

bpost
PB-PP
BELGIE(N)- BELGIQUE

Congrès CNE

Mai 2019

Quelle CNE en 2030 ?

Mobiliser les imaginations et les énergies



Remerciements

A l'issue de ce Congrès, nous voulons de tout cœur remercier :

- Le personnel d'Ol Fosse d'Outh qui nous a accueillis
- Les collègues qui ont assuré le travail technique, administratif et graphique, et en particulier Linda Léonard, Aïcha Oussaï, Monique Son, Florence Boisart et Joseph Di Rocco
- La magnifique équipe du Service d'Etudes et de Formation, et spécialement Emmanuel Bonami qui a assuré la coordination logistique
- Les congressistes qui ont conduit à ces décisions importantes, et tous ceux et celles, affiliés, militants ou collègues, qui ont alimenté les réflexions depuis les premiers apéro-débats
- Les ancien-nes de la CNE, et les amies et amis des différentes organisations de la CSC et du mouvement, qui nous ont fait l'amitié de nous rejoindre à Houffalize
- Les collègues du Carhop pour le livre « Un syndicat en mouvement » qui retrace l'histoire de notre syndicat, de 1980 à aujourd'hui, disponible sur www.carhop.be.



Cathy Englebert, présidente
Pierre Verelst, vice-président
Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général
Tony Demonte, Secrétaire général adjoint



Table des matières

Un syndicat du 21 ^{ème} siècle avec une méthode du 21 ^{ème} siècle	5
Préambule	7
Chapitre 1. Nos publics	9
Chapitre 2. Nos services	17
Chapitre 3. Défendre l'intérêt collectif de nos membres	27
Chapitre 4. Nos ressources	37
Résolution d'activité : Quels liens entre la CNE et la CSC ?	44
Résolution d'actualité	47
Discours de clôture du congrès CNE 2019	
Felipe Van Keirsbilck	52
Marie-Hélène Ska	56

Un syndicat du 21^{ème} siècle avec une méthode du 21^{ème} siècle

La CNE s'est dotée d'un projet social complet et cohérent lors des congrès de 2009 et 2010. Elle s'est dotée, lors de son congrès de 2015, d'un répertoire d'actions et d'une stratégie globale pour assumer son rôle de contre-pouvoir.

Face aux enjeux qui doivent être pris en compte pour penser la CNE dans 10 ans, le Congrès 2019 de la CNE a décidé de mettre en débat ce défi pour obtenir une réponse précise, partagée et débattue largement sur ce que doit faire la CNE pour anticiper les mutations à venir.

Une série de défis ont été identifiés comme, par exemple, le paiement des allocations de chômage, les mutations des formes d'emploi, l'attractivité du syndicat ou encore la légitimité dans la concertation. Tous ces défis ont prouvé qu'il était nécessaire d'évoluer pour y faire face. Dès lors, il a été décidé par les instances de la CNE que ce Congrès poserait les bases des changements à opérer avec cette question principale : « Quelle CNE voulons-nous d'ici à 2030 ? ».

Les questions avancées par ces différents défis étaient existentielles, c'est pourquoi il était primordial d'adapter la méthode de travail pour ce congrès. Cette méthode innovatrice devait être la plus participative possible. Nous avons donc décidé d'y mêler les professionnels du mouvement, les militants mais aussi les affiliés.

En 2018, plusieurs apéro-débats ont eu lieu dans les différentes régions de Belgique. Leur but ? Permettre aux militants, affiliés et membres du personnel de la Centrale de s'exprimer sur les défis mentionnés.

Tout ce contenu a servi de base à six groupes de travail se composant à nouveau de militants, d'affiliés et de membres du personnel, toutes régions et tous secteurs confondus. Ils se sont réunis à plusieurs reprises afin d'écrire la base des futures lignes du force du texte de congrès. Evidemment, les instances de la CNE ont suivi tout ce processus qui a abouti finalement à la présentation d'un texte provisoire de congrès débattu par les militants de la Centrale.

Ce texte provisoire a été présenté et débattu au Congrès 2019 de la CNE. Pendant deux jours, les centaines de militants présents ont participé à des échanges, parfois vifs, sur les différents chapitres. Que ce soit en section ou en région, tous ont eu l'occasion de se positionner, de défendre ou d'amender les lignes de forces.

Le texte de congrès trace un horizon que la CNE se fixe collectivement pour l'avenir. Il appartient ensuite aux organes, instances et responsables désignés par les textes légaux et les règles d'organisation internes de mettre en œuvre les actions permettant d'atteindre cet horizon. Ceci dans le respect des règles et procédures qui s'imposent à eux et auquel le nouveau texte de congrès ne se substitue pas.

Comment lire ce texte ?

Chaque proposition se découpe en trois parties.

La première partie justifie la pertinence de la proposition.

La deuxième partie, surlignée en vert, contient des éléments de principe et d'action pour construire la CNE de 2030.

Elle contient donc les lignes de forces discutées et retenues par le Congrès.

Enfin, la troisième partie expose des pistes et exemples de concrétisations possibles.

Remarque : la phase de préparation (de septembre à décembre 2018) a porté également sur les relations entre la CNE et la CSC ; les réflexions dans ce domaine font l'objet d'une résolution d'activité distincte du présent texte.



Préambule

La CNE s'est dotée d'un projet social complet et cohérent lors des congrès de 2009 et 2010. Elle s'est dotée, lors de son congrès de 2015, d'un répertoire d'actions et d'une stratégie globale pour assumer son rôle de contre-pouvoir.

Face aux enjeux qui doivent être pris en compte pour penser la CNE dans 10 ans, le congrès de la CNE met en débat ce défi pour obtenir une réponse précise, partagée et débattue largement sur ce que doit faire la CNE pour anticiper les mutations à venir. Il est indispensable de prendre le temps pour :

- obtenir un consensus indispensable : partager des constats et des solutions permet à une organisation de se projeter, en ayant pris le temps d'acter les pistes divergentes et de se concentrer sur les solutions qui font consensus ;
- permettre un débat démocratique de qualité : les questions d'avenir intéressent tous les militants et permanents. Un congrès permet d'organiser, avant et pendant celui-ci un débat de qualité ;
- faire des choix : face à des menaces certaines, dont seules l'ampleur et l'échéance sont incertaines, la CNE doit faire preuve d'anticipation en opérant des choix. L'idée est d'avoir un congrès qui donne une feuille de route sur la façon dont nos forces (les militants et le personnel) et nos ressources vont être organisées pour faire face. Cette feuille de route doit contenir des orientations qui dépendent principalement de nous et de ce sur quoi nous avons pris.

Il a aussi été décidé d'éviter de coupler trop de dossiers sous peine de rendre impossible des décisions à court terme. En cela, il convient de préciser que deux discussions ont suivi leurs cours sans attendre les conclusions du congrès

- Le débat sur l'articulation des métiers doit être mené séparément et permettre d'apporter des solutions à plus court terme qu'un débat sur la CNE dans 10 ans. Il est évident que le débat sur l'articulation des métiers a la même toile de fond. Simplement, la temporalité est distincte (et donc les problèmes traités aussi).
- Le débat sur le renouvellement démocratique des instances a également été largement entamé. De la même manière, des solutions peuvent déjà être mises en place aujourd'hui pour améliorer la démocratie dans les instances existantes, tout en pouvant éloigner la focale dans le débat de la CNE dans 10 ans.

Enfin, le texte de congrès trace un horizon que la CNE se fixe collectivement pour l'avenir. Il appartient ensuite aux organes, instances et responsables désignés par les textes légaux et les règles d'organisation interne de mettre en œuvre les actions permettant d'atteindre cet horizon. Ceci dans le respect des règles et procédures qui s'imposent à eux et auquel le présent texte de congrès ne se substitue pas.



règlement

L'avenir à son syndicat

Adoption du règlement

Chapitre 1. Nos publics

Proposition 1.1. : Développer l'affiliation des nouveaux publics

Affilier toujours davantage de travailleuses et travailleurs est une priorité pour la CNE : d'abord parce que nous voulons offrir des services qui répondent à leurs attentes (un travailleur affilié, c'est un travailleur défendu, et c'est donc plus de justice sociale réalisée) ; ensuite, parce que nous voulons être une organisation de masse, représentative et autonome. De manière similaire à la montée de l'affiliation dans le secteur Non Marchand, puis plus récemment des affiliations des indépendants et du développement du secteur des ambassades, nous devons rechercher des secteurs sous-investis. Il peut s'agir autant de secteurs émergents que de secteurs bien installés où l'affiliation est trop faible au regard de l'emploi. Ces poches d'affiliation non explorées doivent être objectivées pour voir si l'investissement est intéressant, que ce soit politiquement, par le positionnement de la CNE comme acteur, et/ou quantitativement, par des effets retours potentiels réalistes.

Pour améliorer l'affiliation, il faut concrètement :

1. affecter des moyens vers les secteurs en capacité de développement :

Il faut avoir une vision stratégique de l'expansion syndicale. Certains secteurs sont sans doute moins porteurs qu'avant ou nécessitent moins la présence de permanents. Il faut alors, sans affaiblir ce qui existe, orienter prioritairement les ressources vers des secteurs en capacité de développement, en tenant compte des priorités politiques. Si des nouveaux moyens doivent être engagés pour développer des secteurs, il faudra veiller à ce qu'une analyse de ces poches de développement soit systématiquement faite dans toutes les dimensions (comptable, politique, communication...) pour vérifier les effets-retours.

2. adapter les services aux besoins des groupes d'affiliation visés :

Lorsqu'on approche un nouveau secteur, lorsqu'on cible un groupe de développement, nous devons avoir une stratégie de communication et des propositions d'actions collectives adaptées au public concerné. Autant les services proposés que la communication doivent être en phase avec le public visé.

3. vérifier si des outils/des capacités d'affiliation doivent être développés en anglais :

Certains nouveaux secteurs nécessitent des outils et des capacités d'affiliation en anglais. Il convient de s'assurer que ces secteurs ont la possibilité d'obtenir des outils adaptés.

Lorsqu'il s'agit de développer des projets dans des secteurs à capacité de développement, et d'y affecter des ressources, se pose la question des priorités dans l'affectation des moyens (cf proposition 4.1.).

Chaque public évoqué aux propositions 1.2. à 1.6. demande une manière spécifique pour mettre ces principes en œuvre.

Proposition 1.2. : Amener les jeunes à connaître le syndicat

A l'heure actuelle, la plupart des jeunes ne savent plus ce qu'est un syndicat ni même à quoi il sert. Ce qu'ils connaissent des syndicats est l'image renvoyée via le prisme des images véhiculées par les médias qui nous représentent largement de manière négative. Pour remédier à cela, il faut leur expliquer notre importance en trouvant la bonne manière, le bon moment et le bon endroit. Les jeunes sont les futurs citoyens et il est essentiel de les ouvrir à la culture syndicale.

La CNE veillera à avoir des actions spécifiques envers ce public dans le cadre de l'action interprofessionnelle. Elle doit aller à la rencontre des jeunes dans les endroits les plus appropriés (classes de secondaire à partir de 15 ans, festivals, salons étudiants...). Il est nécessaire que la CNE aille vers eux car ce n'est généralement pas un public qui vient naturellement vers un syndicat.

La CNE doit organiser des groupes de paroles pour expliquer la genèse du syndicat et son rôle de contre-pouvoir hier et aujourd'hui. Que ce soit dans l'entreprise, dans des écoles ou dans des lieux spécifiques liés à la jeunesse, ces explications pourront permettre une première approche au syndicat et susciter l'intérêt des jeunes.

La CNE veillera à l'éducation des jeunes sur l'histoire et les valeurs syndicales, sur les enjeux actuels des luttes syndicales, sur les combats sociaux et politiques, en utilisant des outils appropriés au public jeune.

Expliquer ne sera toutefois pas suffisant pour convaincre les jeunes de l'importance du syndicat. Il faut aussi que la CNE soit à leur écoute et à leur service. D'une part, en organisant les jeunes en tant que travailleurs (jobs étudiant, contrats d'apprentissage, stagiaires...). A cet égard, la CNE doit aussi renouveler ses équipes syndicales notamment avec des jeunes délégués, en tenant compte de leurs besoins et en étant particulièrement attentive à l'encadrement et à la formation de ces jeunes délégués. D'autre part, en étant aux côtés des jeunes dans leurs luttes (sur le minerval étudiant, l'antiracisme ou le climat, par exemple) et en y amenant une vision et des méthodes syndicales.

Toutes ces actions envers les jeunes doivent être réfléchies et menées en collaboration avec les Jeunes CSC ou autres organisations de jeunes du mouvement (les JOC, par exemple).

La CNE créera en son sein un groupement de militants jeunes - non pour s'occuper des jeunes comme le font déjà les jeunes CSC, mais pour que des jeunes s'investissent dans la CNE et son évolution. Conformément à la demande de la CSC, un responsable national pour les jeunes sera désigné dans la centrale.

Atteindre ce public peut et doit se faire de manières différentes.

Une équipe de volontaires peut être mise en place pour des présentations dans des établissements scolaires avec un public du supérieur et professionnel. Afin de créer une collaboration structurelle pour ces présentations, il serait utile d'avoir un contact avec des militants et enseignants de la CSC, et vérifier ce que les fédérations interprofessionnelles de la CSC font déjà à cet égard.

Réinvestir les écoles et les festivals (tout en recherchant des partenaires) en proposant aux jeunes des services attractifs (exemple : proposition de micro-ondes dans un festival) est indispensable. Cela permettra de proposer une autre approche du syndicat aux jeunes.

Les écoles et les mouvements de jeunesse sont autant de lieux où les jeunes générations ne sont ni au fait des réalités syndicales ni toujours informées du fonctionnement des institutions de démocratie sociale. Un module de formation et d'animation pourrait être proposé à destination de ces publics spécifiques avec un contenu adapté et attractif. Ces rencontres, si elles sont orientées vers un public en voie de professionnalisation, peuvent être l'occasion de présenter les affiliations « ENTER » et/ou « GO » de la CSC.

Les contacts « jeunes » doivent cibler dans les écoles supérieures ou qualifiantes, la formation en alternance, les stagiaires en entreprises, les forums pour l'emploi.

Fournir des nouveaux services spécifiques à ce public permettra de les aborder sous un nouvel angle : la facilitation à obtenir le permis de conduire, trouver un kot étudiant...

La prospection systématique des entreprises sans candidats et des entreprises en-dessous du seuil de délégation syndicale est une piste supplémentaire de développement, à envisager dans le cadre d'un partenariat avec les Jeunes CSC.

Certaines actions existent déjà et redynamiser les moyens des jeunes CSC (meilleure information trimestrielle, rencontre apéros-débats, offre de parrainage...) par une meilleure présence de la CNE (réinvestir les comités jeunes, créer des liens plus forts entre permanents jeunes et CNE...) doit être prévu. Il ne faut pas repenser ce qui existe déjà.

Organiser un travail syndical et culturel avec des jeunes membres et militants dans la CNE : les jeunes CSC existent et font du bon travail, a priori, en vue d'informer, sensibiliser et affilier les jeunes en général. Il n'est donc pas nécessairement prioritaire que « la CNE s'occupe des jeunes » ; il peut par contre être important de veiller à ce que davantage de jeunes « s'occupent de la CNE », trouvent des lieux et des voies pour investir leur énergie et leurs visions dans l'avenir de la CNE.

Un nouveau réseau de contacts doit être créé avec :

- des enseignants-militants, particulièrement des cours d'histoire et de citoyenneté;
- des directions d'établissements scolaires ;
- des organisations proches des jeunes (par ex. Infor-Jeunes).

Un autre angle de contact peut être les délégués dans les écoles et utiliser des listings d'étudiants en rhéto ou en école supérieure pour un contact personnalisé. La CNE réinvestira les campus universitaires en associant des étudiants sensibilisés, par l'organisation de débats réguliers ou des actions sur des thématiques sociales ou politiques ainsi que des séances informatives sur les syndicats. La CNE organisera des cafés-philos à destination des jeunes.

Nous consacrons l'essentiel de nos efforts de communication vers nos membres. Nous devons essayer d'aller vers les non-affiliés, y compris des publics généralement peu au fait de l'action syndicale. La promotion de notre syndicat et de ses services vers des non-encore-affiliés doit devenir une des priorités de notre communication.

De manière plus large, nous devons continuer à être un acteur reconnu du changement social en participant à des débats, conférences, colloques, séminaires, etc.



Proposition 1.3. : Donner une place à part entière aux cadres dans la Centrale

Trop souvent, les cadres sont considérés comme des dirigeants alors que ce sont parfois des employés n'ayant personne sous leurs ordres. Il faut les conscientiser sur le fait qu'ils ont les mêmes droits que les employés (par exemple, au niveau des heures supplémentaires). Il s'agit là d'un public important pour la CNE qui, même si elle les affine déjà, doit consacrer plus de temps et d'énergie pour les convaincre, notamment parce qu'ils sont de plus en plus présents sur le marché du travail.

La CNE doit donner aux cadres une place à part entière dans la centrale, en fonction de leur spécificité. La coordination et la communication entre les employés, les ouvriers et les cadres est primordiale au sein de notre organisation.

La CNE doit aller à leur rencontre, les écouter, les comprendre, les intégrer et les faire participer.

La CNE doit cibler précisément les secteurs où l'investissement avec les cadres apporte une plus-value.

Lors de l'élaboration et de l'analyse d'actions, il serait intéressant de prendre également un angle « cadres ». Cela permettrait que leurs spécificités et leurs avis soient directement pris en compte dans une démarche d'actions collectives.

Les cadres doivent être bien mieux représentés au sein des différentes instances de la CNE : que ce soit par l'obtention de mandats ou par une représentation périodique.

La centrale doit relancer des services personnalisés par rapport aux problématiques spécifiques liées à ce public (service juridique, newsletters, informations, etc.).

La Centrale devra cibler les secteurs où l'investissement vers les cadres apportera une plus-value.



Proposition 1.4. :

Proposer aux travailleurs autonomes un statut de membre à part entière

Définition de travailleur autonome : travailleur sous statut d'indépendant n'occupant pas de personnel, et travaillant dans un collectif de travail, qui n'a pas de lien de subordination juridique (contrat de travail) avec un employeur, mais en dépend économiquement.

Les travailleurs autonomes sont des travailleurs comme les autres, ils font souvent le même travail que les salariés, ils cumulent les caractéristiques du salariat (subordination) et ceux du statut indépendant (moins de protection sociale). Ne pas les affilier et ne pas les représenter, c'est risquer d'accentuer la compétition entre travailleurs.

