

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Votre syndicat et vous

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



CNE L'avenir à
son syndicat

Bulletin des Militants - PP - Périodique 7 Trimestriel - Janvier - Février - Mars 2021 - N° agrégation: P2 04048 - Dépôt: Charleroi X - Ed. resp.: Felipe van Meirsblick - 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers)



CENTRALE

PAR ici

MOC

CE



Tout-e seul-e, ce serait trop difficile !

Face à une injustice, face à la violence, la tâche de celui ou celle qui se lève pour parler ou agir a toujours été difficile. La plupart des gens aimeraient que le monde autour d'eux soit juste et harmonieux, mais quand des collègues ou des voisins sont victimes d'injustice, beaucoup jugent plus prudent de se taire. Et c'est vrai qu'il y a toujours de bonnes raisons de ne pas s'engager : « pas aujourd'hui », « pas comme ça », ... et le plus souvent : « pourquoi moi ? »

Donc beaucoup vont laisser faire. Beaucoup, mais heureusement pas tous : si l'injustice ne gagne pas toujours et partout, c'est parce qu'il y a aussi des personnes qui, comme le colibri de la fable, n'imaginent pas renoncer à « faire leur part ». Appelez ça le sens des responsabilités, ou le courage, ou l'empathie, ou la force des convictions - ou un peu de tout cela à la fois. Il y a, à l'échelle de notre petit pays, des dizaines de milliers de personnes qui, face aux raisons prudentes de laisser faire l'injustice, se diront simplement « si je ne réagissais pas, qui le ferait ? » Et aussi : « si je ne réagissais pas maintenant, alors quand ? »

*

Vous faites partie de ces personnes qui s'engagent. Peut-être pas à tous les coups, peut-être pas en « fonçant dans le tas », mais qui considèrent que leur place est bien parmi celles et ceux qui ne vont pas « regarder et laisser faire ». Pour cela, que vous soyez délégué-e de fraîche date ou de longue haleine, vous méritez toute notre considération. Et tout notre soutien.

En 2020-2021, ce soutien et cette considération sont plus méritées que jamais. On pourrait l'oublier à cause du bouleversement causé par la pandémie, mais notre monde « d'avant le virus » était déjà plein d'incertitudes, de menaces réelles (sociales et écologiques) et d'injustices. A toutes ces difficultés anciennes, le très long confinement en a ajouté de nombreuses, et qui ont frappé plus durement les plus précaires parmi nous et autour de nous. De sorte que défendre un monde juste, où chacune et chacun soit respecté-e sur un pied d'égalité est, en 2021, un engagement plus essentiel que jamais.

*

*« Ce monde est dangereux à vivre !
Non pas tant à cause de ceux qui font le mal,
mais à cause de ceux qui regardent et laissent faire. »*
Albert Einstein

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

Faire payer des arriérés de salaire, empêcher un licenciement, protéger un-e collègue contre le racisme ou le harcèlement, négocier de meilleurs barèmes ou une diminution collective du temps de travail... Tous les jours, ici ou là, on voit des équipes syndicales réaliser de petits ou de grands miracles. Ces miracles-là, ce serait le plus souvent trop difficile de les exiger de chacun-e d'entre vous, isolément.

*

L'objet de cette brochure de printemps, c'est précisément de vous donner des clés et des cartes pour que puissiez essayer ensemble, avec le meilleur appui de la CNE et de la CSC, ce qui, tout-e seul-e, serait si difficile ! Dans le fond, s'il fallait une définition du syndicalisme, ça pourrait être ceci : face au pouvoir de l'argent et à la violence du pouvoir, inventer des méthodes, des outils et des idées pour que nos rêves de justice et d'égalité deviennent, non plus des rêves éparpillés, mais une action collective. Non plus une mission impossible sur mes épaules, mais un projet partagé où j'ai une place possible.

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

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

Bienvenue chez vous !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire Général de la CNE*

Où suis-je tombé ?

Mode d'emploi !

Il faut bien le reconnaître, il n'est pas toujours facile de trouver son chemin dans tous les dédales institutionnels de notre syndicat. Surtout quand on est nouveau et qu'on y débarque tout d'un coup. C'est pourquoi nous avons eu l'idée de cette brochure pour vous, nos militants. Le but est de pouvoir vous présenter l'organisation interne de votre centrale, de votre syndicat et même, plus largement, du mouvement dans lequel vous militez.

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

Au programme :

Moi, militant

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

L'entreprise

L'entreprise, c'est certainement le lieu principal pour votre travail syndical. En effet, c'est dans cet endroit que vous allez exercer la plus grande partie de votre mandat puisque c'est là que vous le ferez quotidiennement. Le rôle du permanent, le travail seul ou en équipe, etc. sont autant de points expliqués dans ce chapitre.



Le secteur

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

La centrale

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

La fédération

Il arrive souvent qu'un militant s'implique aussi dans la vie syndicale de sa fédération régionale CSC. Le militantisme peut se déployer, pour ceux qui le souhaitent, dans la fédération CSC régionale sous diverses formes. Il est important que les militants de la CNE connaissent leur fédération CSC régionale et restent attentifs aux initiatives qu'elles prennent sur de nombreux sujets d'intérêt syndical.

