tous, et des chances égales d'épanouissement professionnel et personnel.

Cet idéal d'égalité, de dignité, de solidarité et de liberté réelle a été exprimé dans plusieurs grands textes universels : en particulier, nous affirmons notre attachement, dans l'expression de nos principes fondateurs, à la Déclaration Universelle de Droits de l'Homme (ONU, 1948) et à la Déclaration de Philadelphie (OIT, 1944) : c'est pourquoi ces deux textes constituent des annexes à nos statuts. (Voir en pages 84 et 86)

Dans une économie mondialisée, la CNE s'inscrit dans une action syndicale internationale, européenne et mondiale, en solidarité avec des syndicats libres et dans le respect du pluralisme syndical ; elle veut s'opposer à la mondialisation dominée par la finance, promouvoir la paix, une économie durable et une juste redistribution des richesses entre tous les peuples. Les présents statuts, adoptés le 18 juin 2008, s'inspirent de cette déclaration de principes et ont pour ambition et pour objet d'organiser et de soutenir leur concrétisation.

## Généralités

1. La centrale nationale des employés -CNE- est une organisation syndicale belge regroupant les employés et les cadres francophones et germanophones du secteur privé.  
La centrale nationale des employés peut également regrouper les ouvriers des secteurs professionnels désignés en concertation avec la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC).
2. La CNE est affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), à l'Union Network International (UNI) et à toute autre organisation professionnelle désignée par son Comité national.
3. La CNE a pour objectif d'améliorer et de défendre les intérêts sociaux et professionnels de ses membres et de l'ensemble des travailleurs.
4. La CNE base son activité sur les principes de démocratie et de solidarité entre les travailleurs, en se fondant sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, la déclaration de Philadelphie et leur mise en oeuvre à travers les luttes sociales et la concertation.
5. La centrale est indépendante de tout parti politique et, de ce fait, ne peut avoir de lien structuré avec un quelconque parti.  
Le règlement d'ordre intérieur détermine les incompatibilités entre les divers mandats politiques et les fonctions exercées au sein de la CNE.
6. Toutes les fonctions prévues dans les présents statuts s'entendent au masculin et au féminin.  
La centrale veillera particulièrement à refléter la diversité de ses membres dans toutes ses instances. Lorsque cette représentation n'est pas prévue expressément par les présents statuts, les instances compétentes fixeront les objectifs à atteindre dans ce domaine, et les modalités concrètes pour y parvenir.

### Membres

7. La CNE se compose uniquement de membres effectifs.  
Pour être membre, il faut :
  - a. être employé, cadre, représentant de commerce ou technicien du commerce, de l'industrie ou d'une administration privée ou encore ouvrier dans un des secteurs désignés par le Comité national dans un secteur où ces travailleurs sont de la compétence de la centrale ; être retraité dans l'une de ces professions ; être

sans emploi ou prépensionné ayant perdu ou désirant trouver un emploi dans les fonctions précitées;

- b. adhérer aux statuts de la Centrale ;
  - c. en cas de doute sur la qualification professionnelle du postulant, le Bureau National décide souverainement;
  - d. tout membre ne répondant pas aux critères du petit a) du présent article, perd sa qualité de membre.
8. Les membres s'engagent à payer à la date fixée une cotisation dont le taux est fixé par le Comité national.
- 9.a. Chacun a le droit de se retirer à toute époque de la Centrale. Le membre qui se retire devra cependant payer les cotisations échues et celles du trimestre en cours. Les démissions doivent être adressées par écrit au secrétariat administratif de la centrale.
- b. Les membres qui n'auraient pas payé leur cotisation pendant six mois seront considérés comme démissionnaires. Le Bureau national pourra éventuellement suspendre l'exécution de cette disposition.
- c. Sont également considérés comme démissionnaires d'office les membres qui se sont affiliés à une autre organisation représentative de travailleurs ou qui sont candidats aux élections syndicales ou sociales sur une liste déposée par une autre organisation représentative des travailleurs.
10. L'exclusion d'un membre ne peut être prononcée que par le Bureau National et dans les cas suivants :
- a. en cas d'inobservation des statuts et des règlements qui en font application ;
  - b. lorsque le membre aura, que ce soit dans le cadre de son engagement syndical ou en dehors de celui-ci, eu des comportements ou professé des idées incompatibles avec les principes fondamentaux de la centrale, notamment à l'encontre de la démocratie et des libertés syndicales ;
  - c. s'il s'est fait admettre dans la Centrale au moyen de fausses déclarations;
  - d. dans le cas où il porte atteinte aux intérêts de la Centrale ou à l'action de celle-ci et de ses membres.
- Le membre dont l'exclusion est proposée sera invité par lettre recommandée du Bureau National à s'expliquer sur les faits; s'il ne se présente pas aux jour et heure fixés, il sera exclu par le fait même.