Le monde du travail évolue, ces travailleurs seront de plus en plus nombreux, notamment vu les nouvelles transformations et mutations qui se développent.

La CNE doit être au service de ces affiliés autonomes et des indépendants complémentaires, elle doit leur offrir des services spécialisés, équivalents à ceux offerts aux salariés, mais adaptés aux spécificités des affiliés autonomes et une négociation collective de leur statut et de leurs droits.

La CNE doit recenser les secteurs et entreprises où se développe le recours à des travailleurs autonomes en collaboration avec les salariés de ces secteurs ou entreprises. Ensuite, la CNE doit tenir compte des besoins de ces travailleurs dans ses cahiers de revendications et dans la négociation de CCT. Le but est d'arriver à la plus grande égalité de traitement et de conditions de travail possibles entre travailleurs, quel que soit leur statut, pour contrer les phénomènes de dumping et de concurrence entre travailleurs

La CNE doit organiser au sein des entreprises les travailleurs autonomes entre eux et avec les autres travailleurs (cahiers de revendications communs, rapport de force commun...).

La CNE fera des campagnes visant les travailleurs autonomes et les indépendants à titre complémentaire pour les sensibiliser aux pièges et fragilités de leur statut, les encourager à s'affilier, à participer aux actions collectives en vue de viser (autant que possible) leur requalification ou d'égaliser les conditions de travail entre tous les travailleurs et les faire participer au dialogue social.

Concrètement, différentes opérations doivent être mises en place. Dans le cadre du projet mené avec deux autres centrales et la CSC, la CNE doit contribuer à créer et développer un centre de compétences à la disposition des travailleurs autonomes pour répondre à leurs différentes questions. La possibilité de conjuguer les différents projets-pilote permettra de vérifier la réelle plus-value par secteur et sous-secteurs.

Les délégués et les permanents doivent pouvoir suivre une formation adaptée à leurs besoins qui explique notamment pourquoi il s'agit d'un public important et donne aussi des outils concrets : législation, campagnes de communication, vocabulaire et manière d'approcher ce public...

Des moyens de communication adaptés à ce public doivent être développés : que ce soit pour les atteindre ou pour les informer, les sensibiliser.

La CNE envisagera des partenariats avec les associations professionnelles d'indépendants actuelles afin de rassembler et d'unir leurs forces.

Leur offrir un service personnalisé pour répondre à leurs questions juridiques et créer des partenariats avec des assurances soins de santé pour indépendants (par exemple), pour proposer des tarifs avantageux, leur seraient profitables et répondraient en partie à leurs besoins.

Finalement, il reste indispensable de proposer des amendements législatifs pour que ces travailleurs aient leurs représentants élus au sein des entreprises. Et la prochaine refonte des statuts de la CNE devra tenir compte de cet élargissement de notre public.

Proposition 1.5. : Représenter et organiser les travailleurs sous contrats précaires

Définition de travailleur sous contrat précaire : les travailleurs qui sont sous contrat CDD, de remplacement, d'insertion professionnelle, intérimaires, flexi-jobs, sous-traitants, les intermittents du spectacle, les pigistes, les chômeurs qui n'ont plus droit au chômage mais qui ne s'adressent pas au CPAS pour conserver leurs droits de citoyen, les TSE cohabitants, les temps partiels et les travailleurs sous le seuil de pauvreté, etc.

Avec la précarisation des statuts, ces travailleurs se retrouvent sur le marché du travail. La CNE se doit donc d'être auprès d'eux en tant que syndicat. Les dernières mesures gouvernementales ont exclu toute une série de travailleurs ou TSE de nos champs habituels de travail. Nous sommes dans des positions défensives qui montrent toutes leurs limites dans la protection des acquis. Cette précarisation est un signe du recul des droits sociaux, ces travailleurs en sont les premières victimes. Ils méritent une attention particulière à cause du caractère complexe des législations spécifiques à leur contrat. Ces travailleurs ne s'affilient pas que par manque de moyens et par insécurité (contrats à durée très courte). Leur faible affiliation à notre organisation se justifie par un manque de connaissance de nos services d'une part ; et d'autre part, notre syndicat est en périphérie des besoins de ces nouveaux travailleurs précaires.

Ces travailleurs précaires doivent être organisés et défendus dans leurs statuts actuels pour leur garantir un rapport de force. Mais la CNE veut surtout aussi leur conquérir un meilleur statut et supprimer, à terme, ce type de contrats.

La CNE doit écouter leur situation et pouvoir répondre à leurs questions. Généralement, il s'agit d'un public avec des demandes spécifiques notamment liées à leur contrat. Il faut donc pouvoir anticiper, analyser et comprendre ce dont ils ont besoin.

Il est nécessaire d'élargir le champ d'action syndicale au-delà de l'entreprise structurée. Les nouvelles formes de « contrats » doivent devenir notre préoccupation pour continuer d'être un acteur incontournable et peser sur la société.

Une mission d'information est primordiale pour faire connaître aux travailleurs ce qu'ils peuvent faire et obtenir via le syndicat. Certains travailleurs précaires n'ont pas toujours l'occasion d'être en contact (ou du moins assez longtemps) avec une délégation syndicale pour en comprendre les mécanismes, les caractéristiques et les avantages.

Les travailleurs doivent comprendre le mieux possible le cadre législatif dans lequel ils s'inscrivent : il faut donc les informer, leur expliquer, les former pour qu'ils s'approprient tous les tenants et les aboutissements. En outre, au sein des entreprises, il faut outiller et former nos délégués pour qu'ils puissent faire face à ces problématiques et qu'ils puissent conquérir un meilleur statut pour ces travailleurs.

Le débat des contrats précaires doit trouver une place dans l'opinion publique et le combat politique pour améliorer leur statut et leurs conditions de travail doit continuer afin d'aider ces travailleurs à obtenir de meilleurs statuts.

Concrètement, différentes actions doivent être mises en place pour atteindre ce public, l'affilier et le fidéliser.

Des tracts d'informations et de sensibilisations ciblés sur les thématiques liés à ce public doivent être créés pour pouvoir leur donner rapidement les clés de compréhension liées à leur statut.

Une formation spécifique doit voir le jour sur leur statut et leurs droits et permettre des séances de questions-réponses pour qu'ils puissent acquérir les bases nécessaires, notamment pour pouvoir équiper les délégations syndicales afin qu'elles puissent répondre aux questions liées à ce public.

Un état des lieux est à faire afin de pouvoir par la suite interpellier les politiques et le public sur les conséquences de ces statuts sur les travailleurs.

L'outillage des militants doit être renforcé pour que ces derniers fassent appliquer la CCT 35 et la réglementation sur les CDD. Il faut les inciter à agir dans les lieux de concertation (CE, DS, CPPT, conseil national...) pour établir les mêmes droits pour cette nouvelle forme de travail.

La CNE devra identifier les capacités de ressources humaines et la surcharge de travail que représente le suivi de chaque type de situation.

Proposition 1.6. : Défendre les travailleurs pensionnés ou pensionnables en proposant des services spécifiques

Nous parlons ici de tout travailleur qui atteint l'âge légal de la pension ou qui est en pension anticipée ou en RCC.

La pyramides des âges de nos affiliés met en évidence un groupe important d'affiliés qui ont atteint l'âge de la pension ou qui vont l'atteindre très prochainement. Nous devons leur offrir des services qui permettent le maintien ou l'adhésion à notre organisation afin de ne pas perdre ce public d'affiliés et pour une partie d'entre eux, de militants.

La CNE fait en sorte que les militants continuent à se sentir concernés à la fin de leur carrière, encourage leur militance, les mobilise et leur laisse une place dans les instances CNE et CSC, notamment afin qu'ils transmettent leurs expériences et savoirs.

Elle doit par ailleurs continuer à leur offrir des services spécifiques liés aux thématiques qui les touchent de près, en promouvant et en appuyant les services existants dans le mouvement (CSC et mutuelle, entre autres).

L'organisation doit continuer à défendre un système de pension de qualité.

Ce public doit être sensibilisé à tout ce qui est mis en place pour lui par une communication claire et personnalisée afin qu'il soit notamment tenu au courant des actions et outils mis à sa disposition. Il doit aussi être impliqué dans nos actions collectives.

La CNE doit informer sur la réduction de cotisation, sur l'aide à la constitution du dossier pension par la mutuelle et aux questions que l'on peut poser pour les enfants.

De plus, la CNE doit informer et répondre aux questions sur les droits liés à la pension (la procédure et la constitution pour partir en pension). Le Droit de l'Employé peut être un moyen privilégié pour ce type d'information.

La CNE doit proposer aux militants de rester dans l'organisation syndicale et continuer à bénéficier de leur expérience en leur confiant des tâches et responsabilités. Certains groupes de volontaires doivent voir le jour pour du parrainage, des actions, des projets...

L'organisation doit sensibiliser les militants en entreprise à garder un contact privilégié avec ce public grâce à des outils (« farde seniors », par exemple).

La CSC et le MOC peuvent être des partenaires privilégiés pour travailler avec ce public.

Proposition 1.7.: Mettre en place des systèmes pour fidéliser les affiliés et éviter la perte des démissionnaires

Nous continuons à affilier beaucoup, mais perdons aussi beaucoup de membres, parfois

« démissionnaires » sans le vouloir. Cela nécessite donc une attention toute particulière pour ce public qu'il faut maintenir et fidéliser puisqu'il s'agit de notre public actuel et donc déjà conquis à notre organisation.

L'organisation doit d'abord informer les affiliés le plus rapidement possible s'ils sont en retard de cotisation, ou déjà radiés, en expliquant les conséquences et les solutions que nous offrons.

En tant qu'organisation, il est indispensable d'être à l'écoute et de comprendre. Certains démissionnent par choix et il est donc primordial d'identifier leurs raisons.

La CNE développera un travail systématique de prévention, de ré-affiliation, et de collecte et d'analyse des raisons qui conduisent à des retards de paiement et/ou à des démissions. Le résultat de ce travail doit être communiqué aux délégués pour qu'ils puissent agir sur les leviers identifiés.

Plusieurs solutions peuvent être imaginées, notamment pour que les démissionnaires ne quittent pas directement notre organisation. Au niveau financier, il faudrait permettre un étalement des paiements des cotisations lorsque la personne est en difficulté et instaurer une cotisation « socialisée » pour que la charge de la cotisation soit moins lourde pour les affiliés aux moindres revenus : voir la proposition 4.2.

Une action d'information rapide est à prévoir afin que les démissionnaires soient mis au courant le plus tôt possible afin qu'ils puissent régulariser leur situation s'ils le souhaitent. Il faut notamment les informer sur ce qu'ils vont perdre en quittant le syndicat.

Là où il y a des Secrétaires aux affiliations (SAF), renforcer leur rôle est essentiel. Dans certaines entreprises, plus de SAF sont nécessaires afin d'assurer une meilleure gestion. Concrètement, il serait préférable que les SAF obtiennent une liste séparée avec les noms des affiliés démissionnaires pour pouvoir les contacter le plus vite possible sur le terrain.

Un groupe dédié à la prévention des démissions et à la ré-affiliation doit être instauré dans la centrale pour qu'il puisse prendre en charge les différentes actions en lien avec ce public cible.

La centrale doit envisager avec la CSC un meilleur accès aux services et un délai de ré-affiliation plus rapide. Elle peut également, dans le respect des principes prévus à cet effet, prévoir d'utiliser la prime syndicale pour le paiement de la cotisation.

Chapitre 2. Nos services

Proposition 2.1. : Mieux informer et orienter les affiliés qui s'adressent à nos services

Les affiliés s'adressant à la CNE souhaitent identifier une personne de contact en capacité de traiter le plus rapidement et le plus efficacement leur demande. La complexité même de certains cas ainsi que la structure de la CNE et de ses services nécessitent souvent l'implication de plusieurs collègues et services. A cette pluralité d'intervenants s'ajoutent parfois des collègues et services de la CSC.

Il peut donc être difficile pour un affilié de visualiser avec clarté le service qui traite sa demande, la personne qui la prend en charge au sein de ce service ainsi que l'état d'avancement de sa demande. Couplées aux exigences de qualité et d'efficacité légitimement exprimées par les affiliés, ces difficultés pèsent tant sur ces derniers que sur le personnel en charge du traitement des demandes.

La présente proposition s'adresse en particulier aux affiliés « isolés », c'est-à-dire ne disposant pas, dans leur entreprise, d'une délégation formée et accessible.

La CNE veillera à ce que l'information concernant le fonctionnement de nos services et le traitement des demandes qui leur sont adressées soit claire pour l'ensemble des intervenants (professionnels du syndicat et délégués en entreprises).

L'affilié doit disposer d'une information lui permettant de comprendre le fonctionnement de nos services (qui fait quoi, comment et quand) et le parcours de son éventuelle demande en leur sein. Cette information devrait aussi être diffusée vers les non-affiliés, afin de leur faire connaître nos services et de les attirer vers ces derniers. Des outils doivent être développés (communication-type, schémas, etc.), afin d'informer l'affilié des services auxquels il peut s'adresser ainsi que du parcours de son éventuelle demande. La centralisation et les interactions des services sont des clés importantes pour cette recherche de simplicité, lisibilité et clarté.

En plus de ces outils d'information, la CNE développera un « guichet unique » avec une compétence d'orientation et d'information des affiliés. Concrètement, chaque secrétariat disposera de personnel dédié à l'orientation et à l'information des affiliés. Ce personnel sera formé et outillé pour cette fonction. Il aura pour mission d'orienter les affiliés, afin qu'ils sachent exactement à quel service s'adresser et quels documents doivent être fournis pour faire aboutir la demande. Mais aussi, lorsqu'une demande a déjà été formulée, d'informer les affiliés du gestionnaire de dossier ou de la personne de référence, de l'état d'avancement de la demande et des éventuelles étapes ultérieures qui sont à envisager.

Le développement de services de qualité et accessibles par de multiples moyens (accueil physique, mail, téléphone, autres...) doit faire l'objet d'une promotion active, non pas limitée aux déjà membres, correspondant à notre ambition d'être un syndicat de masse.

Enfin, l'évolution déjà en cours du métier de « secrétaire » vers une fonction d'accueil et de conseillère aux membres doit être approfondie, poursuivie et reconnue. La CNE s'engage à former et à valoriser les personnes concernées ainsi qu'à accorder une attention particulière à leur charge psycho-sociale.

La création de ce service dédié à l'orientation des affiliés nécessitera d'identifier, de former et d'outiller les membres du personnel auxquels cette mission sera confiée. Idéalement, le personnel devrait être en capacité d'orienter les affiliés, quel que soit le canal qu'ils utilisent pour entrer en contact avec le syndicat (visite d'un secrétariat, appel téléphonique, mail, etc.). Le service devra donc être réfléchi et outillé afin de pouvoir gérer les demandes qui lui sont adressées via ces différents canaux. En outre, étant donné l'implication potentielle de nombreux collègues dans la gestion d'une demande, il faudra développer un outil permettant au personnel en charge de l'orientation des affiliés d'identifier le parcours déjà effectué par une demande et le collègue qui la traite au moment où l'affilié s'adresse au personnel en charge de l'orientation. Enfin, la nécessité d'identifier et de suivre les demandes introduites auprès de nos services nécessitera l'instauration d'un système de numérotation des dossiers et des demandes ainsi que la communication claire du numéro de dossier aux affiliés (éventuellement sur un support ad hoc et non seulement oralement).

Le personnel en charge d'une demande doit être parfaitement informé du fonctionnement des services de la CNE et de la CSC. Une attention particulière devra aussi être consacrée à l'information du personnel de la CSC quant au fonctionnement des services de la CNE. De sorte que tant le personnel de la CNE que celui de la CSC puissent orienter au mieux les affiliés et les informer de l'état de leur demande. Mais aussi que le personnel ait une vue claire du parcours qu'emprunte une demande formulée par un affilié au sein de nos services et puisse en informer l'affilié concerné.

Enfin, la CNE mettra en avant les avantages de l'affiliation en termes de services, notamment via des capsules vidéo, des publications sur les réseaux sociaux ou encore des visuels attractifs.



Proposition 2.2. : Au travers des services individuels, impliquer les affiliés dans le travail collectif

La première demande des travailleurs par rapport à l'organisation syndicale est qu'elle trouve des solutions à leurs problèmes individuels dans leur entreprise. Les délégués et le personnel de la CNE consacrent une grande partie de leur temps au traitement des problèmes individuels des travailleurs et à réagir aux décisions des directions. Ce traitement est une nécessité du travail syndical, mais il ne peut suffire. Le rôle du syndicat est aussi de nourrir des solutions collectives et des avancées sociales à partir des problèmes que les travailleurs nous communiquent lorsque nous sommes en contact avec eux. La CNE doit renforcer son rôle d'innovateur social. Les services individuels rendus à nos affiliés, par la centrale et ses délégués, sont une opportunité d'avancer en ce sens.

Les services individuels peuvent aussi être utilisés comme un vecteur pour ouvrir l'affilié aux autres dimensions du syndicat, et principalement à la dimension collective. D'une part, les services individuels peuvent être une occasion de valoriser les victoires syndicales et les acquis sociaux. D'autre part, c'est aussi un contact par lequel nous pouvons inviter l'affilié à participer aux prochaines actions et mobilisations. Ces deux éléments visent surtout à le sensibiliser à la force de l'action collective, pour éventuellement aussi l'inviter à s'organiser dans son entreprise, avec le soutien du syndicat.

La CNE saisira ce contact privilégié avec l'affilié pour agir comme innovateur du social et impliquer les affiliés individuels dans le travail collectif du syndicat, en ayant l'éducation permanente comme modèle.

La CNE prendra appui sur des cas individuels (par exemple en matière de flexibilité ou de chantage aux congés) pour obtenir des avancées collectives en :

4. organisant un lien systématique entre l'aspect de défense individuelle des travailleurs et l'action collective. L'information détenue par le service de traitement des plaintes individuelles et le service première ligne doit être utilisée pour construire nos revendications, proposer des CCT et développer notre rapport de force aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et intersectoriel.

5. chargeant les délégués d'identifier dans leurs entreprises des problèmes récurrents et de rechercher des solutions collectives en concertation avec les travailleurs et portées au sein des instances de l'entreprise ou du secteur.

6. construisant des thèmes de campagne à porter au niveau de la société et du monde politique, à partir des problèmes individuels constatés dans les entreprises.