Le syndicat

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

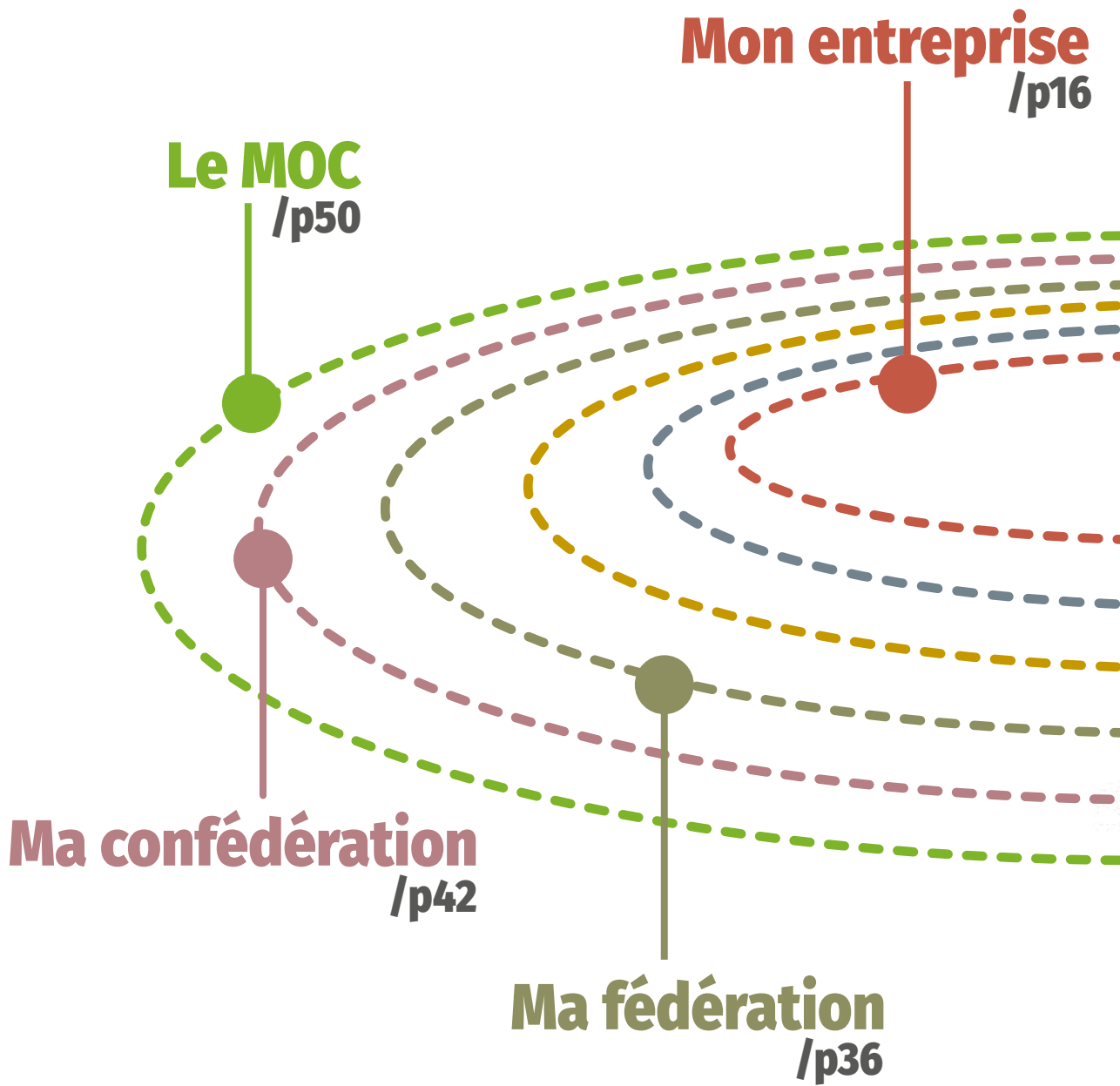
Le MOC

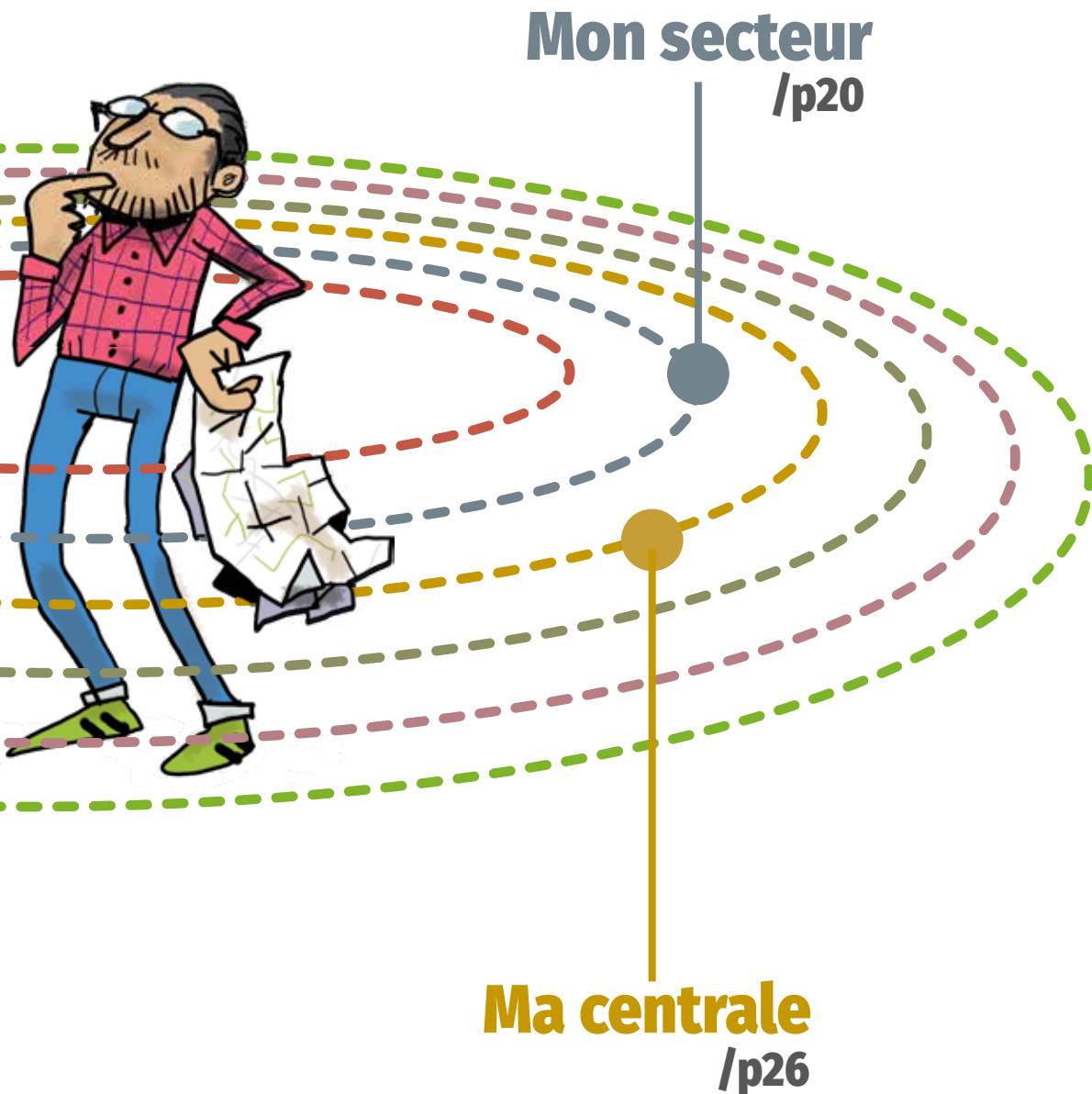
Le Mouvement Ouvrier Chrétien organise l'action commune et collective de cinq organisations sociales, dont la CSC. Les autres organisations sont la Mutualité chrétienne, Vie Féminine, la JOC et les Equipes populaires. Qui sont ces organisations ? Comment s'organise le MOC ? Toutes les informations sont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

Les organisations internationales

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

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







Moi, militant-e



Moi, militant-e

Vous êtes élu effectif ou suppléant au CPPT et/ou au CE de votre entreprise ? Félicitations pour ce succès personnel et pour celui de votre équipe syndicale. C'est maintenant que les affaires sérieuses commencent... Avant de vous donner quelques petits trucs et ficelles pour être un élu serein, sachez qu'une grande partie de la réussite du travail syndical se trouve dans le travail en équipe syndicale, au sein du noyau. Cette équipe décidera elle-même de son rythme de réunion, la réunion mensuelle étant l'idéal puisqu'elle donne l'occasion de se coordonner entre élus sur les questions qui se posent dans les différentes instances. Renouvelés tous les quatre ans au moment des élections sociales, le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail constituent un lieu de discussions en entreprise. S'ils ne jouissent que de compétences décisionnelles limitées, ils jouent un rôle important en matière de contrôle de l'application de la législation au sein de l'entreprise, de consultation et surtout d'information. Les mandatés au Conseil d'entreprise européen ne sont pas élus, ils représentent les travailleurs dans les multinationales ayant des sièges en Europe.

Le CPPT

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

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

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

Le Conseil d'entreprise

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

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

Le Conseil d'entreprise européen

Créé sur base volontaire, le Conseil d'entreprise européen axe ses compétences autour de l'information et la consultation sur les questions transnationales dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire (au moins 1000 travailleurs et 150 travailleurs dans au moins deux Etats membres).

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

Comme élu, la balle est dans votre camp

Être élu CNE, c'est être acteur ou actrice du mouvement collectif qu'est la CNE, membre de la CSC. Dans le cadre du projet social de la CNE, le sens du travail syndical est d'améliorer les conditions de travail, de rémunérations des travailleurs et de porter les valeurs de la CNE.

La vie syndicale, c'est l'articulation entre la réalité professionnelle du terrain et toutes les revendications qui préoccupent les travailleurs.

Sources d'informations

Avant toute spécialisation sur l'une ou l'autre matière du CE et/ou du CPPT, il est préférable de se constituer une bibliothèque, et ce par mandat. Celle-ci doit contenir des brochures de base et d'autres d'approfondissements. Elle pourra se compléter au fur et à mesure.

Le numéro spécial du Syndicaliste n°918 paru est une mine d'informations intéressantes. Ce numéro aborde de manière complète le rôle et les compétences du CPPT, du CE et de la DS. Il peut être obtenu auprès de la CNE régionale ou auprès du service formation de la CSC (FEC en Wallonie). Dans le N°934bis (paru fin 2020), se trouve un encart très intéressant qui constitue votre carnet d'adresses pour les délégués d'entreprise. Ils sont également disponibles sur le site internet de la CSC, dans la partie réservée aux militants.

Toutes les deux semaines, la publication « Syndicaliste » est envoyée à tous les militants de la CSC. Elle contient chaque fois une masse de renseignements intéressants.

Francis Wisniewski



Elu au CPPT, au CE, au CE européen

Le CE européen est-il un levier pour l'action syndicale ?

Nous avons enregistré notre première victoire syndicale européenne : l'octroi d'un jour de congé supplémentaire pour tous les salariés de la multinationale Mondelez en Europe en compensation de leur implication pendant la pandémie. Cela a demandé 7 mois de travail syndical aux réunions du CE européen pour obtenir que la prime unique de 1% du salaire mensuel des travailleurs se transforme en 1/20e du salaire, ce qui est plus équitable.

Quels conseils donnerais-tu à un nouvel élu ?

Le travail syndical est un travail en équipe, qui demande de l'implication, de la passion, de la formation et de la résistance. Si vous connaissez des moments de découragement, n'oubliez jamais que vous pouvez compter sur votre équipe, votre organisation parce que vous n'êtes pas tout seul.



Vinciane Crucifix

*Infirmière au CHU
Namur. Déléguée
depuis 2004,
effective en CPPT-
CE-DS*



Quelles sont les actions remarquables que tu as pu mener dans ton entreprise grâce à ton mandat ?

Il y a quelques années, à la suite d'un travail de la CNE, les techniciennes de surface au chevet du patient ont bénéficié de l'écartement prophylactique pour des raisons évidentes de risque infectieux. En interne, la CNE a donc établi, pour chacune des techniciennes de surface, un dossier, étayé par la médecine du travail (qui recommandait une adaptation du poste de travail), et par la DRH (qui répondait qu'il n'y avait pas de poste adapté). La Mutuelle refusait systématiquement l'écartement prophylactique. Le juriste de la CNE a fait, grâce à notre dossier, un recours au Tribunal du travail. Nous avons obtenu 100% de victoires pour tous les dossiers individuels introduits, jusqu'à ce qu'enfin, le tribunal établisse la jurisprudence.

Quels conseils donnerais-tu à un nouvel élu ?

Lire la loi sur le Bien-Être pour voir tout ce qu'on peut obtenir comme documents et voir tout ce que l'on peut faire au CPPT. Surveiller l'avancement des points déposés au CPPT, s'acharner sur les points récurrents pour avoir plus de détails, au-delà du minimum (par exemple sur les accidents du travail), collaborer avec le médecin du travail et participer aux sessions de formation de la CSC et de la CNE.

La rubrique « agenda CPPT et CE » regorge d'une mine d'informations pour vos réunions. Chaque année, un numéro spécial « Le guide de législation sociale » est mis à jour et édité. Attention, ce numéro a beaucoup de succès... ne le laissez pas traîner, sauf sur votre table de nuit. Pour rappel, comme délégué et militant, vous pouvez recevoir gratuitement un exemplaire papier du « Guide de législation sociale » via votre permanent, ou votre centrale ou fédération. Il est également disponible en ligne.