11. Les membres exclus ou démissionnaires perdent tout droit aux avantages de la Centrale et ils ne peuvent réclamer la restitution de leurs cotisations.

### Organes

12. La direction de la centrale est assurée par quatre organes : le congrès, le comité national, le bureau national et le bureau journalier.

### Congrès

13. Le Congrès débat et définit les orientations syndicales majeures.  
Il tranche souverainement tous les points qui lui sont soumis par le Comité national et qui ne sont pas dévolus à une autre instance par les présents statuts.
14. Sont membres du congrès :
  - les membres du comité national,
  - 150 délégués supplémentaires désignés parmi les membres par les unités opérationnelles sur base des effectifs de celles-ci
  - les désignations veilleront à rechercher la parité entre hommes et femmes
15. Le congrès est convoqué aussi souvent que nécessaire par le Comité national, et doit être réuni au moins une fois tous les quatre ans. Le règlement d'ordre intérieur précise les modalités de la convocation et de la désignation des 150 délégués non membres du Comité national.  
Le règlement d'ordre intérieur détermine également dans quelles conditions le Congrès peut être réuni si le Comité national n'a pas convoqué un nouveau congrès dans les 4 ans qui suivent le précédent.

### Comité national

16. Les décisions sont prises à la majorité des voix, sauf dans les cas prévus par les statuts. Le vote est individuel. Il a lieu par UOP si deux UOP en font la demande. En cas de vote par UOP, celles-ci peuvent scinder leurs voix.
17. Le comité national définit et contrôle l'action de la centrale.
18. Le comité national est composé :
  - a. de 158 membres désignés par les UOP ;
  - b. du président ou de la présidente ;
  - c. du vice-président ou de la vice-présidente ;
  - d. des secrétaires permanents.
19. Les 158 membres désignés par les UOP le sont dans le respect des principes suivants :

- a. chaque UOP désigne un membre représentant les travailleurs sans emploi ;
- b. chaque UOP désigne un membre représentant les pensionnés et prépensionnés ;
- c. le nombre de mandats restant à chaque UOP est déterminé en fonction des effectifs de l'UOP au 30 juin précédant la désignation;
- d. il y a, globalement, un minimum de 50% de déléguées femmes; chaque UOP se donnant comme objectif d'atteindre cette parité minimum.

La composition des délégations est adressée au secrétaire général qui vérifie le respect des principes statutaires. En cas de problème, il invite l'UOP à faire les corrections nécessaires. Tant que le principe de parité défini à l'article 19 n'aura pas été respecté, les mandats non attribués restent vacants.