En outre, la CNE soulignera auprès des affiliés bénéficiaires de ses services que chaque cas individuel peut mener à des avancées collectives. Notre communication générale devra valoriser ce que nous effectuons comme travail au jour le jour pour nos affiliés. Les avancées obtenues dans les négociations interprofessionnelles, sectorielles et surtout en entreprise doivent pouvoir être communiquées de manière ciblée au public concerné, en utilisant les données que nous possédons sur nos affiliés.

Pour mettre en œuvre cette recommandation, la CNE :

1. renverra l'affilié vers le calendrier des actions, en mentionnant au moins les thèmes de ces dernières, les dates et lieux de l'ensemble des actions ainsi qu'éventuellement des argumentaires. Ce calendrier pourrait aussi avoir un format électronique (inclus dans une application smartphone, par exemple).
2. invitera ceux qui bénéficient de ses services aux actions futures. Il pourrait s'agir d'avoir, dans les bureaux, des tracts et brochures relatifs aux prochaines actions. voire de projeter, sur des écrans des capsules militantes pour sensibiliser les affiliés aux revendications syndicales et au projet social de la CNE. Ou encore d'afficher des visuels ou renvoyer vers le calendrier dans la signature des e-mails envoyés aux affiliés bénéficiant de nos services.
3. «recontactera ces affiliés après 6 mois, en se référant aux services rendus, afin que les affiliés prennent conscience qu'ils ne sont pas des affiliés « lambdas » aux yeux de leur centrale. Ce contact permettrait aussi de les inviter aux mobilisations et de leur communiquer des informations relatives aux victoires syndicales.
4. utilisera les canaux de communication selon le message et le public ciblés (tracts, communiqués de presse, vidéos et infographies sur les réseaux sociaux, newsletters, notifications sms/push...). Au niveau des entreprises, le contact direct avec les travailleurs doit être privilégié.

5. ¶exploitera plus systématiquement l'outil service pack pour identifier des problématiques individuelles récurrentes tant au niveau intersectoriel que par secteur, afin de pouvoir leur donner une dimension collective.
6. ¶former les militants à transformer des problématiques de plainte individuelle en revendications collectives.
7. organisera des temps d'échange dans les comités de la CNE en vue de détecter des problèmes individuels et d'y proposer des pistes de solutions collectives.
8. établira un listing mails et téléphones et contactera les bénéficiaires de ses services de manière privilégiée en insistant sur le contact individuel que la CNE a eu avec eux récemment.
9. réalisera des supports visuels génériques (et réutilisables) sur les avantages de l'affiliation.
10. créera une nouvelle rubrique dans le Droit de l'Employé et les newsletters sur les cas individuels et organisera la communication entre les services en charge des demandes des affiliés et le comité de rédaction pour alimenter ces rubriques.
11. affichera des visuels d'actions (futures ou passées) dans les bureaux et disposera régulièrement des tracts et brochures à jour, dans les lieux d'attente et les bureaux.
12. s'assurera que les collègues en contact avec les affiliés pour les services individuels (accueil, premières lignes, secrétaires) soient au courant du calendrier d'actions et voient clair sur le message à relayer.
13. développera le service communication pour lui permettre d'investir dans toutes les sphères de communication (achat de matériel d'enregistrement et diffusion de qualité, achat de programme pour montage vidéo, cellule de rédaction et de création...).

La mise en œuvre de cette ligne de force nécessitera de définir quelles actions d'implication dans le collectif relèvent des délégués en entreprise, quelles actions relèvent des professionnels de la centrale et quelles actions relèvent de ces deux catégories d'intervenants syndicaux.

Proposition 2.3. : Améliorer la qualité de nos services

La qualité des services rendus par le syndicat est un facteur déterminant de l'affiliation et de la fidélisation et une condition nécessaire à la mobilisation des affiliés. Elle doit être l'objet d'une attention constante et son amélioration doit constituer un objectif majeur du syndicat.

En s'adressant à nos services, l'affilié doit avoir la certitude que ses demandes font bien l'objet d'une attention du syndicat, que nous en assurons un suivi rigoureux et que nous mettons tout en œuvre pour que chaque demande particulière soit satisfaite.

De nombreuses initiatives ont déjà été prises et ont abouti à des améliorations substantielles dans la qualité des services rendus. Dans la continuité de ces initiatives positives, la centrale prendra une série d'initiatives destinées à renforcer la qualité de ses services et la satisfaction des affiliés qui en bénéficient. Sachant que ces initiatives impliquent aussi que la CNE collabore avec la CSC, afin de participer à une amélioration des services rendus par la confédération aux affiliés.

La qualité des services passe d'abord par l'accueil réservé aux affiliés, qui doivent notamment disposer de leur numéro d'affiliation sur un support adapté (une carte, par exemple). Pour garantir le meilleur des accueils, la CNE accordera une attention particulière aux espaces d'attente. Ces derniers seront, dans la mesure du possible, prévus dans chacun des services fréquentés par les affiliés, afin d'éviter de longues files d'attente au sein de grands espaces communs inconfortables. Ces espaces d'attente comprendront diverses informations sur les services proposés et nos positions syndicales. Des procédures de prises de rendez-vous seront établies et généralisées, afin d'éviter l'engorgement des services. Elle cherchera à convaincre la CSC d'adopter ces lignes de conduite dans ses espaces d'attente.

La qualité des services nécessite aussi que l'affilié se sente écouté, compris et réellement pris en compte. C'est pourquoi, la CNE généralisera la pratique de l'accusé de réception personnalisé dès la réception d'une demande, quel que soit le canal utilisé par l'affilié. Cet accusé de réception devra reprendre quelques informations de base telles que l'éventuel numéro de dossier ou encore le service (voire la personne) en charge de la demande, voire le délai de traitement de cette demande. Cet accusé de réception pourrait, par ailleurs, constituer une opportunité de communiquer quelques informations (de politiques et services syndicaux), de communiquer son avis sur le service rendu (enquête, émoticône, etc.) ou encore de renvoyer à un formulaire permettant à l'affilié de mettre à jour ses informations personnelles.

Par ailleurs, lorsque la demande nécessite une interaction entre services de la CSC et de la CNE, la centrale mettra tout en œuvre pour accompagner l'affilié dans ses contacts avec les services de la CSC. La centrale participera à une amélioration continue de la qualité des services rendus par la CSC.

En outre, la qualité des services s'évalue aussi à la lumière des résultats obtenus. La CNE adoptera donc une attitude jusqu'au-boutiste dans les dossiers qu'elle traite, notamment en creusant toutes les pistes pour faire valoir au maximum les droits de ses affiliés.

La mise en œuvre de ses recommandations nécessite une série d'adaptations. L'aménagement des espaces d'attente et l'identification des langues maîtrisées par le personnel participera à un accueil de qualité des affiliés.

La généralisation de la pratique de l'accusé de réception nécessitera des investissements en matériel et applications informatiques permettant de déployer la pratique. Un débat devra aussi être mené quant au caractère automatique ou personnalisé dudit accusé.

En outre, les membres du personnel individuellement tout comme les instances de la centrale devront mener une réflexion et être outillés, afin d'assurer le meilleur suivi des demandes nécessitant une interaction avec les services de la CSC.

Enfin, une éventuelle réorganisation des services individuels et collectifs aura des impacts, soit sur les fonctions actuelles (périmètres de fonctions, nombre de fonctions...) dans la centrale soit sur le rôle que pourraient exercer les militants. Le débat à ce sujet passera autant par une discussion opérationnelle pour remplir les grandes lignes de force décrites, que par une négociation autour des statuts du personnel et par des discussions sur les rôles qui peuvent être assumés par les militants selon les secteurs et tailles d'entreprises.

Proposition 2.4. : Assurer une défense juridique maximale à nos affiliés

Pour ce qui concerne plus particulièrement les services juridiques, deux problèmes récurrents apparaissent aujourd'hui. D'une part, la préparation juridique préalable au dépôt du dossier au service juridique est trop importante. D'autre part, malgré la préparation déployée par les intervenants dans cette préparation, le dossier court le risque d'être évacué pour des raisons diverses soulevées par le service juridique (chance de succès, charge de travail...).

Il convient de vérifier comment organiser la procédure pour apporter le meilleur service possible à nos affiliés. Dans ce cadre, la CNE augmentera ses ressources juridiques internes.

En parallèle de cette augmentation des ressources internes, les délégués doivent avoir la garantie que, sauf exception stricte et dûment justifiée, leur dossier sera porté en justice. Ceci afin de leur garantir un bon rapport de force dans la négociation de leur cas individuel. Les chances de gagner un litige ne peuvent limiter la prise en charge des dossiers ayant peu de chances de l'emporter. Sauf dans les cas voués très probablement à l'échec, les dossiers doivent être introduits en justice et servir de levier pour faire évoluer la jurisprudence en faveur des travailleurs.

La CNE continuera à explorer les voies juridiques permettant de faire valoir au mieux le droit de ses affiliés, y compris en explorant toutes les pistes permettant de saisir la justice, dans l'hypothèse où un arrangement raisonnable ne peut être obtenu en phase pré-judiciaire.

Par ailleurs, les chances de gagner ne doivent pas seulement être évaluées par la personne ou le service qui devra traiter ce dossier. Une telle précaution évitant que ces personnes ou services soient juges et parties concernant le dossier. Qui plus est, aucune décision de refus d'introduction d'un dossier en justice ne pourra être prise sans avoir rencontré l'affilié et/ou le délégué et/ou le permanent compétent.

De plus, la CNE tentera d'obtenir des victoires collectives en matière d'accès à la justice. Elle visera notamment des évolutions politiques permettant la constitution de dossiers collectifs de travailleurs (sorte de « class action » pour les travailleurs). Elle combattra aussi la répétabilité des frais de justice et la mesure obligeant une organisation syndicale à récupérer les frais de procédure, en cas de victoire en justice.

Les aspects liés au personnel et aux ressources qui permettront la mise en œuvre de cette ligne de force rejoignent ceux développés dans le cadre de l'amélioration de nos services.

Pour ce qui concerne l'amélioration de nos services juridiques, un important travail de collaboration devra être entamé avec les services juridiques de la CSC. La confédération demeurant la courroie de transmission des dossiers individuels vers les cours et tribunaux.

Par ailleurs, les membres du personnel confrontés à des enjeux juridiques devront être formés aux évolutions et nuances juridiques leur permettant d'identifier les méthodes et arguments juridiques à mobiliser, afin de maximiser les chances de gain.

Enfin, une série de revendications seront à porter vers le monde politique (concernant la répétabilité des frais de justice, par exemple), puisqu'elles impliquent des changements législatifs.

Proposition 2.5. : Diversifier les canaux permettant d'entrer en contact avec la CNE

La CNE doit être facile à contacter par ses affiliés et chaque affilié doit pouvoir entrer en contact avec le syndicat via le canal qu'il juge le plus adéquat. Ceci, dans un contexte où les centres de services se raréfient, les entreprises non structurées sont syndicalement isolées et où les plus démunis n'ont pas toujours les moyens de se déplacer, voire de communiquer leurs demandes.

A l'heure du numérique, nombreux sont ceux qui souhaitent pouvoir communiquer avec le syndicat par l'intermédiaire de leur PC, tablette ou smartphone. Ces affiliés peuvent être désireux d'obtenir des informations ou d'interpeller la CNE de manière simple, rapide et discrète. Pour les entreprises non structurées, ce canal permet aussi un contact direct avec la CNE, tout en permettant aux affiliés concernés de se sentir moins isolés.

Cependant, tous nos publics n'ont pas et n'auront pas recours à des solutions numériques soit parce qu'ils ne disposent pas de l'équipement ou des connaissances informatiques nécessaires, soit parce qu'ils privilégient un contact plus direct pour formuler des demandes syndicales. La CNE fait le constat que les permanences de proximité, physiques et téléphoniques, doivent être accentuées pour permettre aux affiliés isolés d'atteindre leur syndicat.

C'est pourquoi, la CNE ne peut se contenter de miser exclusivement sur les solutions numériques et doit combiner les nouvelles technologies à un accueil physique et personnalisé.

Forte de ces constats, la CNE développera des outils préservant un équilibre entre contact numérique à distance et service de proximité (par exemple, en combattant la fermeture des permanences syndicales locales), au contact des travailleurs.

Afin de satisfaire les demandes croissantes de services numériques, la CNE développera, de préférence avec la CSC ou avec d'autres organisations dans la CSC, une application pour smartphones et tablettes. Cette application permettra la recherche d'informations, au départ d'un menu simple, composé d'une arborescence et de mots-clés compréhensibles du plus grand nombre. Cette application devra aussi permettre de prendre contact avec les services de la CNE (par exemple, à des fins de prise de rendez-vous, de consultation du statut d'une demande, d'alerte de la centrale au sujet d'un problème individuel ou collectif).

A côté de ces solutions numériques, la CNE développera des initiatives permettant aux (non-)affiliés d'entrer plus facilement en contact avec un interlocuteur syndical. Les plages auxquelles le syndicat est joignable par téléphone seront étendues. Le contact téléphonique permet un entretien individualisé et direct avec l'affilié ou le non-affilié. Nous devons continuer de développer une plateforme téléphonique qui permettra à ces (non-)affiliés de poser leurs questions. Le service téléphonique nous permettra de manière complémentaire de relancer les travailleurs non-affiliés qui nous contactent.

Des solutions seront étudiées pour permettre aux affiliés de contacter le syndicat, via des courriers dont les frais de port sont payés par la centrale. Enfin, la CNE étudiera la possibilité de se doter d'un ou plusieurs guichets mobiles. Ces véhicules sillonneraient la Wallonie et Bruxelles (et sa périphérie), afin de maximiser la visibilité du syndicat dans des lieux publics (marchés, centres commerciaux, gares), dans des lieux concentrant des travailleurs (notamment dans les zonings) ou encore sur rendez-vous d'un ou plusieurs affiliés.

La CNE développera aussi des méthodes de syndicalisme itinérant pour que le personnel des entreprises non-structurées ou les indépendants pour lesquels la centrale développe une action bénéficient aussi des services de la centrale. Il faut prévoir la possibilité de rendez-vous en dehors des heures habituelles de bureau.

La mise en œuvre de ces recommandations nécessitera de dégager des moyens humains et financiers. Sur le plan humain, du personnel devra être affecté au développement et au maintien des outils numériques, tant dans leur forme que dans leur contenu. Tandis que le personnel administratif ou permanent devra disposer du temps nécessaire pour assurer les contacts avec les affiliés s'adressant à nos services par des canaux non-informatisés. Les processus de travail et horaires devront sans doute être adaptés à ces nouveaux outils, en concertation avec le personnel (et, si possible, sur base du volontariat). Par ailleurs, les solutions proposées ont des coûts. Elles nécessiteront de dégager les budgets indispensables à leur création et leur mise en œuvre.

Proposition 2.6. : Développer des outils d'information à tous les échelons du syndicat

Qu'il s'agisse de négocier, d'informer ou encore de mobiliser, l'information constitue bien souvent la base de tout travail syndical. Cependant, la CNE est une organisation de grande taille. Ses activités s'organisent par l'intermédiaire de multiples intervenants aux missions, compétences et localisations différentes. Par ailleurs, elle requiert des informations de divers types (informations administratives, socio-juridiques, pratiques, etc.).

Comme toute organisation réunissant ces caractéristiques et traitant un nombre important d'informations de nature diverse, elle est confrontée à (au moins) trois défis en matière d'informations :

1. La CNE doit d'abord « faire exister » l'information. Autrement dit, elle doit mettre un maximum d'informations pertinentes à disposition des différents intervenants syndicaux.
2. La CNE doit aussi « faire connaître » l'information. Une fois produite, l'information doit donc être diffusée aussi largement que nécessaire ; et déclinée selon le public auquel elle s'adresse (affiliés, délégués, administratifs ou permanents) et/ou le canal via lequel elle est adressée (publications, site web, newsletters, etc.).
3. Enfin, la CNE doit « faire circuler » l'information. Il s'agit donc de rendre l'information accessible et en faciliter la circulation entre les intervenants. En effet, dans de nombreux cas, l'information ne fait pas défaut, mais est difficile à trouver (notamment en raison de la multiplication des canaux de communication et de stockage) et/ou sa circulation entre protagonistes syndicaux connaît des ratés.

Quelques recommandations peuvent être formulées sur ces trois plans.

Pour « faire exister » l'information, la CNE veillera à ce que l'information soit disponible aussi rapidement que nécessaire (si l'information est partielle, le délai de mise à disposition de l'information définitive sera précisé), en évitant la précipitation qui nuirait à sa précision et à sa fiabilité. Elle définira qui coordonne et qui diffuse l'information. Elle œuvrera donc à une meilleure coordination dans la production d'informations. A cette fin, la CNE identifiera mieux les canaux qui génèrent de l'information, afin qu'un même travail de production d'une information ne soit pas réalisé à plusieurs reprises, par des intervenants différents.

Afin de « faire connaître » l'information, la CNE communiquera les informations aux différents protagonistes. Ainsi, à terme, chaque type de public (personnel administratif, permanents, délégués, affiliés) devrait disposer d'un endroit unique où trouver la majorité des informations pertinentes, organisées selon un classement facile à comprendre et dont les mises à jour sont communiquées par une seule et même personne ou un seul et même service. Une réflexion devra aussi être menée au sujet des informations accessibles aux seuls affiliés ou au grand public. Ceci dans la perspective d'apporter une valeur ajoutée à l'affiliation, par le canal de l'information.

En outre, la centrale continuera à avoir le souci constant de bien « faire circuler » l'information. Qu'il s'agisse de la circulation de l'information au sein de ses services ou de ses services vers les affiliés/délégués ou vers le grand public. En ayant une attention particulière pour que le format et le contenu de l'information soient adaptés au public auquel elle est destinée. La centrale veillera particulièrement à une meilleure circulation d'un document de type « qui fait quoi à la CNE ? », de recueils de CCT ou encore des décisions et textes juridiques importants.

Enfin, l'affilié aura le choix de recevoir les publications sur support papier ou en format électronique.

En vue de mettre en œuvre ces recommandations, la CNE commencera par objectiver la situation existante. Autrement dit, elle définira quelles informations sont déjà disponibles, pour quel public et via quels canaux. Ceci afin d'avoir une vision claire du point dont partiront les actions à entreprendre pour améliorer la production, la communication et la circulation de l'information.

La CNE devra aussi structurer l'archivage des informations. Ceci afin de développer des systèmes efficaces de conservation des informations déjà disponibles et à venir.