Dans la rubrique des Syndicalistes à ne pas rater, le récent numéro 936 est également très précieux. L'inventaire de la brochure serait trop long à faire, mais les sujets abordés sont variés et concernent tous les mandats, différentes législations, des thèmes d'actualité, etc. Nous vous invitons à vous le procurer par l'intermédiaire de votre permanent ou dans les bureaux de la CSC. En attendant, consultez le site de la CSC. Outre le bimensuel Syndicaliste, la CSC produit de nombreux guides pratiques, brochures et dépliants, régulièrement mis à jour.

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

La CNE ne vous laisse pas tomber non plus. Autant les publications de la CSC sont généralistes, autant celles de la CNE sont branchées sur des problématiques proches des préoccupations d'entreprise. Nous éditons 8 fois par an le Droit de l'Employé pour tous les affiliés. Dans chaque numéro se trouve une chronique juridique sur un sujet qui fait débat, sur une législation qui vient de changer. Nous donnons la parole à des équipes syndicales, nous mettons en avant les informations spécifiques sectorielles. En outre, tous les trimestres, la CNE publie une brochure pour les militants et les délégués syndicaux car leurs besoins sont plus pointus. Nous y approfondissons un sujet, comme dans celle intitulée « Déconfinement : militants, à vous de jouer ! » ou encore l'édition « Trucs et ficelles pour mener la campagne Elections sociales ».

La CNE édite également les fiches réflexes pour pouvoir répondre aux questions essentielles des affiliés sur les différents

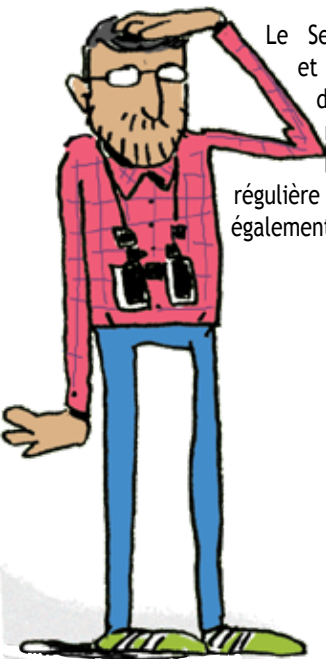




événements heureux ou malheureux qui rythment la vie professionnelle. Chaque secteur professionnel de la CNE a aussi ses publications propres comme des recueils de conventions collectives par commission paritaire et des recueils synthétiques sur les conditions de travail.

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

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



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

Saliha Hassaini



Aide-soignante à Seniorissim, déléguée effective depuis 2012 en CE, CPPT, DS

Le CE est-il un levier pour l'action syndicale ?

Lors d'un CE, suite à la demande de la Direction générale de signer de nouveaux contrats Maribel, la CNE a refusé de signer et est intervenue afin de faire appliquer la CCT 35 auprès de travailleurs en temps partiel. La priorité de la CNE était surtout de partager un maximum d'heures entre les travailleurs à temps partiel et non pas de définir qui aurait un mi-temps ou quart-temps en plus. Nous sommes revenus vers les travailleurs avec une CCT d'entreprise sur « l'annualisation du travail à temps partiel dans le cadre d'un régime flexible », augmentant ainsi le temps de travail des travailleurs et leur permettant d'avoir un horaire moins variable et des conditions salariales plus dignes. Aujourd'hui, aucune négociation de Plan Maribel n'est signée sans revenir directement sur l'application de la CCT 35.

Quels conseils donnerais-tu à un nouvel élu ?

Je lui dirais de s'armer de patience et d'être courageux. De ne pas avoir peur de se remettre en question, de ne pas hésiter à se renseigner et à exploiter toutes les informations que l'on reçoit. Il faut se former à la CSC et à la CNE, bien écouter et bien s'entourer. Il faut également aimer son travail et qu'il ait du sens afin de pouvoir le défendre correctement.



Rosetta Scibilia

Déléguée CE, CPPT, DS chez Delhaize

Quel est pour toi le travail syndical en entreprise ?

C'est réagir par rapport aux injustices qui se vivent sur le terrain, être à l'écoute des difficultés des travailleurs pour construire une démarche vis-à-vis de l'employeur pour résoudre cela. C'est aussi faire respecter par l'entreprise toutes les règles convenues aux différents niveaux de la concertation sociale.

Comment mènes-tu ce travail syndical ?

Je suis itinérante, c'est-à-dire que je me déplace de magasin en magasin. J'en visite plusieurs par semaine. Nous menons aussi, pour toucher beaucoup de travailleurs, des assemblées dans les magasins. Celles-ci nous permettent d'interpeller les travailleurs autour d'un thème, d'avoir des échanges entre nous, entre eux, et d'élaborer les positions autour de ces thèmes. Par exemple, nous en tenons lors des AIP qui nous touchent directement en tant que travailleur.

Le délégué syndical, un relai indispensable

Suivant la taille de votre entreprise, les situations d'équipe sont diverses : seul délégué, seul délégué CNE mais avec des délégués d'autres organisations syndicales, une seule équipe syndicale, plusieurs, etc.

De ce fait, ce qui est présenté par la suite devra être compris en fonction de cette réalité. La fonction de délégué syndical est présentée dans une dimension généraliste, c'est-à-dire qui concerne aussi bien le délégué syndical, que le représentant au CPPT ou au CE.

Rôle

Le délégué syndical doit pouvoir identifier si la problématique qui lui est soumise a une dimension individuelle ou collective. En effet, suivant cela, le type de réponse à apporter ne sera pas le même. Le délégué représente au minimum l'ensemble des affiliés de la CNE tout en sachant que toute action ou revendication concernera l'ensemble des travailleurs. Il est donc le porte-parole de vos collègues.

Dans le rapport de force qu'est la concertation sociale, plus la base est large, plus la potentialité d'action est importante. Il est donc nécessaire d'élargir le plus possible cette base en réalisant un véritable travail sur l'affiliation des collègues pour qu'ils rejoignent et soutiennent le projet syndical. Pour ce faire, plusieurs outils sont à disposition des délégués : la diffusion de communications syndicales régulières sur le travail mené au sein de la concertation sociale, la tenue régulière d'assemblées des travailleurs pour faire le point sur les négociations en cours, les visites des services, l'accueil des nouveaux collègues, etc.

Relais

En plus de ce travail interne à l'entreprise, le délégué est le relais des enjeux syndicaux sectoriels ou nationaux qui sont portés par le syndicat au sens large. Mais il a pour objectif aussi de faire remonter, au sein de l'organisation syndicale, les positions des travailleurs par rapport à ces enjeux. C'est ainsi que des nouveaux enjeux peuvent émerger afin d'être traités à un niveau supérieur à celui de l'entreprise.

Donc, en plus d'être le relais des collègues en entreprise, le délégué est le représentant de l'organisation syndicale au sein de son entreprise. Pour ce faire, des informations sur les enjeux de votre secteur, mais aussi au niveau intersectoriel lui sont fournies. Le délégué a donc également un rôle de diffuseur et de sensibilisateur auprès de ses collègues. Les outils pour l'aider dans ce travail sont les publications

de la centrale (brochures, tracts, notes, etc.), de la CSC, les comités sectoriels, etc. Il faudra aussi parfois expliquer les positions des responsables syndicaux dans les médias.

L'entreprise, le terrain

Chaque entreprise disposant d'au moins un militant CNE a une permanente ou permanent de référence. Celui-ci fait partie d'une Unité Opérationnelle (UOP) (elles sont au nombre de 4 et couvrent les territoires francophone et germanophone. Voir page 38 Ma région).

Rôle du permanent

Son rôle est :

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

L'accompagnement qu'il offre vise à rendre les délégués les plus autonomes possible dans le travail syndical de terrain. Il n'est pas là pour faire à leur place mais pour soutenir dans l'apprentissage du faire soi-même.

Respect de l'action syndicale

Le permanent sert de relai entre ce qui se vit sur le terrain par les travailleurs et l'action politique menée par le syndicat. La centrale a un projet social qui guide les actions que ses délégués et l'organisation mènent sur le terrain. Le permanent s'assure que l'action syndicale vise à répondre aux objectifs de ce projet social.

Il est la personne vers laquelle vous pouvez, en tant que délégué, vous tourner pour connaître, comprendre et mettre en œuvre la législation sociale générale, sectorielle ou de votre entreprise. Il vise non pas à faire le travail de négociation à votre place, mais à vous aider à prendre confiance en vos capacités pour être l'interlocuteur reconnu par votre employeur et soutenu par vos collègues. Avec les outils de communication modernes, on imagine que le permanent est disponible tout le temps et immédiatement. Malheureusement, il n'accompagne pas qu'une seule entreprise mais un nombre important. C'est pour cela que des réponses ou des réactions à vos interpellations peuvent prendre un certain délai.

Youssef Chihab

Permanent CPAE BXL - BW



Comment accompagnes-tu tes militants dans leur travail en entreprise ?

Un de mes rôles est de m'assurer que les militants ou l'équipe d'entreprise soient formés, pour arriver le plus rapidement à ce qu'ils soient autonomes et que je n'aie plus à intervenir dans l'entreprise. Ce n'est pas une défaillance de ma part, c'est une marque de reconnaissance de leur engagement syndical.

C'est leur apprendre à trouver par eux-mêmes les réponses aux questions qu'ils se posent. Je vais leur expliquer où j'ai trouvé les réponses à la question pour qu'à l'avenir, ils se tournent vers moi pour avoir confirmation de ce qu'ils ont trouvé plutôt que d'attendre que je leur donne la solution.

Je les aide aussi à apprendre comment s'organiser sur une problématique au regard des différents organes, comment l'exposer à l'employeur et comment lui répondre.