- 20. a. Le mandat des membres désignés est de 4 ans. Tout délégué au comité national doit être membre de la centrale. La perte de la qualité de membre entraîne la perte du mandat au comité national sans autre formalité. Tout membre désigné peut démissionner à tout moment de son mandat en adressant un écrit signé au secrétaire général.
- b. Le règlement d'ordre intérieur de la centrale peut également déterminer dans quels cas une absence répétée aux travaux du comité national peut entraîner la révocation du mandat.
- c. Le règlement d'ordre intérieur de la centrale peut prévoir dans quelles conditions les mandats pour les travailleurs sans emplois et les mandats pour les travailleurs pensionnés ou prépensionnés peuvent être retirés avant l'expiration du terme de quatre ans.
- d. Seuls les présents statuts peuvent instaurer une autre cause de perte du mandat.
- e. Les UOP remplacent les délégués ayant perdu leur mandat, dans le respect des principes de l'article 19. Le membre désigné pour remplacer achève le mandat en cours.
- 21. a. Le Comité national ne peut délibérer valablement si moins d'un tiers des délégués visés à l'article 18,a. sont présents.
- b. Le règlement d'ordre intérieur peut prévoir dans quelles autres circonstances un délégué peut demander le report du vote.
- c. Lorsque le vote est impossible en application des points a et b du présent article, un nouveau Comité national est convoqué pour se réunir sur le même ordre du jour au plus tard dans les 15 jours qui suivent. Ce Comité peut statuer valablement en tout état de cause.

22. Le vote au Comité national est individuel. Toutefois, à la demande de deux UOP, le vote peut être comptabilisé par UOP. Dans ce cas, les UOP peuvent scinder leurs voix.
23. Le vote au Comité national est public, sauf dans les cas prévus par les présents statuts, dans les votes concernant directement des personnes et chaque fois que le président de séance décide que le vote sera secret.
24. Sauf lorsque les statuts en décident autrement, les votes sont acquis à la majorité simple. En cas d'égalité de voix, la proposition mise au vote est repoussée.
25. Le Comité national :
  - prend en charge la politique syndicale de la CNE selon les orientations fixées par le Congrès ;
  - dégage les grandes lignes de la gestion, ce qui inclut notamment, la fixation du taux de cotisation, l'examen du budget et du bilan ; les frais nouveaux ou extraordinaires dépassant la gestion courante ;
  - fixe l'ordre du jour du Congrès ;
  - contrôle l'activité et le fonctionnement du Bureau National ;
  - définit - sur proposition du Bureau National - les matières qui doivent faire l'objet d'une consultation des Comités nationaux sectoriels, préalablement à ses propres décisions ;
  - détermine le règlement d'ordre intérieur des instances de la centrale.

Le Comité national se réunit au moins quatre fois par an, dont une réunion consacrée à la gestion.

26. Le Comité national doit être convoqué en séance extraordinaire sur demande écrite d'au moins trois sections, ne dépendant pas toutes de la même UOP, avec un ordre du jour précis. Les demandes sont adressées au Secrétaire général qui convoque le Comité. L'ordre du jour ne peut porter que sur les points précisés dans la demande des sections.

### Bureau national

27. Le Bureau national exerce les fonctions d'exécution de la CNE et les compétences qui lui sont dévolues par les présents statuts. C'est ainsi notamment qu'il :
  - établit l'ordre du jour du comité national et en fait la présentation, en ce compris le bilan, le budget et les propositions de modification du règlement d'ordre intérieur ;
  - assure le suivi de la politique syndicale et de la gestion ;
  - est habilité à prendre des positions publiques au nom de la centrale et décide de

la représentation de celle-ci en matière interprofessionnelle.

28. Le Bureau National se compose au minimum de 26 membres, à savoir :

- Le Président et le Vice-président
- Le SG, le SG adjoint et l'Adjoint administratif et financier au SG
- Les permanents principaux et les permanents nationaux
- Huit délégués non permanents de la Centrale (2 par UOP)
- Trois délégués désignés par les groupements : 2 par Action Femmes CNE, et un par le GNC

Le règlement d'ordre intérieur définit le mode de désignation des délégués non permanents.

Il peut également définir des mandats supplémentaires.

Le mandat des délégués non permanents est de quatre ans.

29. Le Bureau national doit toujours être composé paritairement de permanents et de non-permanents. Le règlement d'ordre intérieur détermine les mécanismes par lesquels cette parité doit être respectée.

30. Le vote au Bureau national est nominatif et acquis à la majorité. Le vote est public, sauf dans les cas prévus par les statuts, lorsque le vote porte directement sur une personne et lorsque le président de séance en décide autrement.