Enfin, des investissements financiers, matériels et humains seront sans doute nécessaires, afin de mener à bien ce travail sur l'information au sein de la centrale.

Proposition 2.7. : Répondre à davantage de besoins des travailleurs

D'une part, les services de la CNE doivent être adaptés pour répondre à de nouveaux besoins, ou à des besoins qui, existant de longue date, sont de plus en plus fréquemment exprimés par les affiliés fréquentant nos services individuels.

D'autre part, les attentes de nos affiliés quant à la vitesse de réponse et de disponibilité de nos services sont importantes. Il est donc primordial de voir nos services recourir à plusieurs canaux de communication avec les affiliés, en s'aidant des outils technologiques, pour fluidifier et rendre plus rapides nos réponses.

Enfin, l'affilié a parfois besoin d'être aiguillé rapidement vers d'autres services que le syndicat pour voir sa situation individuelle s'améliorer rapidement. Dans ce cadre, il est important que le syndicat offre un accompagnement dans ces démarches vers les organismes adéquats, sans s'y substituer.

Pour répondre à davantage de besoins exprimés par les affiliés, la CNE prévoira un accompagnement des affiliés vers la CSC qui pourra entamer les démarches vers les services adaptés : CPAS, centre d'accueil, régularisation, récupération de documents sociaux, etc. Concrètement, lorsque des affiliés nous adressent des demandes qui ne peuvent être satisfaites qu'en entamant des démarches auprès d'autres organismes, la CNE doit accompagner les affiliés en question dans leurs démarches auprès de ces organismes.

Une réflexion doit être menée avec la CSC pour trouver un équilibre entre la volonté de recentrer l'action syndicale et la nécessité de répondre à davantage de besoins, nécessité qui risque de générer un investissement en temps important.

Certains travailleurs ont aussi besoin d'aide dans les démarches administratives liées au contrat de travail : mutuelle et certificats médicaux, contrôle des malades de longue durée, congés thématiques et crédit-temps, formalités pour un jour de petit chômage, etc. La CNE doit être en mesure de leur fournir cette aide, lorsqu'elle n'est fournie par aucun autre service de la CSC, ou d'accompagner les affiliés dans leurs démarches avec le service extérieur adéquat (l'ONEm dans le cadre d'une demande de crédit-temps, par exemple).

La CNE devra répondre davantage aux besoins des travailleurs des entreprises non-structurées. A cette fin, les secteurs, via une communication adaptée, iront davantage vers les entreprises non-structurées. Notamment en contactant nos affiliés dans ces entreprises pour leur proposer et valoriser nos services individuels, mais aussi pour tenter d'y installer une représentation syndicale et des instances de concertation.

Enfin, le syndicat ne rejette pas par principe le service aux non-affiliés. La CNE essaiera au maximum que l'éventuel bénéfice de ces services débouche sur une affiliation. Le congrès charge les instances de mettre au point des formules qui facilitent (mais conditionnent de manière équitable) l'accès des non-encore-affiliés à nos services. Sachant que ceci ne peut se concevoir qu'afin de favoriser l'affiliation de long terme et ne doit pas avoir pour conséquence que les travailleurs croient qu'ils peuvent reporter leur affiliation au moment où ils ont un problème. L'affilié doit percevoir son intérêt à l'être et à le rester.

Afin de mettre en œuvre cette recommandation, le personnel de la centrale et les délégués en contact avec les affiliés dans le cadre des services individuels devront être formés à identifier et connaître les organismes compétents dans l'aide sociale ainsi que sur les moyens et procédures de contact desdits organismes. Cette connaissance pourra aussi s'acquérir progressivement, par la pratique et le partage d'expériences entre intervenants syndicaux. Il s'agira aussi de bien maîtriser (grâce à des outils et formations, à nouveau) les différentes procédures relatives à l'exercice des droits de l'affilié (comment trouver le formulaire, comment le remplir, ou le remettre, etc.).

Pour les secteurs dans lesquels l'accès aux entreprises non-structurées peut se faire facilement, la CNE pourrait construire, avec les équipes des entreprises structurées du secteur et les instances sectorielles, un plan d'action pour faire la publicité des services individuels (par exemple, une distribution de tracts, des assemblées ou l'installation de stands dans des lieux de passage des travailleurs des entreprises non-structurées). Pour les secteurs où le contact direct est moins facile, des envois de mails ciblés sur les services individuels, invitant à nous contacter pour des exemples concrets, pourraient être envisagés.

Proposition 2.8. : Améliorer les services rendus par nos délégués et le temps à leur disposition pour les rendre

Le délégué est l'image du syndicat dans l'entreprise. C'est lui qui fournit la majorité des services syndicaux dont bénéficient ses collègues, affiliés (voire parfois non-affiliés). A ce titre, il doit être aidé et équipé pour faire face aux demandes qui lui sont formulées et à l'évolution du contexte dans lequel elles sont exprimées.

En effet, les délégués doivent répondre de plus en plus immédiatement aux demandes de leurs collègues. A la fois pour faire face à la concurrence syndicale, mais aussi parce qu'une culture 'client' s'est installée dans le chef des travailleurs, affiliés ou non. Pour faire face au mieux à ces impératifs, les délégués ont donc besoin d'un soutien réactif de la CNE.

Par ailleurs, bien que le temps syndical ne soit pas totalement négocié (ni parfois utilisé), de nombreux délégués font face à un manque de temps syndical disponible. La conséquence est une moindre qualité des services, voire des retards ou parfois une absence de services. Sans compter l'augmentation de la pression et du stress auxquels sont soumis les délégués.

En sus des autres opportunités et contraintes pesant sur les délégués qui font l'objet d'une attention par ailleurs, des actions concrètes de la CNE peuvent toutefois être entreprises sur les deux contraintes spécifiques abordées ici.

Les délégués doivent être outillés pour rendre le service le plus rapide et le plus efficace, dans un contexte de concurrence syndicale et d'urgence souvent vécue par les collègues qui les sollicitent. Pour les aider à fournir le meilleur service dans ce contexte, la CNE mettra à disposition des délégués un service d'aide joignable par téléphone. En recourant à cette sorte de « ligne verte » téléphonique, le délégué aura l'opportunité de questionner un membre du personnel de la centrale, apte à lui fournir des conseils, tant sur un registre juridique que sur un registre de politique et de méthodologie syndicales. La « ligne verte » devra, par définition, être accessible rapidement et en divers moments. Ainsi, il faudra prévoir des plages d'appel suffisamment élargies et prévoir un mode de fonctionnement permettant une réponse directe ou dans un délai raisonnable. A l'image de ce qui peut se faire auprès de certains services d'aide de clients dans le cadre de services d'assistance (des assurances, par exemple). Enfin, cet outil centralisé devra uniquement être dédié aux questions techniques urgentes. Il ne se substituera pas aux permanents dans l'accompagnement des équipes et la définition de la stratégie syndicale en entreprise. La ligne téléphonique se limite à des problèmes techniques (question juridique, procédure, etc.).

Pour faire face aux contraintes de temps pesant de manière croissante sur les délégués, la CNE élaborera une stratégie pour obtenir des augmentations du temps syndical au-delà des instances élues (CE et CPPT), y compris pour les délégués suppléants.

Enfin, la CNE œuvrera à porter la revendication d'augmentation du temps syndical à un niveau interprofessionnel et sectoriel. Elle défendra aussi le dispositif de congé-éducation payé, notamment en s'opposant aux éventuelles velléités d'en diminuer les plafonds d'heures auxquelles les travailleurs ont droit.

En vue de concrétiser cette recommandation, la CNE devra trouver les moyens techniques et humains afin de mettre sur pied une « ligne verte » téléphonique pour les délégués. Elle devra plus particulièrement œuvrer à l'organisation du travail et à la formation du personnel en charge de ce service.

La CNE devra aussi élaborer une stratégie claire, assumée et phasée de mise à l'agenda et de défense des revendications liées à l'augmentation du temps syndical.

Chapitre 3. Défendre l'intérêt collectif de nos membres

Proposition 3.1. : Revoir le périmètre de l'action syndicale d'entreprise

Le développement du projet syndical repose sur son adaptation à la manière dont évolue le monde du travail et en particulier le périmètre des entreprises :

1. Dans un certain nombre d'entreprises, la mise en place de la sous-traitance pour réduire les coûts et la concertation sociale interne, déforce le travail syndical. Certains sous-traitants ne travaillent que pour leur donneur d'ordre. Quand celui-ci se retire ou fixe ses conditions, il n'y a aucune marge pour la négociation. Cette division du travail se fait sur des commissions paritaires différentes avec un suivi syndical qui peut être réalisé par des permanents différents. Le fait de travailler transversalement sur cette chaîne des différentes étapes de production avec une seule personne pourrait renforcer l'action syndicale. La taille des entreprises diminue au profit des PME. La présence syndicale dans ces entreprises est faible alors que la majorité des travailleurs y sont et ne sont pas représentés, soutenus, etc.
2. Organiser l'action syndicale sur base d'un territoire à travers la création de délégations inter-entreprises permettrait d'offrir un soutien aux travailleurs des zonings, de commerces isolés, de PME par zone géographique.
3. De manière générale, de nombreuses entreprises, PME principalement, ne connaissent pas de présence syndicale. Les travailleurs n'y sont pas organisés et leur contact avec le syndicat se réduit à l'accès aux services juridiques et à une défense individuelle et non collective de leurs droits.

Ces évolutions amènent à repenser le périmètre d'action tant du travail des militants que des permanents.

Nous recommandons de :

1. Créer, sur base volontaire, une catégorie de délégués aidant le permanent dans l'animation et le développement du travail syndical dans d'autres entreprises que les leurs, par exemple quatre ou cinq entreprises de plus petite taille. Ce temps de libération doit être couvert par des embauches compensatoires pour ne pas reporter la charge sur d'autres travailleurs ou sur le délégué. Des formations spécifiques permettant aux délégués d'assumer ce nouveau rôle leur seront dispensées ;
2. charger un permanent syndical du suivi d'une chaîne de production de valeurs (entreprises en amont et en aval d'un processus de fabrication de biens et services) afin de renforcer la cohésion syndicale. Ce permanent disposerait de la vision commune permettant de négocier une cohérence pour les conditions de travail, les conventions collectives, etc.;
3. disposer d'équipes syndicales inter-entreprises sur une zone donnée permet de faire du travail de proximité. Ces équipes syndicales sont composées de délégués des entreprises structurées et de délégués volants, de permanents interprofessionnels et de centrales. Elles organisent dans leurs zones des permanences syndicales, des assemblées de travailleurs, un accompagnement individuel, etc. ; et établissent des cahiers de revendications communs (par exemple développement de transports en commun). Une représentation adéquate dans les instances sera assurée pour ces délégués inter-entreprises.

La mise en œuvre de ces nouvelles missions suppose :

- d'organiser de manière optimale le temps et les missions des délégués et des permanents, selon les modalités proposées aux lignes de forces 2.7 et 4.3 et en évitant les doublons avec des initiatives assumées par la CSC. ;
- de développer nos services de support au travail syndical conformément aux propositions faites dans la ligne de force 2.3 ;
- d'accroître les droits des délégués au temps de libération syndicale et à la praticabilité de celui-ci pour une majorité de secteurs.

La mise en œuvre de ces recommandations nécessitera :

- d'établir un cadastre des expériences existantes par rapport aux thèmes proposés (délégués multi-entreprises, délégations inter-entreprises et de zoning, syndicalisme de chaînes de valeur...) au sein de la CNE et dans d'autres secteurs, syndicats et pays. L'expérience des délégations inter-centrales doit ainsi être évaluée afin de la cadrer et d'en éviter les handicaps ;
- d'évaluer ces expériences et voir dans quelles mesures elles peuvent nous inspirer et être transposées dans un maximum d'entreprises structurées ou non structurées ;
- de revendiquer dans les commissions paritaires que du temps de libération supplémentaire soit créé pour des missions syndicales en dehors de l'entreprise ;
- d'introduire cette nouvelle approche au sein de la CSC pour qu'une négociation interprofessionnelle se crée sur ces thématiques et pour l'obtention de temps de travail syndical supplémentaire.

La CNE entreprendra une analyse de son territoire d'action pour définir les zones sur lesquelles cette approche sera adoptée. Une cartographie du territoire sera établie.

La CNE doit repenser le travail syndical au-delà des commissions paritaires. Elle doit :

1. réfléchir à la manière d'harmoniser les conditions de travail pour les mêmes métiers dans des secteurs différents ;
 - renforcer l'autonomisation des délégués dès le début du mandat (contrat de militance, formations, évaluations, carnet de route...) ;
 - renforcer la formation des délégués, notamment sur les aspects de construction du rapport de force (collectivisation des problèmes individuels, cahiers de revendications...). En particulier, création en début de mandat d'une formation intensive à la construction du rapport de force. La CNE demandera à la CSC de prévoir de telles formations ou les organisera en interne ;
 - développer des outils rapides de suivi du parcours de formation des militants.



Proposition 3.2. : Mener des expériences-pilotes et en tirer les leçons pour l'action syndicale

Dans la période récente, la CNE a développé des actions innovantes au sein de diverses entreprises (ambassades, Ryanair, Deliveroo, statut des accueillantes et des aides familiales...). Ces expériences-pilotes peuvent nous aider à développer des poches d'affiliation, à réactualiser nos méthodes d'action collective et à continuer à nous adapter aux évolutions du monde du travail. Elles doivent être évaluées, soutenues plus structurellement et valorisées.

Nous proposons que les expériences-pilotes :

- soient présentées, discutées et décidées dans les instances de la CNE (comme nous l'avons fait par exemple pour le projet « affiliation des indépendants ») ;
- fassent l'objet d'une évaluation dans les instances, en vue d'identifier les forces et les faiblesses qu'elles recèlent pour nos stratégies de mobilisation et d'action collective ;
- bénéficient d'un soutien plus structurel, notamment sur le plan juridique.

En vue de concrétiser cette recommandation, la CNE devra :

2. charger le service d'étude d'élaborer une grille d'évaluation de ces expériences et de présenter une note d'évaluation dans les instances de la CNE ;
3. consulter les permanents chargés de mener ces expériences pour connaître les soutiens spécifiques dont ils ont besoin ;
4. examiner dans les instances de la CNE les possibilités de dégager des moyens supplémentaires de soutien pour soutenir structurellement ces expériences.

Proposition 3.3. : Accroître le nombre de nos affiliés et militants dans les actions collectives

L'action collective n'a jamais été aussi indispensable. C'est elle qui nous permet de construire un rapport de force dans les négociations avec les employeurs et le gouvernement. Et l'action collective donne des résultats. Elle force des directions d'entreprises, y compris très antisyndicales comme Ryanair, à négocier et à concéder aux travailleurs de nouveaux droits. Elle bloque certains projets du gouvernement, comme les reculs sur la réforme des pensions par exemple. Elle peut même pousser des gouvernements à revendiquer la modification de traités internationaux. Cependant, dans nombre de manifestations ou d'actions collectives, nous peinons à faire masse. Même le public de nos militants ne vient pas toujours en nombre dans les mobilisations que nous organisons. Nous devons nous améliorer en la matière, en agissant sur les leviers dont nous avons la responsabilité. Si certains facteurs extérieurs (difficultés du front commun, individualisme extrême induit par le néolibéralisme...) ne sont pas de notre ressort, il y a d'autres freins qui nous sont propres et sur lesquels nous devons agir.

Nous recommandons :

1. de donner à nos actions des objectifs clairs, pertinents, réalisables, mesurables (grille d'analyse SMART) et qui aient du sens pour les travailleurs. L'évaluation de nos actions doit être mise en œuvre selon une volonté d'amélioration de leur impact et non de contrôle des militants et permanents. ;
2. d'inscrire les actions dans une temporalité clairement définie, avec une base organisationnelle la plus large possible (si possible le front commun national et interprofessionnel) ;
3. de communiquer largement les objectifs suffisamment en amont des actions, lorsqu'il y a possibilité de le faire ;
4. de consulter largement les travailleurs sur les revendications et les plans d'action longtermes à l'avance, principalement par un travail de terrain dans les entreprises, les délégués bénéficiant de l'appui de leurs permanents, et des moyens et outils nécessaires ;
5. d'appuyer les décisions d'action dans les instances sur des débats actifs et pertinents, avec des mandataires qui ont pris le temps de construire effectivement leurs mandats en consultant leurs propres instances sectorielles ou régionales ;
6. d'investir davantage dans la formation politique pluraliste des militants. La méconnaissance des enjeux est un frein à l'investissement de nombreux militants dans les actions ;
7. de proposer des modes d'action diversifiés, pour que les travailleurs qui ne peuvent prendre part aux grèves et aux manifestations puissent exprimer leur soutien aux travailleurs qui sont en action ;
8. de remettre de la fierté dans le fait de se rassembler et d'agir ensemble en développant notre professionnalisme dans l'animation des manifestations ;
9. de donner du soin à l'évaluation des actions, en identifiant précisément les facteurs de réussite ou d'échec ;
10. de valoriser les victoires obtenues grâce aux mobilisations collectives.

Afin de mettre en œuvre cette recommandation, la CNE devra :

1. évaluer systématiquement dans les instances la manière dont les actions ont été préparées et exécutées, au moyen d'une grille d'analyse précise et en tirer les leçons ;
2. prévoir des argumentaires montrant que les revendications que nous portons sont finançables et économiquement réalistes ;
3. créer un groupe d'animation des manifestations, chargé de l'achat de matériel, de la préparation logistique et de l'animation ;
4. développer le professionnalisme des permanents dans l'organisation d'événements et d'actions.

Proposition 3.4. : Renforcer l'expertise sur les mutations du travail

Nos militants font face à un patronat offensif et très bien informé qui met en place une nouvelle organisation du travail, en s'appuyant sur l'évolution digitale : enregistrement du travail, mode de rémunération, flexibilité, évaluation... Nos militants doivent se positionner sur ces enjeux collectifs en répliquant rapidement et efficacement dans l'intérêt des travailleurs et en veillant à rester en phase avec les valeurs sociales de la CNE. Ils doivent donc être aussi bien informés que les employeurs et disposer d'outils récents et pertinents pour le faire.

La mutation du travail et des technologies est un fait, et ce dans tous les secteurs. C'est une mission fondamentale des militants que d'identifier dans leur entreprise/secteur les métiers qui à long terme vont disparaître et ceux qui vont se créer, afin de conscientiser leurs collègues menacés de la nécessité de se former et revendiquer à l'employeur les programmes de formation nécessaires pour maintenir l'employabilité des travailleurs, et assurer le maintien des compétences nécessaires au développement de l'entreprise.