J'anime aussi des comités sectoriels (voir page 22) où se renforce l'échange de leurs expériences en entreprise et qui leur permettent la création d'un réseau de connaissances qui va au-delà du permanent.



Mon secteur



Mon secteur, ma profession

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

La CNE a plusieurs grands secteurs :

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

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

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

Les comités régionaux sectoriels sont des rendez-vous immanquables basés sur l'échange et l'information. Ce sont des comités où se réunissent des délégués d'un même secteur et où sont abordées toutes les informations sectorielles qui concernent leurs entreprises. Généralement, ils sont organisés une fois par mois. Le nombre de participants est très variable suivant le secteur.

Echange de bonnes pratiques

Ces réunions permettent surtout de partager, de débattre, d'échanger entre délégués connaissant des réalités de terrain assez similaires. Elles permettent donc aux délégués de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques syndicales. C'est l'occasion de créer un réseau.

De plus, ces comités permettent de recevoir l'information de la centrale. Les permanents responsables de ces comités en profitent pour informer leurs délégués sur l'actualité globale de la centrale, de la législation sociale, etc. Ces comités permettent aussi de nourrir les permanents nationaux des réalités de terrain. En effet, les échanges permettent notamment de faire remonter les préoccupations des travailleuses et travailleurs.

Contenu des comités

Le contenu de ces comités est diversifié et généralement de quatre types :

- les contenus d'informations descendantes : sur base de ce qui passe dans les négociations des commissions paritaires, avec les pouvoirs subsidiaires, etc. ;
- les contenus de type « formations » : comme, par exemple, revoir une Convention Collective de Travail et voir comment les délégués l'appréhendent sur le terrain. Cela permet aussi des échanges de pratiques sur base de textes de référence pour voir comment ces derniers sont mis en place et respectés dans leur fonctionnement ;

- les contenus concernant des échanges entre délégués : par exemple, avec un tour des entreprises où chaque délégué peut venir exposer une difficulté qu'il a, des échanges de pratiques, des travaux en sous-groupe, une mise en pratique d'un cas concret, etc. ;
- les contenus concernant des prises de position et des débats : par exemple, sur les négociations en cours sur le mandat du permanent national.

Rôle de représentation

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

Organisation interne différente

Chaque comité est organisé différemment : que ce soit en termes de périodicité, de contenu, d'organisation, de présence, etc. Dans certains comités, il y a un seul délégué par entreprise, dans d'autres, ce sont des petites équipes qui y vont. Parfois, il n'y a qu'un ou deux représentants d'une équipe syndicale. Généralement, la décision de participer au comité se prend au sein même de l'équipe, en discussion avec le permanent et en fonction des mandats disponibles. Tout dépend de la réalité de terrain des entreprises, des équipes et des secteurs. Dans certains Comités régionaux, il existe d'ailleurs des règlements d'ordre intérieur qui définissent notamment le nombre de mandats. Dans tous les cas, tout le monde au sein du comité a la même voix. Cependant, il arrive parfois que certains modes de décisions se basent sur le nombre d'affiliés présent dans une entreprise, mais cela reste très rare.

Le Président

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

Le rôle du permanent

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

Alain Antoine

Permanent CNE, Non Marchand

Quels sont les avantages pour le délégué de participer à ces comités?



Le principal avantage pour eux, c'est de comprendre qu'ils ne sont pas seuls et que ce qu'ils vivent dans leurs institutions est vécu ailleurs également. Cela permet de relativiser quand ils entendent ce qu'il se passe ailleurs, dans un sens ou même dans un autre : cela peut varier entre « Moi je suis au final pas trop mal » et le « Je peux obtenir ça, fonçons ! ». C'est un réconfort et une stimulation pour le travail syndical. Pour les délégués isolés, seuls dans leur boîte, cela a une importance primordiale. Sans cela, ils se retrouvent seuls et pas très soutenus.

Et toi, en tant que permanent ?

Cela m'apporte un contact avec les délégués isolés et puis, cela m'évite de devoir systématiquement prendre un rendez-vous avec tout le monde car je sais qu'il y a ce temps avec les délégués qui est prévu. C'est une économie d'échelle et le fait d'avoir tout le monde réuni rend la richesse et le dynamisme intéressants.

C'est un moment que tu attends avec impatience ?

Oui, c'est un moment privilégié dans mon boulot. Après, c'est aussi un moment stressant et un moment très fatigant. Il faut gérer des soucis collectifs, des soucis individuels et arriver à garder une discipline, c'est parfois épuisant. Et puis, il y a l'aspect convivialité qui est aussi important. C'est comme une équipe qui se crée au fil des comités.

Lien avec le Comité national sectoriel

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

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

En plus des comités régionaux sectoriels (expliqués ci-dessus), la plupart des secteurs ont un Comité et un Bureau national. À nouveau, il s'agit surtout de faire le lien entre le terrain, les comités régionaux et le reste de la centrale.

Instances nationales

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

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

Statuts

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

Contenu

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

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

Constitution des délégations

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

Commerce

Pour le secteur du Commerce, il y a un Bureau national et un Comité national. Certaines commissions partiaires ont d'ailleurs des comités sous-sectoriels : les grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et le commerce de détail alimentaire avec les grands magasins (fusion entre les CP 202 et 312).



Non Marchand

Dans le secteur Non Marchand, il y a différents bureaux et comités nationaux.

- socio-culturel : Bureau national ;
- aide à domicile : Bureau national ;
- aide sociale : Bureau national et Comité national ;
- hôpitaux : Bureau national et Comité national ;
- MR-MRS : Bureau national ;
- MAE : Bureau national ;
- auxiliaire secteur Non Marchand (CP 337) : Comité national.

Finances

Dans le secteur des Finances, il y a un seul Bureau national commun ainsi qu'un seul Comité national commun pour les différentes commissions paritaires des banques (CP 309, 310, 325 et 341).

Pour les assurances (CP 306), il y a un Bureau national et un Comité national.

Industrie

Services

En CPAE, il y a un Bureau et un Comité national. C'est également le cas pour les délégués CNE des organisations de la CSC. Pour le Transport et la Logistique (CP 226), il n'y a qu'un Comité national.

Industrie

Dans le secteur de l'Industrie, il y a un Bureau national et un Comité national pour la chimie, le métal et le gaz-électricité. Pour les autres sous-secteurs (sidérurgie, industrie alimentaire et pharmacie), il n'y a qu'un Comité national.



Claude Lambrechts

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



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

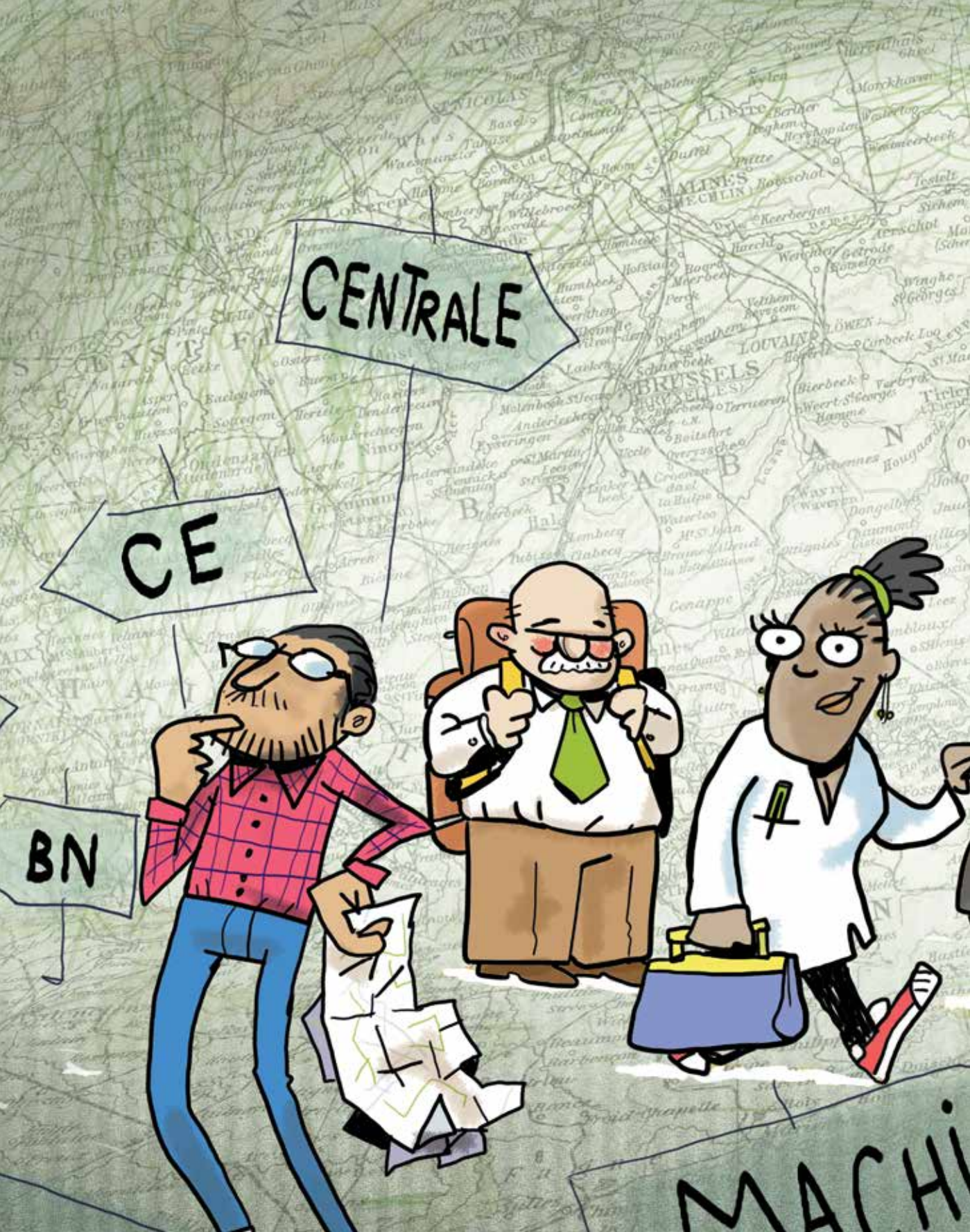
L'enjeu, c'est qu'ils ne participent pas qu'à titre personnel mais dans une réelle dimension sectorielle. Cela ne concerne pas juste leur entreprise. C'est donc une réelle plus-value pour eux de voir dans quelle dimension plus globale s'inscrit leur réalité de terrain. Et puis, cela leur permet d'avoir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

Quelle est la principale difficulté pour eux ?