Les votes sont acquis à la majorité simple. En cas d'égalité, la proposition est repoussée. Aucune proposition ne peut être acquise si elle n'obtient pas au moins une voix dans le groupe des permanents et une voix dans le groupe des non-permanents. Lorsqu'une décision est soumise au Comité national, le reflet du vote sera obligatoirement communiqué pour autant que la proposition atteigne au moins 1/3 des voix.

31. Le Bureau national se réunit au moins dix fois par an.

32. Le Bureau national est l'instance d'appel des décisions du Bureau journalier.

33. Le bureau national est assisté dans son travail par deux commissions techniques permanentes: la commission permanente de politique syndicale et la commission permanente de gestion.

D'autres commissions permanentes peuvent être également constituées.

34.a. Le Bureau national présente la candidature du Secrétaire général au Comité national sur proposition du Bureau journalier.

b. Il désigne aussi par vote secret le Secrétaire général adjoint sur proposition du Bureau Journalier

35. Le Bureau Journalier est composé :

- Du Président

- Du Vice-Président
- Du Secrétaire Général
- Du Secrétaire Général Adjoint
- De deux permanents (un National et un Principal) élus par la Commission Permanente de politique syndicale parmi les membres permanents du Bureau National
- De deux délégués non permanents désignés parmi et par les délégués non permanents membres du Bureau National.

Sauf pour le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint, le mandat est de quatre ans pour les autres membres.

Le Secrétaire général peut inviter au Bureau Journalier son Adjoint administratif et financier.

36. Le Bureau Journalier est chargé:
- de préparer le Bureau National en ce compris l'étude des dossiers à soumettre ;
  - de régler les problèmes urgents;
  - de proposer au Bureau National le candidat au poste de Secrétaire Général et de Secrétaire Général Adjoint.

Il se réunit au moins deux fois par mois. Le vote est individuel. En cas de parité, la voix du Secrétaire Général est prépondérante.

37. Le Bureau Journalier règle les problèmes de personnes et de personnel, y compris les engagements et les licenciements de personnes et les traitements du personnel.
38. a. Le Secrétaire Général assume la direction et la gestion journalière de l'ensemble de la Centrale. Il dirige le Secrétariat Général. Dans le cadre de sa mission :
- il est chargé de la représentation extérieure de la Centrale
  - il a le pouvoir d'ester en justice au nom de ladite Centrale
- b. Le Bureau Journalier met à la disposition du Secrétaire Général le personnel nécessaire à la bonne marche des services, y compris les secrétaires permanents.
- c. Le Secrétaire Général est élu par le Comité national, sur proposition du Bureau national. L'élection a lieu au scrutin individuel et secret, tous les membres y participant.
- d. Le Secrétaire Général Adjoint est élu par le Bureau National et assiste, à sa demande, le Secrétaire Général sur les questions de politique syndicale, de façon ponctuelle ou permanente. Il remplace le Secrétaire Général dans les instances, en son absence.
- e. L'Adjoint Administratif et Financier au Secrétaire Général est désigné par le Bureau Journalier ; il est responsable de la gestion administrative et sociale de

tout le personnel, de tous les mouvements financiers, et des obligations légales de la Centrale.

39. a. Le Président a pour mission :

- de présider les réunions du Congrès, du Comité National, du Bureau National, du Bureau Journalier et les commissions de travail où il a été expressément désigné par les Instances de la Centrale;
- de veiller à l'exécution des décisions prises par les Instances de la Centrale ;
- de veiller au respect des présents statuts.

b. Le Vice-Président a pour mission :

- d'exercer les missions de Président en cas d'absence de ce dernier;
- d'aider le Président dans les missions qui lui sont confiées.

c. Le Président et le vice-président sont élus pour quatre ans par le Comité national parmi les membres du Comité qui ne sont pas des salariés de la Centrale. L'élection a lieu au scrutin individuel et secret, tous les membres y participant.

## Siège

40. Le siège social de la CNE est à Namur.

## Sections et UOP

41. Sous la direction et le contrôle des instances, des sections sont constituées dans les principaux centres de la Wallonie et dans la région de Bruxelles.