Nous proposons :

1. de développer, au sein du service d'études, et dans la mesure du possible, des analyses régulièrement actualisées sur les évolutions de l'organisation du travail, digitalisée ou non, que ce soit par secteur ou globalement ;
2. de mettre régulièrement à l'ordre du jour des instances sectorielles et intersectorielles la question des évolutions de l'organisation du travail dans les entreprises, dans une perspective de veille et de détection précoce des stratégies patronales ;
3. d'identifier rapidement des stratégies de réplique permettant de bloquer ou d'encadrer ces évolutions et d'orienter les négociations collectives, sectorielles ou d'entreprise ;
4. de créer des convergences sur cette thématique avec d'autres acteurs sociaux en cohérence avec nos valeurs.

Pour mettre en œuvre cette recommandation, la CNE :

1. dégagera du temps et des moyens pour travailler cette problématique au sein du service d'étude et de formation ;
2. créera un réseau de ressources avec d'autres organismes disposant de ces informations ;
3. diffusera ces informations en ligne à l'attention des militants ;
4. mettra des permanents SEF à disposition comme soutien des militants et permanents lors de négociations collectives.

Proposition 3.5. : Renforcer l'aptitude de nos militants à communiquer en direct avec les travailleurs

Les militants utilisent de plus en plus les canaux virtuels pour communiquer avec la base. Or, le contact direct avec les travailleurs avec ou sans emploi, dans des permanences, des assemblées, des actions collectives, a toujours été une des forces des syndicats. C'est le contact direct qui permet de développer une relation de confiance avec les travailleurs individuellement. C'est le contact direct, notamment dans des assemblées, qui permet d'aller chercher un mandat fort pour développer les revendications et l'action collective. Dans un monde de communication virtuelle, il est essentiel de réaffirmer que l'action syndicale repose en priorité sur l'écoute et l'échange direct en face à face avec les travailleurs.

Nous voulons que :

1. régulièrement, la CNE rappelle que la communication avec les travailleurs doit passer en priorité par le contact direct en face à face avec les travailleurs. Lorsque le contact en face à face n'est pas possible, tout autre moyen de technologique de contact interpersonnel à distance peut être utilisé ;
2. les équipes syndicales soient formées, par les formateurs les plus compétents possible, à avoir une communication dé-cidée en équipe et passant prioritairement par des stratégies de contact direct avec les travailleurs (AG, tracts, etc.) ;
3. la formation syndicale de haut niveau inclue des entraînements (pas seulement de la formation théorique) à la communication en direct dans toutes ses formes. Il faudrait définir des délégués spécifiques au sein des équipes assurant la communication ;
4. la CNE étudie la possibilité de développer les formes d'action en entreprise connues dans les syndicats anglo-saxons comme « organizing » et en tiendra compte dans la redéfinition du métier de permanent (cf. proposition 4.5.) ;
5. la CNE soutienne l'organisation ou organise elle-même des rencontres de débat et d'information associant des militants et des citoyens (apéro-débats, animations culturelles, AG extérieures avec des affiliés, etc.). La CNE soutiendra les initiatives de la CSC et du MOC en la matière. Dans certains cas où cela aurait une plus-value, elle organisera elle-même de tels débats. Dans tous les cas, elle soignera aussi la publicité qui en sera faite ;
6. chaque entreprise soit légalement tenue de fournir à la délégation syndicale un local où elle puisse rencontrer les travailleurs.

Pour mettre en œuvre cette recommandation, la CNE :

1. créera un réseau de militants experts en contact direct et mis à disposition des équipes pour les aider dans leurs actions et leurs séances d'information des travailleurs ;
2. organisera le parrainage des nouveaux militants dans des actions de terrain ;
3. accompagnera systématiquement la mise en place des premières AG de personnel au sein des entreprises structurées ;
4. développera des sessions de formation pour favoriser la communication relationnelle des délégués avec leurs affiliés ;
5. organisera des formations pratiques en techniques de communication (jeux de rôle, participation à des pièces de théâtre-action pour apprendre à se mettre en scène, participation à des actions avec des militants chevronnés à l'extérieur de leur entreprise, etc.) ;
6. mettra à disposition des outils adaptés (tracts...) pour les nouveaux militants pour les aider dans leur communication ;
7. associera les militants à l'organisation des AG sectorielles de consultation des affiliés.

Proposition 3.6. : Responsabiliser les militants par rapport à leur formation

Tous les militants ne se forment pas correctement, certains d'entre eux refusent même les formations. Les militants doivent honorer leurs mandats de représentants syndicaux de façon responsable et avec conscience. Tous les militants doivent être correctement formés.

À cette fin, la CNE :

1. veillera à ce que chaque militant suive les formations nécessaires à l'exercice de son mandat, tant sur des aspects de contenu, de méthodologie, de communication, de construction du rapport de force que de capacité à affilier. Les militants en formation seront incités à développer un réseau de personnes-ressources ;
2. veillera à ce que la répartition des militants d'une équipe syndicale dans des sessions de formation fasse l'objet d'un débat au sein de celle-ci, sur base d'un plan de travail de l'équipe syndicale et en incitant à faire un retour de ces formations dans l'équipe ;
3. garantira cette formation à chaque militant ;
4. permettra au délégué et à son permanent d'avoir l'information sur l'historique de son parcours de formation.

Pour mettre en œuvre cette proposition, la CNE :

1. fera savoir à ses nouveaux militants que le module de formation de base à l'exercice du mandat est considéré comme obligatoire ;
2. s'assurera que tous les nouveaux militants trouvent des places au sein des formations de la FEC ;
3. conditionnera la candidature à l'obligation de se former de manière continue ;
4. inscrira systématiquement et d'office chaque nouveau militant aux formations le concernant ;
5. conditionnera une candidature à un nouveau mandat au fait d'avoir suivi la formation obligatoire de base ;
6. continuera à revendiquer un renforcement du CEP et des libérations syndicales pour permettre aux militants de se former.



Proposition 3.7. : Remettre l'affilié au cœur de notre projet syndical

Nous constatons que nos affiliés et le grand public ne connaissent pas ou connaissent mal les organisations syndicales. Les décisions des instances, le projet social de la CNE, reflètent l'opinion d'un groupe restreint de membres de la CNE. Ils ne sont pas toujours compris du grand public, notamment parce que divergeant parfois sensiblement des positions d'autres centrales syndicales. Le grand public a donc une image figée et artificielle de l'organisation syndicale, la ressentant souvent comme une structure lourde et vieillie, autocentrée et décidant seule de ses lignes de conduite, sans prendre en compte l'avis des travailleurs. Les affiliés sont à la base de nos préoccupations et du travail syndical. Ils représentent notre force d'action. Nous ne pourrons ni avancer ni concrétiser notre projet social ni nos revendications sans eux. Il faut remettre l'affilié au cœur de nos actions.

À cette fin, la CNE :

1. consultera davantage ses affiliés par rapport à ses actions, campagnes et projet social ;
2. expérimentera des pratiques de référendums, initiés par les instances de la CNE, dans le cadre de son projet social, ouverts à tous nos affiliés (ou aux affiliés d'un secteur par exemple) et définira des modalités de prise en compte de ces pratiques et de leurs conclusions dans son processus de décision ;
3. tiendra compte des résultats de ces consultations dans le positionnement des instances ;
4. intensifiera les moyens de sensibilisation, d'information et de formation des affiliés ainsi que le grand public à toutes les dimensions du syndicalisme : histoire, structures, débats, enjeux, revendications, projet social.

Pour mettre en œuvre cette recommandation, la CNE :

1. récoltera les données des affiliés via les SAF, et utilisera ces adresses pour développer une communication personnelle ;
2. réalisera des sondages par mails ;
3. détachera des délégués pour développer ces types de projet de prise de contact avec les affiliés ;
4. développera des méthodes de démocratie participative pour récolter l'avis des affiliés ;
5. organisera des AG avec les affiliés lors de l'élaboration des cahiers de revendications, que ce soit au niveau de l'entreprise, sectoriel ou intersectoriel ;
6. organisera une campagne d'information sur chaque thème existant ou futur du projet social ;
7. organisera des apéros-débats thématiques selon un calendrier régulier et connu à l'avance ;
8. organisera des événements éducatifs pour mieux faire connaître la CNE et le syndicalisme (fresque historique, théâtre-action, concerts thématiques, par exemple) ;
9. organisera des consultations larges du grand public sur les enjeux et les revendications portés par l'organisation.

Proposition 3.8. : Développer notre action internationale

L'échelon européen est déterminant pour comprendre l'évolution de nos politiques socio-économiques de ces dernières décennies (atteintes aux droits sociaux, fiscalité inéquitable, reculs des services publics et non marchands, politiques climatiques, migratoires, accords commerciaux...). La CNE doit continuer de développer une action européenne en développant des alliances avec le monde politique progressiste, les associations citoyennes, les ONG, les médias, etc.

A cette fin, la CNE :

1. continuera de développer une expertise interne sur les questions européennes et internationales ;
2. continuera à développer des outils de propagande en vue d'influencer les citoyens et les décideurs politiques ;
3. développera des alliances avec la CSC et les différentes composantes du MOC, et soutiendra le renforcement de la problématique internationale dans la CSC wallonne et bruxelloise ;
4. continuera à soutenir et amplifier l'action syndicale européenne, sous ses différentes formes, notamment le dialogue social européen et les comités d'entreprise européens ;
5. organisera des débats avec les citoyens sur les enjeux européens et internationaux ;
6. clarifiera à la veille des élections européennes ses positions politiques ;
7. aidera les militants impactés par des mesures européennes, par de l'information et du soutien juridique ;
8. liera les enjeux internationaux (par exemple : climat, migration) aux pratiques syndicales d'entreprise et construira des solidarités internationales au sein des entreprises en vue de renforcer le rapport de force (par exemple, Ryanair).

Pour mettre en œuvre cette recommandation, la CNE :

1. clarifiera les missions de la commission internationale, qui sera composée de membres dûment mandatés par les instances locales et liées aux instances de la CNE ;
2. constituera un fichier des mandataires CNE dans les comités d'entreprises européens ;
3. renforcera sa visibilité sur des thématiques européennes et internationales (présence en manifestations, utilisation des réseaux sociaux, etc.).

Proposition 3.9. : Développer de nouveaux avantages économiques pour nos membres

Avec l'évolution de notre société depuis plusieurs décennies, il n'y a plus eu de victoire syndicale majeure. Nous sommes dans une position de défense en tentant par tous les moyens de préserver les acquis. De plus, si nous voulons intégrer la transition écologique, il faudra revoir le mode de production et de consommation des biens, services, etc.

L'amélioration du « pouvoir d'achat » individuel ne peut être notre seul objectif : si nous visons l'augmentation du bien-être réel, cela peut se faire d'une autre manière que sur l'amélioration de la rémunération. En effet, si les biens et services indispensables peuvent être régulés ou même gratuits, la qualité de la vie peut s'en trouver augmentée.

Cette orientation générale ne dispense pas de continuer à lutter clairement pour le relèvement des plus petits salaires et allocations, y compris les salaires à temps partiel, et à lutter contre les inégalités salariales. Mais il s'agit de diversifier et enrichir notre gamme de leviers pour l'amélioration de la qualité de la vie globale. Il faut aussi, dans cet esprit, que les mesures complémentaires visant à diminuer le coût des biens et services essentiels se fassent avec une attention prioritaire aux plus petits revenus.

La mise en question de la croissance à tout prix et le refus de la marchandisation de tous nos besoins conduisent à vouloir élargir le combat « pour le pouvoir d'achat » (entendu comme augmentation du revenu monétaire net disponible) en un combat pour « l'amélioration du niveau de vie global ». Ce niveau de vie passe bien évidemment par la hausse des plus bas salaires, mais doit passer aussi, au moins partiellement, par la baisse du prix de certains biens et services essentiels (démarchandisation et/ou amélioration du pouvoir de négociation collective des prix par l'achat collectif).

A cette fin, la CNE travaillera sur des champs d'action hors du domaine du travail et du salaire stricto sensu, mais qui permettraient une amélioration du niveau et de la qualité de la vie (ex : contrôle des prix des logements, de l'électricité, des déplacements, etc. par des méthodes d'achat groupé, de coopératives...).

La CNE :

1. affirmera dans ses positionnements de fond la complémentarité entre augmentation des salaires (en priorité les petits) et réduction du coût des biens et services essentiels ;
2. travaillera dans son action politique à défendre que les biens communs essentiels soient soit gratuits, soit largement financés collectivement, soit tarifés dans une logique de progressivité (comme aujourd'hui l'eau à Bruxelles, par exemple). La défense de ces politiques bénéficie à tous les citoyens et à l'environnement et augmente le niveau de vie réel même à revenu net inchangé ;
3. cherchera à fournir à ses membres, par la voie des coopératives, de l'achat groupé, d'avantages commerciaux négociés grâce à la force du nombre, etc. Ce point doit être analysé au regard de notre responsabilité et indépendance d'action syndicale et en prenant en compte que ces projets n'absorbent pas excessivement nos moyens.

Suivant les types de biens, il existe déjà des fonds de solidarité alimentés par l'ensemble des consommateurs. Il faudrait demander l'élargissement de cette approche pour l'ensemble des biens et services considérés comme de première nécessité. A titre d'exemples : garantie locative (en créant des fonds de solidarité pour les populations les plus fragilisées alimentés par des cotisations provenant des bailleurs, par exemple), eau, énergie, créances alimentaires, surendettement...

Chapitre 4. Nos ressources

Considérant les évolutions actuelles sur le marché de l'emploi (atomisation des collectifs de travail, éclatement des formes de contrats, émergence de statuts hybrides, disparition progressive de catégories de chômeurs...) et en dehors du marché de l'emploi (pression sur les syndicats pour leur enlever le rôle d'organisme de paiement, désintérêt en apparence pour le rôle et l'action syndicale, désertion par les organisations patronales des lieux de concertation sociale réelle au profit d'ingérences gouvernementales et d'arrangements individuels...), la question des ressources pour assurer le bon fonctionnement d'un syndicat est centrale.

Nous présenterons des propositions dans ce 4ème chapitre qui ont trait aux ressources (qu'elles soient matérielles ou humaines) et aux dépenses.

Proposition 4.1. : Garder un équilibre des finances de la centrale en 2030

La tendance actuelle en matière de ressources financières risque d'entraver le développement de l'activité syndicale, compte tenu des évolutions socio-économiques actuelles.

Poursuivre un objectif d'équilibre de long terme nécessite d'articuler des recettes suffisantes pour financer les services fournis par la CNE. Les recettes dépendent actuellement majoritairement de l'affiliation. Outre les actions spécifiques pouvant mener à une augmentation du nombre d'affiliés (cf. chapitre 1 « Développer

l'affiliation »), la CNE doit mener un travail de réflexion sur la cotisation elle-même et sur la diversification des recettes. Elle devra également se pencher sur les dépenses et la manière dont elle envisage ses investissements.

L'équilibre des finances, en vue de maintenir et développer un très bon niveau de services individuels et collectifs, pourra être atteint en :

1. recherchant des nouvelles ressources en phase avec les valeurs du projet social de la CNE :

Ces nouvelles ressources peuvent être de divers ordres : la création d'un fonds de pérennité lorsque les finances sont dans le vert, l'introduction de publicités citoyennes et sociales dans nos publications (avec des règles éthiques strictes), des financements complémentaires via appels à projets spécifiques/recherches de fonds publics avec ciblage sur des projets spécifiques et avec des garanties sur l'indépendance/financement par un moteur de recherche, création d'une cotisation de solidarité et appels aux dons. Ces possibilités existent parmi d'autres et il faut les partager en allant voir s'il y a de l'expertise en la matière au sein de la CSC ou dans des organisations proches.

2. optimisant les ressources existantes comme les cotisations et les fonds sociaux :

Ce point n'aborde pas la manière de faire varier directement le nombre d'affiliés et donc le volume de cotisations. L'idée est de voir si le système de cotisations actuelles ne peut pas être adapté (cf. proposition 2 de ce chapitre).

L'effet de la prime syndicale a une influence sur l'affiliation. Au-delà du fait qu'il faut essayer d'obtenir cette prime dans tous les secteurs (avec une harmonisation des montants) et d'en faire une priorité dans les négociations, la CNE pourrait examiner le moyen de déduire la prime syndicale du montant de la cotisation à verser chaque mois. Elle doit aussi examiner les possibilités de mutualisation des enveloppes de primes syndicales en front commun et en examinant les potentiels effets contre-productifs sur l'affiliation.

Les fonds sociaux sont également une ressource. Il faut veiller à s'assurer que tous les fonds sociaux contribuent au financement de la CNE.

3. étant économe et rationnel sur les dépenses tout en veillant à ce que cette rationalisation ne freine pas l'opérationnalisation de notre projet de société :

Un important travail devra s'effectuer au niveau des dépenses. D'une part, les frais de personnel représentant la majeure partie des dépenses, il faut veiller à ce que le temps de travail du personnel soit utilisé au mieux (cf. proposition 4.3). D'autre part, une rationalisation des coûts de fonctionnement (leasing/voiture en propre, transports en commun, mobilité

douce, publications, photocopies, téléphonie...) ainsi que le développement de synergies avec les autres composantes du mouvement devraient permettre d'atteindre l'équilibre.

4. en étant avisé sur les investissements :

Par ailleurs, nombre de discussions menées dans la cadre du présent congrès supposent, pour être menées à bien, d'investir des moyens. La démarche doit toujours être d'analyser si les moyens engagés le sont de manière durable et soutenable. Si des moyens sont investis dans un projet, ils doivent soit aboutir à un effet-retour dans l'affiliation (permettant de rendre le projet pérenne), soit se faire sur une réallocation des ressources disponibles (en veillant à ne pas avoir d'impacts négatifs par ailleurs sur l'affiliation). L'idée n'est pas de freiner notre capacité à faire avancer notre projet de société. Au contraire, il s'agit de garantir que les moyens engagés y contribuent pleinement. Pour ce faire, il faut se munir d'une grille d'analyse du projet (critères à atteindre, objectifs, moyens, timing) et évaluer le projet en fonction à intervalle régulier.

La mise en œuvre de ce chantier nécessitera au préalable un état des lieux/un audit afin de mettre en évidence les économies réalisables.