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

Finalement, tout le monde y gagne dans ces instances ?

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



CENTRALE

CE

BN

MACHI

Ma centrale



Ma centrale syndicale, mon chez-moi

La Centrale Nationale des Employés

Avec plus de 160.000 affiliés (dont une majorité de femmes et près d'un tiers de moins de 35 ans), la Centrale Nationale des Employés (CNE) est la plus importante centrale syndicale en Belgique francophone. La CNE compte plus de 11.000 militants et militantes actifs dans plus de 2000 entreprises. Plus de 60 permanents, plus de 50 secrétaires, près de 20 responsables de première ligne juridique et 4 « aides responsables syndicales » sont à votre service dans 11 secrétariats régionaux, ainsi qu'au Secrétariat National. La CNE est présente partout à Bruxelles, en Wallonie et en région de langue allemande. La CNE est affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, la CSC (www.lacsc.be) (voir page 44)

Secteurs

Elle y organise et défend les employés et les cadres de tous les secteurs privés ainsi que les ouvriers des secteurs du Non marchand :

- l'**Industrie** (métallurgie, alimentation, sidérurgie, chimie, gaz-électricité, etc.) ;
- le **Commerce** (grande distribution et commerce de détail) ;
- les **Finances** (banques et assurances) ;
- le **Non Marchand** (hôpitaux, maisons de repos, universités, aide à la jeunesse, petite enfance, etc.) ;
- les **Services aux entreprises** : Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés - CPAE (informatique, nettoyage, commerce de gros, gardiennage, garages, etc.) ainsi que d'autres secteurs de service : logistique, distribution de médicaments, secrétariats sociaux, etc. ;
- la **Culture** ;
- les **Transports**.

Valeurs et positions

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

Les options de la CNE sont prises librement, au sein d'instances démocratiques : en Congrès ou en Comité National, dans lesquels les militants d'entreprise sont majoritaires. La gestion courante est assurée par un Bureau national et un Bureau journalier dans lesquels ces militants d'entreprise sont présents à parité avec les permanents.

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

Actions à tous les niveaux

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

L'aide individuelle est assurée à tous les affiliés en règle de cotisation. Cela va de la réponse à vos questions

concernant votre contrat ou vos conditions de travail à une défense en justice (pour autant que vous soyez affilié depuis au moins 6 mois). Si vous travaillez dans une entreprise sans représentant CNE, contactez le secrétariat régional CNE le plus proche de votre lieu de travail. Toutes les adresses sont sur notre site www.lacsc.be/cne.

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

Le secteur est, en général, l'ensemble de toutes les entreprises qui exercent la même activité. Chaque secteur est chapeauté par une Commission Paritaire (CP), qui est une sorte de « gouvernement » du secteur qui peut édicter des Conventions Collectives de Travail (CCT). La CNE vous représente au sein de cette CP qui décide, pour toutes les entreprises attachées à ce secteur, des règles minimales (« planchers ») en matière de rémunération, de temps de travail, de prépension, etc. Ces règles sont transcrites dans des CCT (Conventions Collectives de Travail).

Interprofessionnel

C'est au niveau interprofessionnel que sont traités les problèmes employeurs-travailleurs de portée générale et ceux qui débordent de ce cadre mais qui revêtent un caractère essentiel au niveau du pays, comme par exemple, la Sécurité sociale, les revenus, la fiscalité, l'emploi et la politique économique. La CNE assume un rôle interprofessionnel, soit par elle-même, soit à titre de centrale affiliée à la CSC.

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

Le Bureau national

Le Bureau national est, aux côtés du Bureau journalier, du Comité national et du Congrès, l'un des quatre organes de direction de la CNE. Il s'agit de son organe exécutif. Il se réunit une fois par mois.

Composition

Comme les autres organes de la CNE, il est composé, pour une moitié, de délégués syndicaux, et pour une autre moitié, de permanents de la CNE. Le Bureau journalier compte au moins vingt-six membres : (1) le Président de la CNE, actuellement une Présidente, Cathy Englebert ; (2) le Vice-Président de la CNE, Pierre Verelst ; (3) le Secrétaire-Général, Felipe Van Keirsbilck ; (4) le Secrétaire-Général adjoint,

Felipe Van Keirsbilck



*Secrétaire général
de la CNE*

Quels sont les défis auxquels est confronté un syndicat comme la CNE ?

Un premier défi tient à l'essence même du syndicalisme : articuler nos services rendus aux affiliés en répondant à leurs questions quotidiennes et pragmatiques, avec une vision audacieuse de justice sociale, fiscale, environnementale, etc. Une vision de société anticapitaliste, écologiste et féministe qui prenne en compte l'ensemble des intérêts collectifs des travailleuses et travailleurs, mais sans négliger leurs intérêts individuels ou immédiats.

Un second défi pour la CNE, très actuel, est de représenter l'ensemble du monde du travail : cadres, employés et ouvriers, mais aussi travailleurs avec des contrats atypiques, freelance et indépendants, intérimaires, chômeurs etc. Défendre les plus précaires, c'est doublement essentiel : parce que ce sont celles et ceux qui ont le plus besoin d'un syndicat ; et aussi parce qu'en les défendant, on protège en fait tous les travailleurs contre la stratégie des patrons qui essaient, en multipliant les statuts fragiles, de s'affranchir de leurs obligations.



Cathy Englebert

Présidente de la CNE

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

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

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

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

Sébastien Robeet ; (5) le responsable du personnel, Didier Firre ; (6 à 15) les six permanents nationaux responsables de secteur et les quatre permanents principaux responsables d'une UOP (voir la partie « Ma région ») ; (16 à 23) huit délégués syndicaux, deux par UOP ; (24 à 26) trois représentants des groupements spécifiques, deux pour Action Femmes CNE et un pour le Groupement National des Cadres (GNC). Les mandats des délégués syndicaux durent quatre ans. Le règlement d'ordre intérieur du Bureau national peut prévoir des mandats supplémentaires.

Organe exécutif

Le Bureau national est l'organe exécutif de la CNE. Il a notamment pour tâches d'établir l'ordre du jour du Comité national, de gérer la politique syndicale, de présenter le candidat au poste de Secrétaire-Général au Comité national et de désigner le Secrétaire-Général adjoint. Il est habilité à prendre des positions publiques au nom de la CNE et assure la représentation de celle-ci en matière interprofessionnelle. Il se réunit au moins dix fois par an et décide par voie de vote individuel à la majorité simple sans voix prépondérante. Chaque décision doit être approuvée par au moins une voix dans le groupe des délégués syndicaux et une voix dans le groupe des permanents.

Le Bureau journalier

Le Bureau journalier est, aux côtés du Bureau national, du Comité national et du Congrès, l'un des quatre organes de direction de la CNE. Il s'agit de son organe de gestion quotidienne. Il se réunit toutes les deux semaines.

Composition

Comme les autres organes de la CNE, il est composé, pour une moitié, de délégués syndicaux, et pour une autre moitié, de permanents de la CNE. Le Bureau journalier compte huit membres :

(1) le Président de la CNE, actuellement une Présidente, Cathy Englebert (voir l'interview ci-contre) ; (2) le Vice-Président de la CNE, Pierre Verelst ; (3) le Secrétaire-Général, Felipe Van Keirsbilck ; (4) le Secrétaire-Général adjoint, Sébastien Robeet ; (5) un Permanent national responsable de secteur ; (6) un permanent principal responsable d'une UOP (voir la partie « Ma région ») ; (7 et 8) deux délégués syndicaux désignés parmi et par les délégués syndicaux membres du Bureau national. L'ensemble de ces mandats dure quatre ans, sauf pour le Secrétaire-Général et le Secrétaire-Général adjoint dont les fonctions sont à durée indéterminée. Le Secrétaire-Général peut inviter aux réunions le responsable du personnel, Didier Firre, ou la responsable financière, Carine Boulanger.



IVAL



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

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

Champs d'action

Le Bureau journalier a pour tâches de préparer les réunions du Bureau national, de régler les problèmes urgents, de proposer au Bureau national le candidat au poste de Secrétaire-Général ou de Secrétaire-Général adjoint, et de régler les questions relatives au personnel. Il se réunit deux fois par mois, décide par voie de vote individuel, et le vote du Secrétaire-Général est prépondérant en cas d'égalité.

Le Comité national

Le Comité national est l'organe qui définit et contrôle l'action de la Centrale. C'est en quelque sorte le « Parlement » de la CNE.