Ces sections correspondent chacune à l'espace de compétence des fédérations de la CSC. Elles ont pour missions principales :

- de collaborer activement à l'exécution des décisions prises;
- de préparer les décisions à prendre dans les Instances de la Centrale ;
- de veiller à la formation sociale des membres ;
- d'assurer à leurs membres, au niveau local, les missions définies à l'article 3 des présents statuts.

42. Les sections sont regroupées au niveau de 4 unités opérationnelles (UOP) :

- Bruxelles et Brabant wallon,
- Hainaut,
- Liège,
- Namur-Luxembourg.

L'UOP est représentative de la Centrale pour les matières économiques et sociales de sa zone géographique.

L'UOP présente également les délégués aux instances selon les présents statuts.

43. Les sections et les UOP sont dotées de comités. Ces comités comprendront des délégués désignés par les groupements professionnels régionaux proportionnellement à leur effectif syndical et des délégués cooptés pour les secteurs non organisés également selon l'importance des effectifs.
- Les comités comprennent également des délégués désignés par des groupes spécifiques organisés, avec un maximum de 10% de l'ensemble des membres.
- Les désignations veilleront à rechercher la parité entre les hommes et les femmes.
44. Le Bureau journalier désigne pour chaque UOP un permanent principal chargé de la gestion journalière et de la représentation extérieure de la CNE dans la zone géographique de l'UOP.

### Groupements

45. Les membres sont répartis par groupements suivant leur commission paritaire.
46. Le Bureau journalier détermine de quels groupements relèvent les diverses commissions paritaires.
- Il désigne un permanent chargé au niveau national de la coordination et de la représentation extérieure du groupement.
47. Le règlement d'ordre intérieur peut fixer certains principes de fonctionnement des groupements.

### Finances

48. Les finances de la centrale sont gérées par le Comité national, d'après le budget annuel. Le Comité national dresse le bilan au cours du 2ème trimestre suivant l'année d'exercice. Ce bilan est communiqué à toutes les UOP en vue du Comité national. Le budget déterminera les sommes mises à la disposition de chaque région pour son administration, son action et sa propagande.
49. Les cotisations sont payables anticipativement et mensuellement. Les cotisations qui ne sont pas versées suivant les règles fixées par le Bureau National, sont encaissées aux frais des intéressés. Le Bureau National, responsable de la perception régulière des cotisations, règle souverainement les modalités d'encaissement.
50. Le Comité National nomme une Commission de quatre militants appartenant aux quatre UOP qui disposent des pouvoirs nécessaires pour contrôler les comptes de la Centrale.

## Divers

51. Les livres, le matériel de bureau et de propagande, les fonds des Sections, ou de la Centrale, qui ont été confiés à un affilié en raison d'une fonction qui lui aurait été attribuée, sont et restent en tout temps, la propriété de la Centrale. A la première demande, ils doivent être remis à l'organe compétent ou entre les mains de la personne désignée pour succéder au titulaire antérieur.
52. Les difficultés, contestations ou conflits qui surgiraient au sein de la Centrale sont toujours tranchés souverainement et sans aucune formalité judiciaire, par l'autorité supérieure compétente.  
Cette disposition vise aussi bien les personnes, les provinciales ou sections, que les groupements professionnels.

## ROI

53. La centrale est dotée d'un règlement d'ordre intérieur adopté par le Comité national dans les règles ordinaires.

## Statuts - dissolution

54. Les modifications des statuts sont du ressort du Comité national.  
Elles sont adoptées à la majorité des trois quarts des voix.
55. La dissolution de la Centrale nationale des employés ne peut être votée que par un Congrès, sur proposition du Comité national. La proposition du Comité national doit recueillir trois quarts des voix.  
La dissolution doit recueillir trois quarts des voix lors du Congrès.
56. En cas de dissolution, le Comité National règle la destination de l'avoir social et nomme les liquidateurs.

## Annexes :

- présentation de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- présentation de la Déclaration de Philadelphie de l'OIT

# Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale de l'ONU à Paris.