Un deuxième axe sera de développer des compétences en matière financière dans la recherche de nouvelles ressources et l'examen de nouvelles formes de cotisations. L'ensemble de ces tâches doit être confiée à une équipe restreinte et compétente qui rendra compte périodiquement de l'état des lieux au bureau journalier de la CNE. La gestion des investissements en moyens de la CNE ne peut pas souffrir d'un manque de professionnalisme et nécessite une équipe formée à une tâche particulière dans un syndicat.



Proposition 4.2. : Une politique d'affiliation avec des cotisations adaptées et une fidélité récompensée

Il est absolument nécessaire de maintenir un niveau d'affiliation stable, et idéalement en hausse. Au-delà des services fournis à l'affilié en contrepartie de sa cotisation, il convient d'analyser si la cotisation elle-même ne doit pas être adaptée aux attentes de nouveaux publics ou de nouvelles trajectoires professionnelles. Il convient également de récompenser les affiliés qui restent fidèles à l'organisation en ne considérant pas comme logique et acquis le fait que quelqu'un se syndique à vie.

Les politiques d'austérité continues font percevoir la somme de 17€ par mois comme une somme trop importante pour certains travailleurs même si on sait que d'autres ont des salaires élevés.

La CNE doit pousser la CSC à réfléchir pour que l'affiliation soit du même coût pour tous, en rapport avec le revenu dans un souci de justice sociale, et parce que nous défendons par ailleurs une meilleure répartition des richesses.

Il faut mutualiser les cotisations et ce d'autant plus qu'un affilié coûte plus cher lorsque son salaire est élevé (niveau des exigences, service juridique, indemnité procédure...).

Les services rendus aux affiliés sont différents dès lors qu'il y a une délégation syndicale, la CSC ne devrait-elle pas faire une différence de cotisation entre les entreprises structurées et les non-structurées ?

Pour améliorer l'affiliation, il faut concrètement :

1. repenser la cotisation :

Actuellement, les affiliés à la CNE paient des cotisations différentes selon leur statut de travail (temps-plein, temps partiel, sans emploi, pensionné). Il conviendrait de vérifier si un nouveau système ne peut pas être plus attirant. La CNE devra vérifier si les pistes suivantes sont envisageables pour tout ou une partie de notre public. Comme, par exemple, des cotisations variables selon le revenu, prenant en compte la prime syndicale. Ce qui permet aux affiliés cotisant moins d'accéder aux mêmes services.

2. créer un sentiment d'appartenance à l'organisation dès la première affiliation :

Lors d'une première affiliation et le paiement des trois premiers mois, il faut offrir la possibilité d'un pack de bienvenue via un colis au domicile de la personne. Ce pack doit être limité à des outils syndicalement utiles (recueils, guides syndicaux, liens utiles, etc.).

3. permettre à l'affilié de donner individuellement son avis :

Nous devons pouvoir envoyer automatiquement un courrier/enquête-mail à l'affilié ou lui permettre de donner son avis, via le site de la CNE, sur nos services et sa perception de l'organisation. Ce retour ponctuel nous permettra d'avoir un tableau de bord afin de nous adapter le cas échéant.

4. récompenser la fidélité :

Il faut être créatif dans le suivi et la fidélisation d'un affilié. Cet aspect est tout aussi important aujourd'hui que l'affiliation. C'est pourquoi, il faut donner une prime de fidélisation qui peut se concrétiser sous différentes formes (un cadeau offert, une prime).

Diverses dimensions coexistent dans cette proposition. Certaines peuvent être traitées rapidement et par la CNE seule. La création d'un sentiment d'appartenance à la CNE ou la mise en place d'avantages donnés par la centrale seule peut se faire facilement. D'autres centrales de la CSC ont déjà cela en application et une mutualisation de ces services offerts seraient un plus. La décision de changer les montants ou les systèmes d'affiliation nécessitent un dialogue avec la CSC. Cependant, nous pouvons tout à fait envisager, de la même manière que pour les indépendants, des projets-pilotes. En effet, la CNE gère les cadres francophones. Une politique d'affiliation différente (cotisations variables selon les services demandés par exemple) centrée sur les cadres est plus facile à négocier. D'autres pistes peuvent être envisagées : un test réussi rapidement dans un sous-secteur/public- cible permettrait d'envisager d'ici 10 ans une généralisation d'un nouveau système de cotisations syndicales.

La cotisation mensuelle devrait être fixée à 0,6% du salaire brut sous la présentation d'une déclaration sur l'honneur (demander la fiche de paie risque de freiner des affiliés).

Pour diminuer le coût, il faudrait examiner la généralisation de la prime syndicale et changer le système pour avoir un système de tiers-payant (l'affilié ne débourse que la différence entre la prime syndicale et le coût de l'affiliation).

Il faut se diriger vers la publicité pour expliquer la place des organisations syndicales, leur utilité et leur fonctionnement démocratique.

Il faudrait également examiner la création d'une cotisation différenciée entre travailleurs d'entreprise structurée ou d'entreprise non-structurée (où il est possible ou non de négocier une prime syndicale ou d'autres avantages extra-légaux et plus de sécurité sur le plan des droits sociaux).



Proposition 4.3. : Une réflexion sur les ressources de travail

La forte institutionnalisation du syndicalisme durant l'ère social-démocrate (florissante de 1950 à 1980, en déclin depuis, et en déclin accéléré ces dernières années) a permis une large professionnalisation d'une grande partie du travail syndical. A l'avantage de tous, à commencer par les affiliés qui disposent de meilleurs services. La perspective d'un rétrécissement durable du modèle belge de concertation sociale demande de réfléchir à recourir de nouveau un peu plus au temps et aux compétences de militants, sympathisants et volontaires, non pas à la place des professionnels actuels de la CNE-CSC, mais en complément.

Il faudrait donc :

1. libérer des militants d'entreprises, dans les secteurs qui le souhaitent, pour des tâches spécifiques

Les tâches effectuées par le personnel rémunéré de la CNE sont par définition limitées. Une piste à creuser de manière plus systématique est d'aller chercher, dans les secteurs qui le souhaitent, des compétences déjà disponibles chez les militants. Ils peuvent apporter une aide récurrente et spécifiques en les libérant de manière structurée pour effectuer ces tâches.

2. développer de façon volontariste l'organisation de volontaires pour la CNE (militants ou collègues prépensionnés ou pensionnés, par exemple) qui puissent rendre de façon fiable et importante des services aux collègues et aux affiliés, par exemple en développant des systèmes de parrainage/tutorat. Des balises doivent exister pour ne pas déforcer l'emploi existant.



Proposition 4.4. : Solidarité financière dans la CSC

La CSC et les centrales ne forment qu'un pour la majorité du grand public et même de nos affiliés. Il faut augmenter la solidarité entre les centrales et la CSC (financière, exemplarité, contre-pouvoir, se regrouper, investir les réunions interprofessionnelles, syndicat de secteur, etc.).

Tout affilié, lorsqu'il s'adresse à son syndicat attend une réponse à ses questions et problèmes. Il paye une cotisation et attend des services qu'ils fonctionnent correctement.

Il serait plus sain pour l'ensemble de notre syndicat de disposer d'une équité financière entre les centrales et la CSC, mais aussi entre les différents secteurs. Des mécanismes de solidarité doivent fonctionner dans les deux sens. Ces mécanismes doivent se faire dans une grande transparence. D'une part, sur les revenus : quels sont les revenus autres que les cotisations ; que permettent les réserves du passé ? D'autre part, sur les dépenses : quels sont les services rendus par chaque organisation ? Et si des organisations décident d'augmenter davantage leurs dépenses, il n'est pas légitime qu'elles demandent en même temps la solidarité des autres organisations.

Une réflexion doit être ouverte sur les possibilités, si une solidarité intégrale n'est pas applicable, redéfinir une solidarité en régions wallonne et bruxelloise, qui tiennent compte des choix, des besoins et des réalités sociales dans lesquelles nous travaillons.

La CNE accepte la solidarité financière avec la CSC en mettant sur la table des instances interprofessionnelles des niveaux de dépenses acceptables et raisonnables pour tous. Des limites sur des « dépenses de prestige » sont proposés pour l'ensemble des organisations de la CSC.

Il est nécessaire de casser l'image que le syndicat fait partie du système et qu'il s'est détaché de la vie de la base. La sobriété doit être une exigence à tous les niveaux.

Nous constatons que beaucoup de demandes en vue de ces choix économes se heurtent aujourd'hui à des visions radicalement différentes au Nord et au Sud du pays. Il faut tout faire pour conserver l'unité de fonctionnement, mais pas au prix d'une faillite des organisations en Wallonie et à Bruxelles.

Proposition 4.5. : Développer l'affiliation et créer un service affiliations pour démarcher de nouveaux membres

L'adhésion syndicale à travers l'affiliation reste un élément incontournable de la construction d'un rapport de force dans un souci d'indépendance.

La stagnation de l'affiliation nous oblige à un travail de réflexion sur les raisons de ce désamour. Compte tenu des expériences difficiles dans certains secteurs ou sous-secteurs tels que les banques, les assurances, les entreprises de la CPAE, nous constatons que la population actuelle n'a plus tendance à s'adresser de manière naturelle et spontanée aux organisations syndicales. Dans ce cadre, il s'avère nécessaire, essentiel de conscientiser les délégués et le personnel des organisations à la nécessité d'affilier et de fidéliser ainsi que de disposer d'une présentation moderne des nombreux avantages d'être syndiqué pour trouver de nouveaux membres.

Il faut expliquer à l'ensemble de la population les rôles exercés par les syndicats, dans le passé et maintenant. Trop de travailleurs ignorent les ressorts de la vie sociale dans notre pays (CCT, Règlement de travail, droits sociaux, avantages extra-légaux...) et à qui ils en doivent le droit.

Il y a aussi lieu de réfléchir à la création, au sein de la Centrale, d'une fonction pour aider à l'affiliation en entreprise, en lien avec les SAF existants.

La CNE devrait se pencher sur la création en son sein d'une équipe de spécialistes recruteurs de l'affiliation aguerris aux techniques de vente afin :

1. d'épauler les délégués en entreprise ;
2. de démarcher directement en entreprise ;
3. de prospecter dans différents lieux (centres commerciaux, foires, etc.).

D'autre part, il faut réfléchir à « des offres promotionnelles attractives » telles que :

1. proposer une réduction fidélité, par exemple après cinq ans d'affiliation ;
2. faire une offre type à prix réduit pour les trois premiers mois d'affiliation (une fois sur la vie, pouvoir tester une affiliation gratuite trois ou six mois...) ;
3. diminuer le coût là où il n'y a pas de prime syndicale ;
4. faire de la prime syndicale la priorité absolue ;
5. faire un système de tiers-payant avec la prime syndicale :
 - envisager la diffusion de campagnes publicitaires chocs (Pas de syndicat, pas de négociations - Pas de syndicat, pas de CCT) ;
 - il faut plutôt maintenir et renforcer le nombre de personnes qui sont en contact direct avec les travailleurs ;
 - les missions des secrétaires aux affiliations doivent être orientées vers l'affiliation ou la ré-affiliation.



Résolution d'activité : quels liens entre la CNE et la CSC ?

1. Cohérence et clarté dans la CSC

La CNE et la CSC devraient le plus souvent possible parler d'une seule voix. Il faut améliorer la cohérence avec la CSC et les autres centrales et ce, depuis les services offerts aux affiliés dans les entreprises et les centres de services jusqu'aux mots d'ordre. Si des principes fondamentaux sont en jeu, une expression autonome de la CNE doit rester possible.

La question du nom et de l'image est importante : le congrès charge les instances de la CNE de mettre en œuvre une réflexion sur le nom de la centrale, dans les 2 années suivant le congrès ; en vue de valoriser le lien que nous voulons exprimer envers la CSC, notre idée régionale, et notre identité propre.

2. Repenser la mission globale de la CSC et du MOC

L'organisation syndicale a considéré que le MOC devait être porteur des dossiers portant sur des champs d'action hors du domaine du travail et du salaire stricto sensu, mais qui permettraient une amélioration du niveau de vie. Plus globalement, le MOC est le bras « politique » de l'ensemble de ses organisations constitutives. Malheureusement, son poids politique a faibli. Nous devrions remettre cela dans nos luttes.

Si nous décidons que cette approche est une bonne manière d'avoir de nouvelles victoires sociales, nous pouvons agir de deux manières :

1. Nous réinvestissons des forces dans les instances du MOC. Nous mettons notre force en renfort de ces différentes actions et cherchons à ce que la CSC francophone fasse de même.
2. Nous reprenons ces thématiques à notre compte en investissant les instances CSC qui traitent ces matières (exemple : RISE-BRISE) et créons celles qui manquent.

La CNE doit garder son rôle essentiel d'articulation entre, d'une part, le développement des services collectifs visés dans le travail politique du MOC et, d'autre part, les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui rendent ces services collectifs.

3. Un syndicat pluraliste, ouvert et inclusif

La CNE et la CSC doivent rester un syndicat ouvert, comme écrit dans le projet social de la CNE. Elles représentent l'ensemble des travailleurs avec ou sans papiers, de tous statuts, de toutes origines, de toutes convictions. Il faut donc rester attentifs à couper court dans nos instances à tous propos qui pourraient remettre cela en cause.

Nous devons donc mettre en œuvre tous les actions qui contrecarrent les discours prônant la fermeture aux « autres ». La CNE et la CSC doivent montrer aussi au travers de leur structure cette diversité (affiliés, militants, travailleurs, etc.)

La CNE doit garder absolument l'ouverture actuelle reprise dans son projet social. Elle maintiendra pour ce faire à travers sa communication et son action, son engagement féministe et antiraciste

La CNE applique les filtres de l'inclusivité dans toutes ses actes (engagements de militants, travailleurs, communications, etc). Elle essaye de maintenir cela aussi dans les actes auxquelles elle est amenée à participer au sein de la CSC.

4 Renforcer la CSC interprofessionnelle wallonne et bruxelloise, francophone et germanophone

Afin d'améliorer la compréhension de notre structure syndicale par les affiliés, et de permettre un travail de terrain en dehors des entreprises, la CNE plaide pour le maintien d'une activité syndicale interprofessionnelle complémentaire du travail fait par la centrale. Elle réaffirme son attachement aux fondamentaux du chantier « 1b » définissant les missions des fédérations CSC en Wallonie et à Bruxelles.

En effet, si nous voulons couvrir au mieux l'ensemble de nos affiliés et de la population en général, il est nécessaire d'améliorer les ponts existants entre l'activité syndicale en entreprises et celle faites auprès des travailleurs sans emploi et autres populations (invalides, étudiants, pensionnés, etc.).

Il faut insister sur la raison d'être de l'action interprofessionnelle. Pour ce faire, la CNE nourrira les instances interprofessionnelles de décisions par une présence de la base.

La CNE, à travers ses permanents et militants, travaillera à convaincre les collègues syndicaux qu'elle côtoie dans son action (réunions, congrès, séminaires, etc.) de la nécessité du maintien et du renforcement de l'action interprofessionnelle pour l'ensemble de nos affiliés actuels ou en devenir. Elle plaidera dans la CSC pour que le financement des fédérations soit garanti en ce sens.

Elle investira aussi comme des lieux prioritaires les instances des fédérations, y compris dans la perspective du renforcement global de la CSC francophone et germanophone. Vu l'échec récent du congrès de réorganisation des fédérations de BHV et de Leuven, qui aurait pourtant conféré aux Bruxellois-e-s de la CSC des droits minimalistes, une priorité particulière doit être consacrée à la défense d'une CSC Bruxelloise telle que voulue par les Assemblées de 2010 et le projet de syndicalisme urbain, en vue d'une fédération se rapprochant au maximum des prérogatives de n'importe quelle fédération CSC. Au-delà de la défense de la dimension interprofessionnelle et de l'autonomie des fédérations, la CNE souhaite renforcer une CSC plus unie, plus autonome et plus cohérente au Sud du pays. Ceci devra se faire en combinant les approches communautaire et régionale.

Au niveau communautaire, la CNE souhaite, pour une plus grande force de la CSC au Sud du pays, renforcer les liens avec les collègues francophones (et germanophones) au sein de toutes les centrales nationales et avec la CSC Enseignement. Et convaincre ces collègues d'adhérer à un projet d'une CSC francophone plus forte et plus autonome, et de défendre la nécessité d'un discours francophone (et germanophone) fort au sein de la CSC. Cela supposerait que toutes les centrales admettent la réalité d'une composante francophone en leur sein. Il faut conserver et renforcer les groupes de travail francophones afin de tendre à disposer de points de départ de négociation harmonisés pour les différents thèmes (NM Wallon et Bruxellois, aides à l'emploi, etc.). Cela permet de renforcer les positions de la CSC dans les commissions consultatives avec un axe francophone.

Une grande partie des matières qui concernent nos affiliés sont régionalisées. Il est bon pour nos affiliés dans ces matières que les représentants régionaux CSC aient une position syndicale commune qu'ils pourront plus facilement défendre au sein des instances de concertations régionales.

A ce jour, les instances régionales ont très peu de poids dans la CSC, ce qui accentue la situation de minorité que nous vivons. Surtout en région Bruxelloise où l'investissement des centrales dans les groupes de travail est faible. La CNE proposera que les trois présidents des comités régionaux (VRC, BRC-CRB et CRW) soient associés sur une base très régulière (mensuelle, au minimum) à une cellule interfédérale avec la direction de la confédération. La CNE travaille auprès des collègues des autres centrales pour définir avec eux des stratégies pour faire vivre les groupes de travail de leur région afin de renforcer la présence du terrain dans les négociations qui sont menées dans leur région.

Par ailleurs, la réalité institutionnelle et linguistique fait que la CNE est confrontée à des besoins de communication dans des collectifs de travail où des travailleurs s'expriment en néerlandais. De manière plus large, l'ACV Pulse et la CNE devraient envisager de collaborer davantage entre certains services pour améliorer leur efficacité.

5 Avancer sur le dossier des frontières syndicales

Pour plus de cohésion et d'efficacité syndicales dans les entreprises, il faut supprimer les clivages entre les centrales de la CSC et travailler en équipe syndicale, qu'importe le statut et la centrale de chacun.

La question des frontières syndicales et de l'effacement progressif de la frontière entre ouvriers et employés doit amener la CNE à anticiper et faire évoluer ses services en conséquence.

La CNE mettra tout en œuvre pour finaliser les frontières syndicales, dans le plus grand respect de la feuille de route (en deux parties d'égale importance) signée en 2016. Les militants comme les permanents iront vers les collègues des autres centrales pour présenter les intérêts conjoints que nous avons si nous finalisons les frontières syndicales dans l'esprit équilibré de la feuille de route.