Le Comité national de la CNE est composé de 158 membres, d'un Président, d'un vice-président et des secrétaires permanents. Les membres du Comité national sont des délégués désignés par chacune des UOP. Pour rappel, la CNE compte quatre UOP. Chaque UOP désigne, au sein de ses membres, un représentant des travailleurs sans emplois et un représentant des (pré)pensionnés. Chaque UOP désigne au minimum 50% de femmes. Les membres sont élus pour 4 ans.

Statuts

Les statuts de la CNE lui attribuent les rôles suivants :

- Il prend en charge la politique syndicale de la CNE selon les orientations fixées par le Congrès ;
- Il dégage les grandes lignes de la gestion, ce qui inclut notamment, la fixation du taux de cotisation, l'examen du budget et du bilan, les frais nouveaux ou extraordinaires dépassant la gestion courante ;
- Il fixe l'ordre du jour du Congrès ;
- Il contrôle l'activité et le fonctionnement du Bureau national ;
- Il définit, sur proposition du Bureau national, les matières qui doivent faire l'objet d'une consultation des Comités nationaux sectoriels, préalablement à ses propres décisions ;
- Il détermine le règlement d'ordre intérieur des instances de la centrale.

Le comité national se réunit au moins quatre fois par an.

Le Congrès

Le Congrès est, aux côtés du Bureau national, du Bureau journalier et du Congrès, l'un des quatre organes de direction de la CNE. Il s'agit de l'organe qui définit sa ligne politique.

Composition

Le Congrès est composé de l'ensemble des membres du Comité national et de cent-cinquante délégués syndicaux supplémentaires désignés au sein des quatre UOP sur base de leurs effectifs. La composition doit veiller à la parité femmes-hommes. En pratique, la dynamique du

Congrès peut rassembler bien plus de personnes. Par exemple, pour préparer le dernier Congrès tenu en 2019, la CNE a organisé de nombreux apéros-débats durant toute l'année 2018. Beaucoup de militants mais aussi des affiliés et des membres du personnel de la CNE ont ainsi pu s'exprimer sur le sujet du Congrès à venir. Tous ces échanges ont permis de rédiger le premier brouillon des « lignes de forces » (positions officielles) qui ont ensuite été présentées, débattues, modifiées et approuvées lors du Congrès de 2019. La démocratie interne est très importante pour la CNE et nous favorisons donc ce type d'initiative qui permet de faire participer le plus grand nombre à la prise de décision.

Fréquence

Le Congrès est chargé de la définition des orientations syndicales majeures. Il tranche toutes les questions qui lui sont soumises par le Comité national et qui ne seraient pas dévolues à d'autres instances de la CNE. Le Congrès peut être convoqué quand le Comité national le souhaite, et au moins une fois tous les quatre ans. Les derniers Congrès ont eu lieu en 2019, 2015 et 2011. Le prochain aura lieu en 2023. Le projet social de la CNE a été approuvé lors des Congrès de 2009 et 2010. Les Congrès de 2011, 2015 et 2019 concernaient la manière dont la CNE met en place et défend son projet social, les services individuels et collectifs qu'elle rend, et les méthodes syndicales et modes d'action qu'elle mobilise.

Projet social

Notre projet social, adopté aux Congrès de 2009 et 2010, mérite sans doute quelques commentaires. Il s'agit d'un document long et détaillé, divisé en quinze thématiques syndicales (vous le trouverez sur le site de la CNE). Deux sujets défendus dans notre projet social font figure d'originalité dans le syndicalisme belge, alors qu'ils sont essentiels à la CNE. Il s'agit de la définition et de l'insistance sur le salaire juste et de la réduction collective du temps de travail. Ces deux préoccupations ont d'ailleurs fait l'objet chacun d'une brochure trimestrielle à destination des militants, comme celle que vous tenez entre vos mains.

Pour en résumer les grandes lignes, et selon les termes du Congrès, le salaire juste doit être payé en argent brut, et non par le biais d'avantages extralégaux dont le travailleur ne dispose pas à sa guise. Il doit permettre de vivre dignement, même pour les travailleurs à temps partiel souvent logés à une moindre enseigne salariale. Il doit aussi être indexé chaque année et pouvoir être augmenté librement sur la base d'une négociation collective, pas brimé par une marge arbitraire. Le salaire doit contribuer de manière conséquente à la Sécurité sociale (ce sont nos salaires collectivisés dans des prestations sociales) ainsi qu'au financement des services publics via l'impôt. Les rémunérations des femmes et des hommes doivent être égales. Quant à la réduction collective du temps de travail, nous défendons cette réduction pour tous les travailleurs afin d'augmenter le temps libre et les activités

Sebastien Robeet



*Secrétaire général
adjoint de la CNE*

Quelle est l'importance de faire des congrès ?

S'arrêter, sortir le nez du guidon est essentiel et ressourçant pour n'importe quelle organisation. Un Congrès, ça se tient tous les quatre ans pour assurer cette « inspiration ». Et c'est évidemment un enjeu démocratique passionnant, puisque c'est la base la plus étendue qui prend le temps de se poser les questions, souvent pendant toute l'année qui précède, avec des consultations étendues à une base militante très large.

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

Elle est double. Lorsqu'on se pose des questions sur des décisions importantes, il est souvent très utile de relire nos textes de congrès. Cela donne une assise plus importante à ces décisions et permet de donner un cap, un horizon. Deuxièmement, un Congrès, ça s'exécute. Imaginer un programme de formation, trouver les sujets fondamentaux pour construire nos revendications et sensibiliser, ça se fait en partant des grandes lignes définies dans les congrès.

Qu'est-ce qui te rend fier d'être SGA ?

C'est peut-être très bateau de le dire, mais c'est être au service d'une organisation dont je suis fier. Je suis très heureux de travailler à la CNE, dans la CSC.



Delphine Lataviec

Responsable Action Femmes
CNE

En quoi avoir un groupe spécifique « femmes » au sein de la CNE est important ?

L'intérêt d'avoir un groupe spécifique sur les questions de genre, c'est de permettre que ce soit une préoccupation transversale au sein de la centrale, qui traverse tous les secteurs. On joue un peu le rôle du moustique : dès que la CNE doit se positionner sur une thématique, on rappelle qu'il faut une attention particulière pour les questions de genre, par exemple quand on parle de Sécurité sociale, de fins de carrière, de salaires etc.

Quelle sont les accents que la CNE n'aurait pas si Action Femmes n'existait pas ?

Action Femmes a vraiment travaillé pour qu'il y ait une vraie place pour les femmes au sein des structures syndicales. Toute la politique de tendre vers la parité et de monitoring du nombre de femmes dans les instances de la CNE et au sein du personnel a été vraiment bénéfique. Avoir un groupe femmes permet aussi que la CNE se positionne sur des thématiques féministes qui ne sont pas traditionnellement liées au syndicat (comme les questions d'avortement, etc.).

privées et familiales. Pour cela, il faut aussi s'opposer aux exigences de flexibilité et de compétitivité parce que les travailleurs ont besoin d'horaires de travail clairs, stables et respectueux de leur vie privée. Cette réduction collective vise aussi à répartir toutes les heures de travail sur les têtes de tous les travailleurs, y compris ceux qui n'ont actuellement pas d'emploi, afin de réduire drastiquement le chômage. Le temps de travail s'échelonne aussi sur toute la carrière, c'est pourquoi nous défendons un allongement et une égalité des congés de maternité et paternité, ainsi que des mesures d'allègement des fins de carrière pour permettre aux plus jeunes de travailler et aux plus âgés de se reposer.

Les groupes spécifiques : Cadres CNE et Femmes CNE

Actions Femmes CNE

« Agir avec les délégué-es de terrain dans l'entreprise pour combattre les inégalités de genre mais aussi associer les militant-es syndicaux-ales aux combats féministes plus larges. »

Action Femmes CNE est un groupement au sein de la CNE qui élabore des campagnes, des interventions, publications et formations pour combattre les inégalités de genre sur le terrain. Action Femmes CNE collabore également avec d'autres groupes féministes de la société civile sur des combats qui dépassent l'entreprise : avec le Collectif.e.f 8 mars pour l'appel à la grève lors de la Journée internationale des droits des femmes ou avec Mirabal pour se mobiliser contre les violences faites aux femmes. Action Femmes CNE collabore étroitement avec les groupements femmes au sein des organisations du MOC : Femmes CSC, Vie Féminine, MOC et Equipes Populaires.



Revendications féministes

Depuis 2003, Action Femmes agit pour une meilleure prise en compte des revendications féministes par nos organisations syndicales. Le groupement est structuré par un bureau qui se réunit une fois par mois, un comité qui se réunit quatre fois par an et une assemblée annuelle. Sont rassemblés des militantes et militants d'entreprise et des permanentes et permanents. Action Femmes organise aussi chaque année dans chaque région une formation spécifique Femmes de type « empowerment ». Bien sûr, Action Femmes CNE, c'est aussi des permanentes et permanents à votre service pour tout renseignement, toute aide individuelle ou collective dans l'entreprise.