Cette déclaration proclame l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations. Son article 1 est très célèbre. Mais on sait moins que, en ses articles 22 à 25, elle définit des droits sociaux fondamentaux... vis-à-vis desquels nos Etats se sont engagés.

## Article 1

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

## Article 22

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

## Article 23

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

## Article 24

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

## Article 25

Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. (...)

Texte complet disponible à la CNE ou sur [www.un.org](http://www.un.org)

*L'Organisation des Nations unies (ONU) est une organisation internationale fondée en 1945 dont les objectifs sont de faciliter la coopération dans les domaines du droit international, la sécurité internationale, le développement économique, le progrès social et les Droits de l'homme. En 2008, 192 États sont membres de l'ONU, soit presque tous ceux qui sont officiellement reconnus.*

# Déclaration de Philadelphie

Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail  
En 1944, la Conférence internationale du travail, réunie à Philadelphie, aux Etats-Unis, a adopté une déclaration qui redéfinit les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cette déclaration, adoptée le 10 mai 1944, à l'unanimité, par les représentants (délégués des gouvernements, des employeurs et des salariés) s'adresse «à tous les humains» et «insiste sur leur dignité». Elle consacre la reconnaissance à l'échelle internationale de l'importance des questions économiques et sociales, et du fait qu'elles sont indissociables des autres aspects des questions internationales» [La Conquête mondiale des droits de l'homme, Le Cherche-Midi et Unesco, 1998].

Elle proclame notamment en ses titres I et II que :

- le travail n'est pas une marchandise; y la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ;
- la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;
- la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale ;
- tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental ;
- (...)

Texte complet disponible à la la CNE ou sur [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

*L'Organisation internationale du travail (OIT) est une institution tripartite spécialisée de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde. Elle compte actuellement 188 États membres. Dotée d'une structure «tripartite» unique, elle réunit sur un pied d'égalité les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour débattre des questions relatives au travail et à la politique sociale.*

## Les adresses de la CNE

La CNE est organisée en 11 secrétariats régionaux, un secrétariat général situé à Nivelles, avec les responsables nationaux et le service d'études et de formation, et un secrétariat administratif situé à Bouge. Site Internet : [www.lacne.be](http://www.lacne.be)

### Secrétariat général

Avenue Robert Schuman 52 • 1401 Nivelles (Baulers)  
067 88 91 91 • Fax 067 88 91 97

### Secrétariat CNE du Bruxelles

Rue Pléтинckx, 19 • 1000 Bruxelles  
02 557 86 10 • Fax 02 557 86 39

### Secrétariat CNE du Brabant Wallon

Rue des Canoniers, 14 • 1400 Nivelles  
067 88 46 90 • Fax 067 88 46 99

### Secrétariat CNE de Namur

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge  
081 25 90 70 • Fax 081 25 90 32

### Secrétariat CNE d'Arlon

Rue Pietro Ferrero 1 • 6700 Arlon  
063 24 20 55 • Fax 063 24 20 57

### Secrétariat CNE de Charleroi

Rue Pruniveau, 5 • 6000 Charleroi  
071 23 08 78 • Fax 71 23 08 79

[www.lacne.be](http://www.lacne.be)

# C'EST QUOI, LA CNE ?

## Secrétariat CNE de Mons

Rue Cl. de Bettignies, 10-12 • 7000 Mons  
065 37 26 13 • Fax 065 37 26 12

## Secrétariat CNE du Hainaut Occidental

Av. des Etats-Unis, 10 - bte 5 • 7500 Tournai  
069 88 07 49 • Fax 069 88 07 92

## Secrétariat CNE de La Louvière

Place Maugrétout, 17 • 065 37 28 22  
7100 La Louvière • Fax 065 37 28 23

## Secrétariat CNE de Liège

Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège  
04 340 74 90 • Fax 04 340 74 99

## Secrétariat CNE de Verviers

Pont Léopold, 4/6 • 4800 Verviers  
087 85 99 96 • Fax 087 85 99 94

## Secrétariat CNE d'Eupen

Rue d'Aix-la-Chapelle, 89 • 4700 Eupen  
087 85 99 26 • Fax 087 85 99 44