Résolution d'actualité

Cinq éléments de contexte

1. Radicalité et urgence de l'enjeu écologique

Il y a quelques décennies, la menace écologique pouvait passer pour lointaine et secondaire. Aujourd'hui, trois choses sautent aux yeux

1. Le temps ne se compte plus en génération, mais en années.
2. Des inflexions ou petits efforts ne constituent plus une réponse à la hauteur de la menace
3. S'il est indispensable que chacun « fasse sa part » (individu, organisation), comme le colibri de la fable, il faut commencer par arrêter les causes de l'incendie : le capitalisme, la dérégulation de l'économie et l'addiction à la croissance. Il n'y aura pas de solution écologique - et encore moins de solution socialement acceptable - sans que les grands enjeux de l'économie ne soit remis sous un contrôle démocratique.

La CNE a été, en 1993, le premier syndicat belge à faire de l'environnement une priorité. Elle a été aussi, en 2009, la première à rejeter la religion de la croissance. Nous affirmons donc notre totale solidarité avec les divers mouvements (jeunes, écoliers, etc.) qui exigent un changement complet de modèle économique pour préserver des possibilités de vie pour toutes et tous sur la planète.

Désormais, il est clair que les déclarations ne suffisent plus. Dans son propre fonctionnement, et dans son positionnement politique et ses négociations collectives, la CNE devra intégrer l'enjeu écologique, radical et urgent.

2. Militarisation et multiplication des guerres

Il y a 30 ans, l'effondrement de l'URSS et la fin de la guerre froide avaient laissé espérer une diminution importante des dépenses militaires dans le monde, et une baisse de l'influence politique du lobby militaro-industriel. Hélas : guerre au Yémen, guerre d'occupation en Palestine, menaces de guerre au Venezuela... On apprend que 2018 aura été l'année de tous les records dans les dépenses militaires.

Le gouvernement Michel a suivi aveuglément les injonctions de l'OTAN à relancer la course aux armements, ou les positions impérialistes des USA en Amérique latine. « Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée porte l'orage » : cet avertissement de Jaurès est plus que jamais d'actualité : la guerre est une source inépuisable de profit pour des multinationales, et de souffrance pour les peuples. Malgré que le thème de la paix ne soit plus « à la mode », nous voulons continuer à nous inscrire dans la tradition radicalement pacifiste du mouvement syndical international.

3. Epuisement de la démocratie représentative dans la mondialisation

Depuis un siècle (seulement 70 ans pour les femmes), l'aspiration démocratique a reçu pour réponse principale le suffrage universel et le gouvernement par représentation. Aujourd'hui, l'insuffisance de cette réponse apparaît partout. C'est que l'aspiration fondamentale des peuples n'était pas de pouvoir voter tous les X ans, mais de partager (un peu, au moins) le pouvoir et les ressources. Ce qui était enthousiasmant dans les révolutions du 18^e et 19^e siècles, ce n'était pas les joies de l'isoloir : c'était que « Tous les Pouvoirs émanent de la Nation ». Durant les 30 glorieuses, la démocratie a semblé tenir ses promesses. Parce que les députés d'alors étaient meilleurs ? Non. Parce qu'une forte démocratie sociale (le mouvement ouvrier s'était imposé comme un acteur légitime de la démocratie) a largement complété la démocratie bourgeoise des parlements.

Aujourd'hui, la construction néolibérale de l'UE et la mondialisation (qui n'est pas une fatalité technologique, mais un choix politique issu de la contre-révolution néo-libérale des années 80) conduisent les Etats à s'auto-mutiler et à marginaliser les acteurs de la démocratie sociale. La conséquence première, c'est une répartition de plus en plus injuste des richesses et de toutes les ressources. La conséquence de cette conséquence, c'est la montée, partout (sauf en Wallonie et à Bruxelles ?) de mouvement d'Extrême Droite qui recueillent une partie importante des voix, et tirent vers eux tous les autres partis.

Pour la CNE, il ne s'agit pas de dévaloriser le vote et les parlements ; mais de ne pas se satisfaire d'une « démocratie » où nous n'avons de voix qu'une fois tous les 5 ans - et uniquement par délégation. Il faut reprendre le mouvement de démocratisation de nos « démocraties ». Pour nous, cela commence par la démocratisation des entreprises, mais nous serons aux côtés de toutes celles et ceux qui veulent une démocratie réelle à tous les niveaux.

4. Mise en cause du modèle de concertation sociale

Depuis les dernières décennies et surtout, en Belgique, les 5 dernières années, le modèle basé sur un contre-pouvoir syndical fort permettant une concertation réelle est attaqué sur trois fronts. D'abord les grandes entreprises, en organisant la concurrence entre leurs sièges et entre pays, se soustraient aux règles et ne concluent plus d'accord que si elles peuvent recevoir sans rien donner. Ensuite, les règles de l'UE poussent à la concurrence dérégulée et encouragent le shopping et le dumping social et fiscal. Enfin, le gouvernement Michel, en imposant la loi « Zéro Salaire », en intervenant sans cesse dans la concertation, et en mettant de nombreuses entraves au droit de grève, de manifestation et d'action collective, rompt complètement l'équilibre entre interlocuteurs sociaux, plaçant la FEB et les patrons dans un fauteuil. Si la concertation sociale devient, faute de rapports de force efficaces, de pure forme, elle produira la même déception et les mêmes désertions que la démocratie réduite à l'isolement.

La conséquence est l'augmentation des inégalités : le fait que dans un pays extrêmement riche, un enfant sur 4 en Wallonie, 1 sur 3 à Bruxelles, vit dans une famille sous le seuil de pauvreté. C'est pourquoi, nous soutenons les mouvements qui luttent contre la pauvreté. Nous partageons les revendications de justice sociale et fiscale des « Gilets Jaunes ». L'urgence est de reconstruire des rapports de force moins défavorables sur ces trois fronts : dans les entreprises, dans l'UE et dans la politique belge. Comme nous le disons souvent dans la CSC : le but d'un syndicat, ce n'est pas la paix sociale, c'est la justice sociale.

5. Evolution institutionnelle du pays

La CNE est un syndicat internationaliste ; nous récusons donc par principe tout ce qui essentialise les identités nationales. Ni les travailleurs d'Europe de l'Est, d'Asie ou d'Afrique ne sont les ennemis des travailleurs wallons et bruxellois - et a fortiori les travailleurs flamands ne peuvent pas être définis comme nos adversaires. N'en déplaise donc à Bart De Wever, il n'y a pas en Belgique « deux démocraties » : les réalités et les aspirations des travailleurs du Nord et du Sud sont fondamentalement identiques.

Notre premier point est donc la priorité à la solidarité entre les travailleurs du Nord et du Sud. Nous sommes donc opposés à une 7ème Réforme de l'Etat qui continuerait à détricoter la Sécurité sociale et à paralyser l'action publique[1]. Nous exprimons donc notre entière solidarité avec tous celles et ceux qui, en Flandre, dans un contexte idéologique nettement plus difficile et adverse que le nôtre, maintiennent courageusement un choix clair pour la Sécurité sociale et l'augmentation de la part salariale dans les richesses produites, contre le nationalisme et toutes les formes de racisme.

Mais cette solidarité ne peut pas signifier un alignement sur le discours (et les votes) très à droite qui domine l'espace public en Flandre. Ni accepter que, dans les investissements publics et la décision politique, la minorité francophone du pays soit traitée comme part négligeable. Et c'est vrai aussi pour le syndicat, qui doit pouvoir s'adapter à une Belgique transformée, avec une unité basée sur l'autonomie et la coopération des composantes régionales de la CSC.

Dans ce contexte :

6. Diversité des luttes

Au-delà de nos missions syndicales de défense des intérêts de nos affiliés, nous sommes confrontés à une diversité de luttes d'émancipation et nous ne souhaitons pas nous y dérober.

D'une part, nous assistons à une résurgence dramatique du **racisme**, illustrée ces dernières semaines par des attaques meurtrières contre des communautés (mosquées de Christchurch, églises au Sri Lanka, synagogues aux USA...). Et le racisme ordinaire continue chez nous : discriminations dans l'accès au logement ou au travail, multiplication des agressions homophobes, etc. La CNE veut s'engager clairement contre le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie.

En même temps, l'Europe est confrontée à une soi-disant « crise migratoire » : en réalité, une **crise organisée de l'accueil** résultant de l'incapacité des Etats à assumer même une modeste part de la nécessaire solidarité avec les réfugiés et migrants, fuyant souvent des catastrophes (militaires et climatiques) dont nos Etats ne sont pas innocents. Que ce soit par égoïsme ou par électoralisme (cultiver la haine des migrants rapporte des voix...), nos Etats bafouent les droits élémentaires de nos frères et sœurs migrant-es et sont responsables des milliers de morts à nos frontières. Nous affirmons donc notre solidarité et notre

admiration à la Plateforme Citoyenne - qui a vu des dizaines de milliers de familles offrir aux migrants près d'un million de nuits d'accueil et de chaleur humaine - et à tous les mouvements de solidarité avec les migrants et avec les sans-papiers.

Autre violence historique : **l'inégalité femmes-hommes**. La bonne nouvelle, c'est que les femmes victimes des violences du système patriarcal relèvent la tête et dénoncent plus que jamais violences et injustices. Le succès de la grève des femmes du 8 mars est une première encourageante chez nous.

La mauvaise nouvelle, c'est que ces violences et inégalités ne diminuent pas vraiment et que certains veulent répondre aux progrès de l'égalité par la violence : en Espagne par exemple, le parti néo-fasciste VOX construit son succès aussi sur un discours violemment antiféministe. Les femmes ont toujours joué un rôle-clé dans la lutte contre le fascisme : avec les militantes de la CNE et toute la centrale, nous continuerons la mission inachevée : construire une égalité totale des femmes et des hommes.

7. Unité des luttes

Pour nous, cela n'a aucun sens d'opposer la lutte sociale avec la lutte antiraciste ou anti-patriarcale. Et il ne suffit pas d'appeler à une « convergence » comme si c'étaient là trois luttes séparées, qui se retrouveraient de temps en temps (pour une manif d'un dimanche ?...). Beaucoup de nos membres vivent simultanément deux ou trois de ces oppressions. Nous organisons en effet des **travailleurs** (par définition sujets à la violence du capital) ; mais nos affilié-es sont aussi - en grande partie - **des femmes**, et/ou des personnes visées par le **racisme** ou les préjugés homophobes.

Ce que les sociologues appellent « approche intersectionnelle » vise à ce que, dans une lutte (par exemple syndicale), nous prenons en compte l'ensemble des oppressions dont est victime un groupe social. Une travailleuse peut être victime de sexisme dans son syndicat. Et une femme peut subir une domination culturelle ou de classe dans un collectif féministe... En termes simples, la CNE réaffirme son option pour l'unité des luttes sociales et économiques avec **la lutte antiraciste et la lutte féministe**. Nous voulons introduire l'analyse féministe et antiraciste dans tout notre travail syndical ; et quand, par exemple, nous participons à des mouvements comme le collectif du 8 mars, c'est aussi pour introduire dans le travail féministe notre analyse de classe et notre expérience de mouvement ouvrier.

8. Vers des élections essentielles

Au plan de l'Union Européenne, Jean-Claude Juncker avait présenté sa Commission comme « celle de la dernière chance ». Cette chance n'a pas été saisie : en continuant à pousser des accords d'investissement type CETA-TTIP, en choisissant les multinationales plutôt que l'environnement (dossier du glyphosate), en ne s'attaquant pas aux paradis fiscaux en son sein, en condamnant les migrants à la mort ou à être parqués dans des camps, l'Union Européenne montre qu'elle est largement du côté du problème, pas des solutions.

Au fédéral, le gouvernement Michel n'a pas seulement mené une politique « libérale » classique, avec un peu plus d'argent pour les riches et les entreprises, et un peu moins pour les travailleurs. Ce sont les fondements mêmes du compromis social-démocrate qui sont attaqués :

1. La liberté de négociation et d'action collective
2. Le financement et la gestion de la Sécurité Sociale
3. Le financement des services publics et Non Marchands
4. L'indépendance de la Justice
5. Les libertés civiles et les droits humains fondamentaux

Dans les régions, nous avons pu obtenir des avancées pour l'emploi et les secteurs Non Marchands, dont hélas une partie a été mise à mal par le « coup de Lutgen » qui a paralysé la région Wallonne.

Face à ce bilan globalement très inquiétant, **nous pouvons rappeler nos priorités en quelques lignes :**

- Mettre fin à la Loi de 1996/2017, revenir à une libre négociation collective des salaires, relever la part des salaires, en défendant rigoureusement l'indexation automatique et les barémiques

- Fins de carrière basées sur le modèle 55-60-65 : le droit pour toutes et tous de ralentir à 55 ans, d'accéder à la prépension à 60 ans et à une pension complète à 65 d'au moins 1500 €/mois
- Réduction Collective du Temps de Travail : le temps est venu de la semaine de 4 jours
- Fiscalité juste : globalisation, progressivité et relèvement des tranches supérieures, taxe sur les grandes fortunes, action massive contre la fraude et l'évasion fiscale
- Investissement massif dans les transports publics, les services publics et Non Marchand, la santé et la Justice
- Transition écologique urgente. Sortie du nucléaire, transition vers 100% d'énergie renouvelable.

Mais nous avons peu d'illusions que les réponses à ces défis sortent des urnes comme d'un paquet cadeau. Il y a en Wallonie et à Bruxelles une majorité importante pour un vrai changement écologique et social, mais l'expérience nous apprend que les partis « de gauche » font souvent le choix d'alliances - y compris contre nature - en fonction de leurs intérêts et de leur stratégie d'occupation du pouvoir. Et même une coalition « progressiste » ne prendrait pas nécessairement des mesures à la hauteur des urgences. Au lendemain du 26 mai, il faudra donc, en Wallonie et à Bruxelles et si possible au niveau fédéral, un fort mouvement social unitaire qui impose aux futurs gouvernements de prendre en compte nos urgences.

Cela demandera une CNE et une CSC qui soient capables de prendre leur place dans ce mouvement. C'est à la lumière de cet impératif que nous réfléchissons au syndicat de demain. Un syndicat qui ne se choisira pas « de service » ou « de changement social », parce que nous savons qu'il faut être un syndicat capable de bons services pour pouvoir être une force de changement social. Un syndicat qui ne misera pas tout sur la numérisation ou la technologie - car sur ce terrain-là les assureurs et les secrétariats sociaux auront toujours une longueur d'avance -, mais qui prendra soin avant tout de notre force essentielle et de notre plus grande richesse : nos militant-es et représentant-es des travailleurs, et notre capacité d'action collective.

Renforcer un syndicat de service **et** de changement social engagé dans l'unité des luttes contre toutes les injustices, et appuyé avant tout sur ses militants. C'est dans cet esprit que nous allons dès aujourd'hui vers les **Elections Sociales** qui auront lieu dans un an tout juste. Avec une conviction basée sur notre expérience : ces élections Sociales, au moins autant qu'un scrutin entre rouges et verts dans les entreprises, sont tous les 4 ans l'occasion à ne pas manquer d'aller chercher des centaines et des milliers de nouveaux et nouvelles militant-es.

Une belle part des militant-es et les dirigeant-es qui feront le syndicat de 2030 que nous préparons aujourd'hui auront découvert la CNE grâce aux Elections Sociales de 2020. La qualité (et la quantité) de ces futurs nouveaux militants est notre meilleure garantie que, demain comme hier, l'avenir ait un syndicat.

[1] Autre chose sera le jour où une réforme de la Constitution émanant d'une volonté populaire irait vers un état plus démocratique, plus efficace et plus écologique !





Discours de clôture du congrès CNE 2019

« Il faut un siècle pour faire pousser une palmeraie, et c'est pour cela que nous allons commencer dès cette après-midi »

Notre très regretté collègue Pierre Fafchamps aimait cette citation, qui articule intelligemment le besoin du temps long pour bien réfléchir, et l'urgence d'agir. Cette citation aurait pu servir de sous-titre à la démarche de notre congrès.

Après avoir (en 2009 et 2010) réécrit et approfondi notre projet social, et débattu de nos moyens d'actions et des rapports de forces (en 2015), la Centrale a décidé, il y a un peu plus d'un an, de consacrer un congrès à notre propre organisation. Comment faire face aux menaces et aux défis qui s'annoncent, ceux qu'on peut prévoir et ceux qui vont nous surprendre, non seulement en nous « adaptant », ce qui est une nécessité mais pas un objectif, mais surtout en conservant et en renforçant ce qui est l'essentiel de notre raison d'être ?

Il y a en effet urgence à réfléchir à la façon dont on s'organisera dans 10 ans, à réfléchir avec audace (le plus grand risque serait de ne pas en prendre), avec clarté (on ne peut pas ne pas faire des choix) et de façon lucide et démocratique. Cette réflexion intéresse toutes les composantes de la CNE, **c'est pourquoi nous avons voulu construire ce congrès dans une démarche participative**, associant les militants, les permanents et le personnel administratif, et des affiliés.

Nous l'avons fait en plaçant d'emblée quelques balises :

- **Il y a une tension que nous ne souhaitons pas résoudre, mais au contraire cultiver** : la tension d'être à la fois une organisation de masse pour défendre les intérêts de nos membres et leur rendre des services ; et un syndicat de mouvement social déterminé à contribuer à la transformation radicale de la société.

Felipe Van Keirsbilck

- Le congrès a placé des phares, de grands objectifs, mais ce sont les instances qui traceront la route, qui prendront les décisions concrètes, évidemment de façon démocratique et participative.
- La réflexion de la CNE entre évidemment en interaction avec les réflexions similaires de la CSC, qui est une maison commune, et pas un village où les uns pourraient se désintéresser du sort des voisins. Dans cette maison, nous devons être à l'écoute... et nous faire entendre.

La CNE dans la CSC

Sur le plan de la CNE dans la CSC, la Résolution d'Activités que ce congrès vient d'approuver donne les grandes lignes. Très concrètement, la CNE s'engagera pleinement pour défendre une CSC marchant réellement sur deux jambes, avec donc une action interprofessionnelle forte, respectant les cinq fondamentaux voulus par les fédérations wallonnes et bruxelloise : ce qui suppose des choix de solidarité concrète avec nos collègues des fédérations et de l'OP.