Le Groupe National des Cadres (GNC)

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

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

Le GNC a pour mission de défendre les intérêts de ce groupe particulier de travailleurs. Nous revendiquons pour ce personnel :

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



Jean Marc Lepied



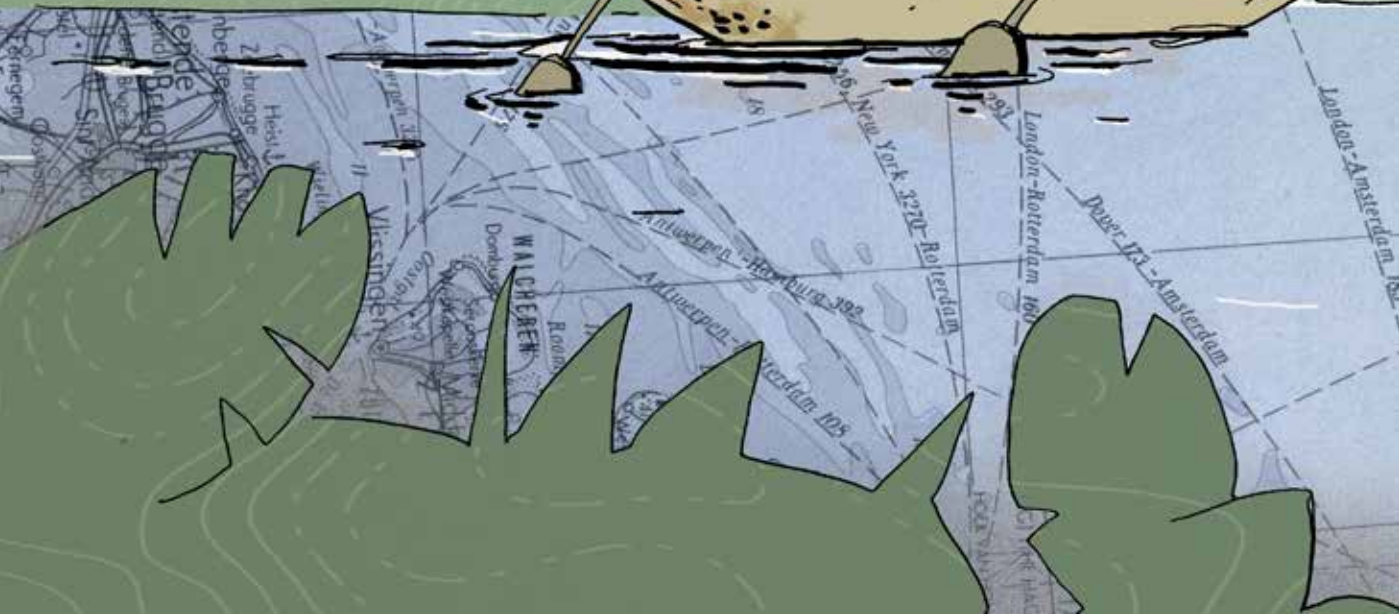
Responsable GNC

En quoi avoir un groupe spécifique cadre est important ?

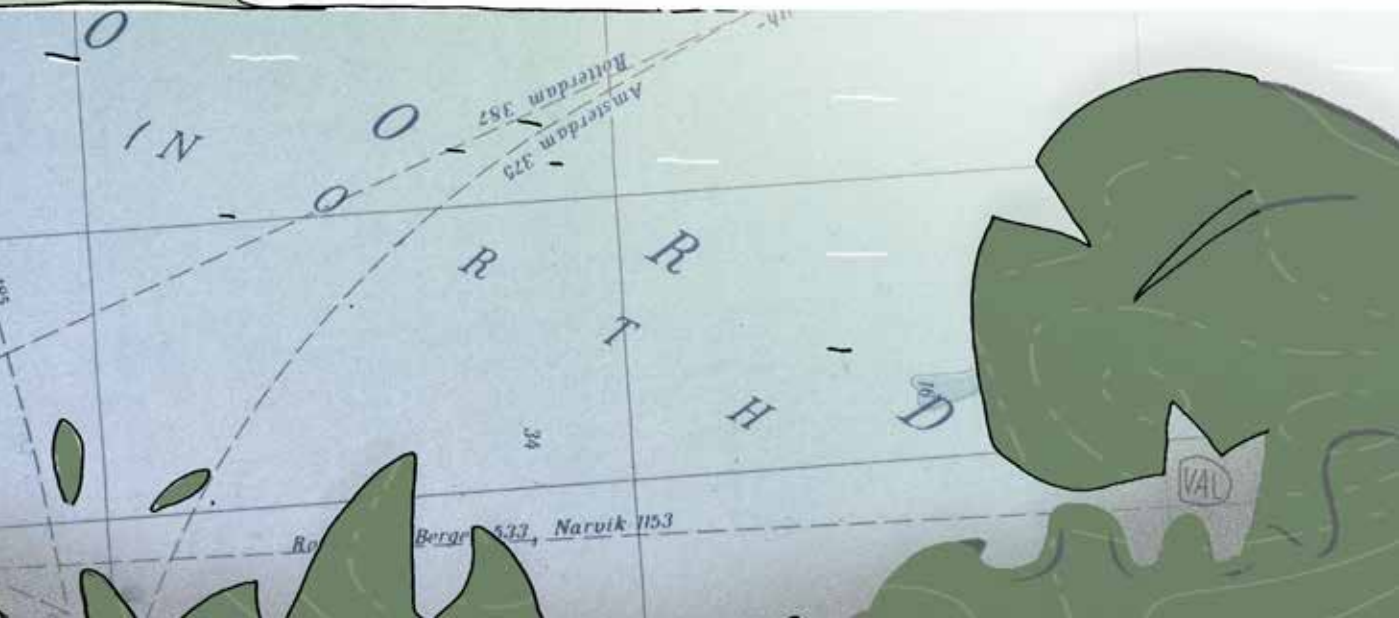
Les cadres représentent environ 20% des travailleurs du secteur privé avec des disparités importantes entre les secteurs mais ils sont très loin de représenter 20% des affiliés de la CNE. C'est pourquoi la CNE se doit d'avoir un groupe spécifique « Cadre » qui est actif. Ce groupe permet de nous concentrer spécifiquement sur la problématique des cadres et d'améliorer la défense de leurs intérêts sans tomber dans une logique corporatiste.

Quelle sont les accents que la centrale n'aurait pas si le Groupe National Cadre n'existait pas ?

Si certains secteurs comme les finances ont déjà une représentation active des cadres, d'autres sont plus réticents et font tout ce qu'ils peuvent pour retarder l'accès des cadres à une représentation collective (au sein de la délégation syndicale) et à une inclusion complète des cadres dans les conventions collectives de travail. Via le GNC, nous renforçons donc les efforts pour obtenir cette représentation collective, notamment dans les secteurs de la chimie et du métal.



Ma Fédération



La Fédération, l'ancrage régional

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

Missions

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

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

Services

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

Les centres de services

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

Les services formation

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

Le service juridique

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

Le service entreprise

Certaines Fédérations fournissent aussi à leurs militants une assistance dans l'analyse des comptes annuels. Cette assistance est importante lorsque la discussion sur les comptes annuels arrive au sein du CE et dans des situations spécifiques, comme les restructurations d'entreprise.

Action syndicale interprofessionnelle

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

Plus d'efficacité organisationnelle

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

Le rôle d'interlocuteur local

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

Isabelle Wanschoor



Permanente principale CNE dans le Hainaut

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

Dans le Hainaut : 13 militants au comité fédéral de Charleroi, 10 à Mons-La Louvière, 8 dans le Hainaut occidental. Lors de la répartition des mandats, on vise la parité hommes-femmes, et on tient compte des secteurs et des autres engagements du militant (juge social, groupes spécifiques, comités de secteurs, etc.).

De quels sujets discute-t-on dans un Comité fédéral ?

Le comité fédéral est l'instance qui définit la politique syndicale. C'est un lieu de rencontre, d'information et de débat sur des sujets d'actualité, soit nationaux (AIP, pensions, etc.), soit locaux (redéploiement économique de la région, contacts politiques, etc.). Il se réunit une fois par mois.

Que pensent les militants CNE de leur participation au Comité fédéral ?

Cela dépend de la région, des sujets abordés. Si certains militants ont du mal à se motiver, ayant trop de réunions, celles et ceux qui y vont s'y intéressent très vite et apprécient l'angle d'approche interprofessionnel et la qualité des débats. Le fait d'y côtoyer des militants d'autres centrales déjà croisés en entreprise, en formation ou dans son quartier aide à avoir cette motivation.

Jean-Marc Namotte



Secrétaire fédéral de la CSC
Liège-Verviers-Ostbelgien

Peux-tu expliquer à
un non-initié ce qu'on
appelle les

« groupes spécifiques » ?

Qu'apportent les groupes spécifiques à la politique syndicale ?

Les groupes spécifiques sont des groupes d'hommes et de femmes, des délégués ou de simples affiliés, qui, face aux injustices dans divers domaines, ont envie de faire bouger les choses. La CSC Liège-Verviers-Ostbelgien organise six groupes axés sur les préoccupations spécifiques de l'égalité de genres (Femmes CSC), des travailleurs sans emploi (TSE), des jeunes (Jeunes CSC) et des seniors (CSC Seniors) mais aussi sur les questions liées à l'environnement (GEL) et à la coopération syndicale internationale (GIL).

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

Tant pour nourrir la réflexion que pour passer à l'action, les groupes spécifiques collaborent avec les délégués d'entreprise. Ils créent ainsi des liens de solidarité entre des personnes de différents horizons et secteurs professionnels de manière à établir un rapport de force qui leur soit plus favorable. Par exemple, les campagnes de sensibilisation créées par ces groupes sont ensuite relayées dans les entreprises grâce aux délégués.