Nous continuerons aussi à nous battre pour que les Bruxellois soient enfin reconnus dans la CSC. La Région bruxelloise est de facto la onzième province de Belgique. Plus d'un million de travailleurs y vivent. Ce n'est pas imaginable que, pour les statuts de la CSC, Bruxelles reste un simple trou dans la carte. La récente résolution du congrès francophone le rappelle : la CSC de Bruxelles doit sans délai supplémentaire pouvoir s'organiser et agir avec l'essentiel des compétences et prérogatives d'une fédération de la CSC.

Toujours sur l'avenir de la CSC, nous aurons, dans les mois et les années qui viennent, besoin de décisions audacieuses face aux défis financiers, avec des objectifs communs et des mécanismes adaptés à chaque Région ou Communauté, et avec une double priorité : la sauvegarde de l'emploi et le maintien des services.

Enfin, nous devons redire ici notre déception sur l'échec du grand effort que les militants de la CNE ont consenti en vue de simplifier les frontières syndicales. Nous étions prêts à des accords fondamentaux. Nos autres collègues les ont refusés, et la CSC dans son ensemble a perdu 5 ou 10 ans : c'est dommage, mais nous restons prêts à avancer dans l'esprit de la Feuille de Route de 2016.

Prendre parti pour la démocratie

En Belgique comme partout en Europe, la démocratie est très affaiblie. La Résolution d'Actualités adoptée par le Congrès développe longuement notre vision d'une démocratie riche. A quelques jours des élections, nous voulons encore dire quelques mots de la législature qui s'achève, et du scrutin qui vient.

Haine-VA

La radicalisation d'un pouvoir néolibéral qui ne conserve qu'une façade de démocratie tient surtout à l'occupation du pouvoir (et du pays) par la N-VA, et à la droitisation de l'ensemble des partis politiques dans tout le spectre politique. Les partis traditionnels, libéraux, chrétiens ou sociaux-démocrates, jouaient des rôles différents et opposés dans un jeu globalement défini. La N-VA, et les partis qui l'ont suivie, changent les règles du jeu, le modèle de concertation sociale, veulent imposer la « démocratie » de la « Primauté du Politique », et font litière des droits fondamentaux et de la Constitution. Ce gouvernement a été condamné à plusieurs reprises pour violation de droits fondamentaux, il a négocié avec la police politique du dictateur du Soudan le renvoi vers ce pays de personnes qui en avaient fui la violence, il a recommencé à enfermer des enfants sans papier, il a tenté - puis renoncé face à l'indignation - de bafouer la protection du domicile en imposant des visites domiciliaires chez les personnes solidaires. Et récemment la N-VA a déclaré qu'on pouvait très bien fédéraliser davantage le pays et « adapter la Constitution ensuite » : on ne peut dire plus clairement que ce n'est à leurs yeux qu'un chiffon de papier.

MR

Si nous étions en Flandre, nous aurions probablement fait campagne contre les trois partis qui ont soutenu ce gouvernement. Mais comme syndicat francophone et germanophone, notre priorité a bien sûr été de dénoncer le parti qui, au sud du pays, a donné les clés du pays à la Haine-VA. Nous avons eu ces dernières années des discussions importantes sur notre rapport au politique, qui ont à la fois réaffirmé notre autonomie politique intransigeante (dieu nous préserve d'avoir encore un « parti-frère » !) et la dimension intrinsèquement politique de notre syndicalisme. Cela nous a notamment conduit à proposer ce qui est devenu la campagne « Ça n-va Nin ! », qui a diffusé de façon créative le message de la CSC ; et à soutenir la campagne Tam-tam visant à illustrer les effets du néolibéralisme dans la vie des gens et à montrer l'écrasante responsabilité du MR, dans l'espace politique francophone. Cette campagne est un vif succès si on la compare à beaucoup d'autres campagnes d'opinion que nous avons essayées ; ce succès aurait néanmoins pu être beaucoup plus important si l'ensemble de la CSC et d'autres grandes organisations avaient bien voulu la prendre sérieusement en considération.

Défendre un territoire « zéro facho »

Il n'y a pas « deux démocraties » en Belgique ; ce qui est vrai par contre, c'est que l'offre politique, de la part des partis, des mouvements et des « faiseurs d'opinion », est radicalement différente. Nous n'avalons pas la fable selon laquelle les partis (et les organisations, les médias...) « reflètent » simplement les opinions du peuple ; ils contribuent largement à les former. A ce titre l'exception européenne, avec quasi aucun élu d'extrême droite en Wallonie et à Bruxelles, est un sujet de fierté. Ce n'est pas seulement le fruit du hasard. Il y a certes un élément de contexte favorable : la phénoménale imbécilité des leaders des groupuscules d'extrême droite francophone. Il y a aussi une discipline : le respect scrupuleux du cordon sanitaire (aussi dans les médias). Sans cela, il y aurait sans doute des élus d'extrême droite chez nous : ne nous estimons donc pas « vaccinés pour toujours », des idées racistes vivent aussi dans les esprits au sud du pays. Mais assumons aussi avec fierté notre part dans ce succès : la meilleure réponse au nationalisme et au racisme, c'est encore et toujours de mettre au centre de l'espace politique **le conflit collectif contre le capitalisme, le racisme et le patriarcat** ; ce que font sans cesse la CNE, la CSC et le monde associatif en Wallonie et à Bruxelles. Nous avons donc une responsabilité importante : continuer à répondre au poison d'extrême droite par l'éducation permanente et le maintien d'un syndicalisme de mouvement social, animateur de conflits sur les enjeux socio-économiques, en vue de désigner clairement nos adversaires et d'animer un espace politique qui permette l'élaboration de propositions et de solutions radicales-réalistes. Croire qu'on peut changer radicalement le capitalisme peut sembler une utopie mais elle nous semble cent fois préférable à l'utopie de croire qu'on pourrait continuer sans changer.

Pour toutes ces raisons, nous appelons nos militants à être dans la rue ce dimanche 12 mai pour la dernière manifestation unitaire contre ce gouvernement. On nous dira : « Oui mais le 12 mai, c'est la fête des Mères ». Raison de plus : le meilleur cadeau pour toutes les mamans, c'est un autre gouvernement ; pour la fête des mères, faisons sa fête au MR !

Plus de syndicat pour plus de démocratie

Bien entendu, à côté de ce travail de sensibilisation politique, l'essentiel de notre effort a consisté en des mobilisations syndicales. Dans les secteurs et entreprises, ce sont des milliers de travailleurs dont les droits ont été défendus - on pense par exemple au long et courageux combat des travailleurs du Domaine de Taintignies - ou pour qui des droits nouveaux ont été conquis - comme nous l'avons fait en 2018 chez Ryanair. Sur les enjeux interprofessionnels, notre bilan des quatre dernières années est contrasté :

- Il y a des signes d'espoir et de nouvelles énergies de changement : nouveau discours rassembleur au MOC, l'esprit des gilets jaunes, les arches des jeunes, la grève des femmes, l'installation du syndicat dans de nouveaux secteurs (Ryanair, Deliveroo, ambassades, indépendants...) et des victoires dans de nombreuses entreprises et secteurs.
- Les grèves et manifestations de 2014, et partiellement celles de 2019, ont montré qu'il y a une grande capacité de mobilisation, et de nouvelles équipes syndicales qui s'engagent dans le combat syndical.
- La résistance syndicale a porté des fruits : la loi Peeters est mauvaise, mais c'est la moitié de ce qu'il prévoyait. A part le passage à 67 ans, tout le programme des pensions du sinistre Bacquelaine est à la poubelle. La marge 2019-2020 aurait été de 0% sans nous (et sans la peur des gilets jaunes). En décembre, nous l'avons fait monter à 0,8%, puis en janvier à 1,1% : cela reste inacceptablement bas, mais c'est un changement considérable.
- Mais il reste le regret fondamental de la décision, par la CSC et la FGTB de suspendre, mi-décembre 2014, une mobilisation qui aurait pu mettre ce gouvernement durablement en difficulté.

On voit donc que, dans les secteurs et les entreprises comme au plan interprofessionnel, les défis seront très importants dans les prochaines années. C'était donc particulièrement important que nous ayons collectivement le courage de regarder en face la situation et le fonctionnement de notre syndicat, et d'indiquer les grandes orientations que nous voulons lui donner pour qu'en 2030 encore nous puissions dire fièrement que l'avenir a un syndicat.



Marie-Hélène Ska

Bonjour,

Deux journées de débats, préparés pendant plus d'une année par des carrefours, débats ouverts au public (y compris non affiliés) voilà à quoi ressemble la préparation d'un congrès. Un congrès syndical est le moment où, ensemble, des travailleuses, des travailleurs se rassemblent pour s'accorder à la fois sur des valeurs, des principes, mais aussi sur le mandat à donner à leurs mandataires pour les années à venir. C'est ce qui se passe ici, aujourd'hui. Je me réjouis de la volonté affichée ici que nous renforçons, que nous renforçons notre cohésion interne avec des affiliés et des militants au cœur de notre action. C'est ce qui se passera la semaine prochaine à la LBC, fin du mois à la CSC-Enseignement, fin 2019 chez Metea.

Pour l'ensemble de la CSC, même chose. En octobre prochain, nous débattons, trancherons la manière dont nous voyons les évolutions du travail, de l'emploi, comment continuer à mobiliser les imaginations et les énergies, comment, comme organisation démocratique, nous entendons faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi, jeunes ou moins jeunes.

Nous y débattons d'un monde en transition, et donc des migrations et de notre approche d'emplois en mutation. Fin mai, la Confédération européenne fera de même pendant une semaine à Vienne. De tels moments enrichissent la démocratie et font partie intégrante de la manière dont nous envisageons notre travail : ouvert et participatif.

A la veille d'un autre moment démocratique important, revenons un instant sur l'état de la démocratie, de notre démocratie. Ces dernières années, et pas seulement ces cinq dernières années, l'écart entre les décideurs (ou supposés tels) et les citoyens, les travailleurs et travailleuses s'est creusé. Sans revenir sur toutes les mesures concrètes prises par les divers gouvernements, pointons quelques faits marquants :

Pour nous, syndicaliste de la CSC, militantes et militants, une société, notre société ne peut avancer que si elle arrête de pa-ta-ger, le front bas, à contrecœur, dans la glaise épaisse des contraintes.



Réformer les systèmes de retraite, le droit du travail : Pourquoi pas ? Bien sûr même ! Parce que les protections dont chacune et chacun d'entre nous avons besoin changent de forme, dans la durée. Et parce que le populisme ne prospère jamais aussi bien qu'avec une population qui est insécurisée, qui ne se sent pas protégée.

Mais ce à quoi nous avons fait face ces dernières années, en réalité au moins depuis une quinzaine d'années, c'est à une forme de liquéfaction des représentations de l'avenir, d'un blocage de l'imagination : réformer la fiscalité, oser envisager une transparence des revenus, une globalisation de ceux-ci, une progressivité revue ! Vous n'y pensez pas ! Eh bien si, non seulement nous le pensons mais nous le revendiquons et nous y travaillons.

Ce qui nous est sans cesse présenté comme du réalisme « il n'y a pas d'alternative ! » ne produit qu'un consentement aigri, une frustration profonde. Il n'aide en aucun cas à redessiner la figure de ce qui est possible, souhaitable. Pour nous, la société, notre société, n'est pas la simple somme, la juxtaposition d'individus isolés. C'est une somme de vécus, d'expériences, de situations, de vie collective, d'interactions qui ne sont souvent aucunement pris en compte.

Ceux-ci sont trop souvent niés, balayés au nom d'une forme dite « rationnelle » ou « raisonnable » de prise de décision. Le mépris affiché face à ces vécus alimente un vif sentiment que les « responsables » politiques sont déconnectés du quotidien ; que, face au peuple, se dressent des élus, tous pourris. Réduire notre société à quelques indicateurs économiques restreints, datés comme le taux de chômage, revient à nier, à mépriser la réalité. Et notamment, celle de dizaines de milliers d'exclus de tout droit, et donc de toute capacité d'appartenir à la société.

Un des enjeux majeurs pour les années à venir sera pour nous de revenir sur ces mesures d'exclusion, de réintégrer chacune et chacun dans la société, de faire à nouveau société.

Venons-en à l'emploi. Pour nous, le travail, l'emploi, sont à la fois une manière :

- de gagner sa vie dignement (pas juste de survivre)
- d'être reconnu dans la société (Que fais-tu ?)
- de ne pas être seul face à son travail.

C'est donc tout autre chose que job, job, job. C'est une exigence de qualité de l'emploi, un refus catégorique de résumer la question de l'âge de la pension à une équation économique. Sans mise en débat de la répartition d'une richesse qui ne cesse de croître... et d'être concentrée dans un nombre toujours plus réduit de mains.

Combien de fois n'avons-nous pas entendu ces dernières années le récit suivant :

- Nous vivons de plus en plus vieux, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter.
- Le nombre de jeunes, d'actifs capables de payer les pensions de demain diminue.

C'est une réalité ! Une seule solution donc : travailler plus longtemps !

Nous devons encore souvent rappeler que :

- Les richesses produites n'ont jamais été aussi importantes.
- Jamais celles-ci n'ont été concentrées en un si faible nombre de mains. Quand une seule entreprise atteint un chiffre de capitalisation boursière de 1000 milliards de dollars. Que veulent encore dire les chiffres ?

C'est aussi la réalité !

- Pour nous, approfondir la démocratie ce n'est pas augmenter sans cesse les procédures comme celles qui s'incrument dans l'intimité des familles, en contrôlant la consommation d'eau ou d'électricité pour voir qui vit avec qui. C'est oser s'appuyer sur une société civile extrêmement riche et dynamique, très représentative. Peut-être faut-il juste oser l'écouter, l'entendre, pas juste le temps d'une journée « vis ma vie ».
- Pour nous, la démocratie ce n'est pas que des droits formels (vote, ...) mais aussi des droits qui doivent se traduire par des moyens (Sécurité sociale, ...), un mode de gestion paritaire qui est le fruit d'une mise en commun de cotisations patronales et personnelles.

Mais sans doute, au-delà des mesures précises : exclusions, pensions, droit du travail, ... ce qui nous aura marqué ces dernières années, tant chez nous qu'en Europe : c'est une forme de mépris, de mépris de classe. Mépris pour les difficultés du quotidien (les fins de mois difficiles). Mépris pour les générations futures : vous avez dit climat ? Vous avez dit transition ? Mépris pour des accords entre interlocuteurs sociaux.

L'heure serait à la glorification du changement pour le changement, de la digitalisation mais qu'est-ce que cela veut dire ? Restructurer les banques les unes derrière les autres ?

Après le 26 mai, outre nos mémorandums, plate-forme de revendications légitimes et justes, nous avons besoin, d'urgence :

- Que soient pris en compte les ressentis, les colères, les angoisses mais aussi les attentes, les envies des travailleuses et travailleurs.
- Que soit entendue la demande de protection, de sécurité, de protection économique et sociale de la population. Les entreprises plaident constamment pour un cadre fiscal et réglementaire stable : c'est leur droit. Les travailleuses et

travailleurs ont, eux aussi, besoin d'un cadre stable. C'est aussi leur droit. C'est juste.

- De stopper le mépris de classe ; de quitter l'entre-soi. Lorsque certains vont de mission économique en sommet européen, de Davos aux Nations Unies ; comment peuvent-ils comprendre, appréhender le vécu de la majorité de la population ? Et pas seulement en une journée de « vis ma vie ».
- De remettre en question les certitudes d'un modèle économique qui n'a jamais été le reflet de la réalité. Ainsi les indicateurs doivent-ils d'urgence être multipliés, diversifiés pour mieux appréhender la réalité. Nous devons aussi définir les activités que nous jugeons positives et que nous entendons voir s'accroître et celles inutiles devant décroître. Là aussi, nous aurons besoin de modèles économiques adaptés.

C'est ce que nous redirons ce dimanche, avec Hart boven hard, tout autre chose et bien des acteurs sociaux et culturels. Venons-en pour terminer à la question des transitions ; de justes transitions (à la fois écologique mais aussi digitale).

Pour que ces transitions soient justes, trois conditions doivent être remplies ;

- La première porte sur la vision. Elle doit être large et partagée. Dans quelle direction doit avancer notre société ? Nous sommes aujourd'hui le 10 mai 2019 et l'Europe a, à dater de ce jour, épuisé les ressources que la Terre met à notre disposition pour vivre.... pour toute l'année 2019. Pour la seule Belgique, cette date se situait en avril. Chaque année, malgré les mobilisations, cette date est plus proche du début d'année. C'est intenable, suicidaire pour nous et pour les générations à venir qui nous demandent des comptes. Une vision largement partagée est indispensable en matière de transition écologique comme de digitalisation. Les acteurs d'un pacte d'excellence en matière d'enseignement l'ont rappelé hier, ces transformations majeures, urgentes, demandent un long temps de mise en œuvre, bien plus qu'une législature. Il nous faut d'urgence retrouver le sens du temps long. Cette vision, indispensable, doit être au cœur des missions de l'Etat et des Gouvernements. Cette vision doit guider les acteurs en définissant, avec eux, où aller, comment y aller, que voulons-nous faire croître et que devons-nous faire décroître. Nous avons besoin d'une direction, d'objectifs précis et de mesures concrètes.
- Une deuxième condition porte sur le financement de ces transitions. Dès 2014, la CES a approuvé l'idée d'un ambitieux programme d'investissements : 2% du PIB/an pendant 10 ans. Cette idée, enrichie, est reprise aujourd'hui largement au travers de la notion de pacte finance-climat que nous soutenons. Un des éléments-clef de ce pacte est qu'il met en avant la nécessité qu'une part significative des moyens (50%) soient consacrés à la transformation des emplois actuels et au soutien aux plus fragiles. Encore des moyens dirons certains ! A cela, nous répondons clairement ! Le financement, il est déjà là en grande partie. Car aujourd'hui, nous finançons largement la régression environnementale, l'absence de décisions claires. La Sécurité sociale finance un nombre croissant de travailleurs malades ; une mortalité liée à la pollution, aux substances cancérigènes. Le coût de la congestion est régulièrement estimé à 8 milliards d'euros/an, pour notre seul petit pays.
- Enfin, les transitions ne pourront se réaliser qu'avec les travailleuses et travailleurs. Personne ne pourra agir à leur place. Pensons ici à ING, Fortis, Belgacom,... Quel gâchis ! En 2014, certains avaient pour slogan de campagne « de verandering », « le changement », nous leur disons, à eux et à tous les autres, que le temps du changement, des vrais changements, que ce temps est à présent venu.

Nous y sommes prêts.

Marie-Hélène Ska