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

Représenter la région au sein de la CSC

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

Les groupes spécifiques

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

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

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

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

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

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

Les permanents interprofessionnels

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

Un syndicalisme interprofessionnel à défendre

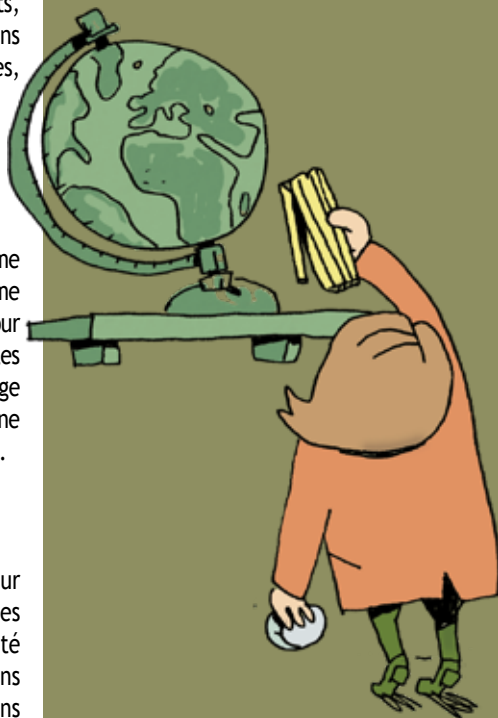
Il peut être tentant, pour des raisons d'économie, de rabattre le syndicalisme sur ce qui serait, selon certains, son cœur de métier : le syndicalisme sectoriel et d'entreprise. Ce n'est pas l'opinion de la CNE. Nous plaignons pour maintenir un syndicalisme interprofessionnel et des Fédérations régionales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

Militer dans une Fédération régionale

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

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

Le groupe Environnement a réalisé une fiche-conseil et une vidéo à l'intention des délégués sur la gestion des déchets en entreprise. Le groupe des Femmes CSC liégeoises a mené une large réflexion et créé des outils de sensibilisation sur la problématique des violences sur le lieu de travail. Le Groupe International développe un partenariat avec la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina Faso (CNTB) en vue de développer des projets dans ce pays.



Ma Confédération



Marie-Hélène Ska

Secrétaire générale de la CSC



Quelles sont les priorités actuelles pour la CSC ?

En ce début d'année 2021, après une année marquée par la pandémie de Covid, les priorités suivantes nous animent :

- Être aux côtés de celles et ceux qui se mobilisent pour que notre société reste inclusive, positive, prenne soin de chacune et de chacun. Pour elles, pour eux, nous travaillons à des conditions de travail et de rémunération justes, en rapport avec les efforts réalisés ;
- Être aux côtés de celles et ceux qui craignent pour leur emploi, leur revenu, leur avenir. Permettre de réduire le temps de travail pour le partager, faciliter la fin de carrière, combiner vie au travail et en dehors du travail ;
- Prendre notre part dans la transition de l'économie vers un monde neutre en carbone, qui ne laisse personne sur le côté : en travaillant à un accompagnement des travailleuses et travailleurs ;
- Exiger un nouveau partage des richesses créées qui fasse en sorte que tous contribuent et que celles et ceux qui créent cette richesse (les travailleuses et travailleurs,) en recueillent les fruits ;
- Consolider les mécanismes de protection des travailleuses et travailleurs au premier rang desquels la Sécurité sociale.

La CSC, la Confédération

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

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

Depuis 1925, le nombre de membres de la CSC a augmenté de manière presque continue. La CSC est une organisation de masse, représentative, qui compte aujourd'hui près de 1,6 millions d'affiliés. C'est le premier syndicat belge en termes de nombre d'affiliés.

Valeurs

La CSC défend les intérêts matériels de ses membres et de tous les travailleurs, en particulier des plus défavorisés. Mais la CSC est plus qu'un syndicat de défense du pouvoir d'achat. Elle met en avant une série de valeurs qui servent de fil conducteur à son action :

- la valeur et la dignité de chaque personne comme un individu non pas isolé, mais intégré dans une collectivité (le personnalisme social) ;
- l'humain d'abord, non pas les structures ;
- un travail de qualité et chargé de sens comme facteur d'épanouissement personnel, de contribution à l'amélioration de la société et d'intégration sociale ;
- une répartition équitable des revenus et des biens et services collectifs ;
- le bien public avec des dispositifs collectifs accessibles ;
- le droit de participation ;
- l'égalité et la lutte contre les discriminations (contre les discriminations dont sont victimes certains groupes sur le marché du travail et dans la société, tels que les demandeurs d'emploi, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les personnes d'origine étrangère) ;
- la tolérance et le refus des extrémismes ;

- la formation de communautés, la vie associative, toutes les formes de vie en commun.

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

Position

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

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

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

Centrales/Fédérations

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

Le pilier interprofessionnel : les Fédérations

Chaque Fédération régionale organise les services aux membres et l'action interprofessionnelle. Les fédérations proposent des services aux membres, aux militants et aux centrales professionnelles (voir 38). L'action syndicale interprofessionnelle a pour objectif la défense des intérêts collectifs, l'organisation de l'action locale, la prise en charge des préoccupations régionales et des problématiques spécifiques (comme celles des demandeurs d'emploi, des jeunes, du genre, etc. qui dépassent le cadre du lieu de travail). Le permanent interprofessionnel

Stefaan Decock

*Secrétaire général de
ACV Puls*



ACV Puls est l'alter ego néerlandophone de la CNE. Comment nos centrales collaborent-elles actuellement ?

Nos deux centrales travaillent déjà depuis de nombreuses années ensemble mais ont récemment décidé, avec Alimentation&Services, de renforcer leur collaboration notamment en désignant, partout où c'est possible, un seul permanent responsable par entreprise.

En quoi les deux piliers de la CSC (professionnel et interprofessionnel) sont importants ?

C'est important d'être un syndicat qui porte la solidarité au cœur de ses valeurs. C'est pourquoi il est aussi important de travailler sur les salaires et les conditions de travail dans les secteurs et les entreprises que d'avancer ensemble sur des thématiques interprofessionnelles, comme la Sécurité sociale, la conciliation vie privée-professionnelle, les pensions, etc.

Quelles sont les spécificités de ACV PULS et à quels défis êtes-vous confrontés ?

ACV PULS se veut être un syndicat qui attire tant les travailleurs actuels que les générations futures. Nous voulons construire une organisation capable de s'adapter continuellement aux nouvelles évolutions sociétales, en partant toujours de l'intérêt des travailleurs, tant individuellement que collectivement.

Photo: Dries Luyten.

chargé de l'action dans le mouvement a pour mission de coordonner ces actions, en collaboration avec les centrales professionnelles et les militants locaux. Dans ces tâches, il est soutenu par l'équipe régionale des permanents, par des programmes de formation et par les services de la confédération. Les préoccupations des travailleurs sont donc prises en compte à deux niveaux : via le service individuel et via l'action interprofessionnelle régionale.

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

Le pilier professionnel : les centrales

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

La confédération

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

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

Les organes dirigeants de la confédération

Les instances nationales

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

Congrès

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

Conseil Général

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

Bureau National

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

Bureau Journalier

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

Pia Stalpaert



Présidente de la CSC
Alimentation et Services

Quelles sont les thématiques abordées au Bureau national de la CSC ?

Les thèmes sont très variés. Il s'agit d'une part de positions politiques fondamentales comme la position de la CSC sur la réforme des pensions et d'autre part, de questions très concrètes. Chaque réunion du mardi matin est toujours très chargée.

Quels impacts ont les décisions du Bureau national sur les militants et les affiliés de la CSC ?

Les décisions du Bureau national ont une grande influence sur les militants et affiliés de la CSC puisqu'elles déterminent en grande partie les positions politiques de la CSC. Par exemple, si le Bureau décide de ne pas accepter la norme salariale de 0,4%, cela aura un impact sur l'appel à action.

Comment est-ce que le Bureau national essaie de changer les choses ?

Le Bureau national porte une attention constante à la situation des travailleurs avec mais aussi sans emploi. C'est sans doute notre grande plus-value : chaque décision est prise pour que travailleurs avec et sans emploi s'y retrouvent.



Les instances régionales et communautaires

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

Les services

Les centres de services

Ils offrent des services de première ligne aux affiliés : inscription des nouveaux membres, accueil des affiliés et militants, ouverture et traitement des dossiers chômage (complet, temporaire, à temps partiel, RCC), traitement et vérification de documents sociaux (C4, par exemple), traitement des questions relatives au droit du travail et à la Sécurité sociale (contrats de travail, préavis et rupture de contrat, durée du travail, vacances annuelles, jours fériés, accidents du travail, incapacité de travail, etc.). Les centres de services sont spécialisés dans la réglementation du chômage. Ils abritent en leur sein des services juridiques que les affiliés peuvent consulter.

Les services juridiques

Les services juridiques traitent les problèmes plus complexes de droit du travail et de la Sécurité sociale que ni le permanent de centrale, ni le centre de services n'ont pu résoudre. Ils mènent aussi des procédures devant les tribunaux, lorsque les démarches directes auprès de l'employeur restent sans effet. Ils peuvent aussi défendre les affiliés face à d'autres organismes, comme l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) ou l'Office national de l'emploi (Onem). Les services juridiques des fédérations régionales sont pilotés et soutenus par le service juridique national qui dépend des services de la confédération.

Les services Chômage

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

Les services Entreprise, Formation, Animation

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

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

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

Le service Animation coordonne l'action locale des groupes spécifiques : Jeunes, Femmes, Migrants, Travailleurs sans emploi, Seniors, Travailleurs sans papiers. Ces services régionaux sont appuyés et soutenus par le service Entreprise national, les services de formation francophone (FEC) et néerlandophone et les services Animation francophone et néerlandophone.



Les réseaux RISE et BRISE

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

BRISE, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement, a été créé en Région bruxelloise par les trois syndicats : CSC, FGTB et CGSLB. En insistant sur la spécificité du paysage socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale, BRISE propose plusieurs pistes d'action à mener dans les entreprises. Il s'agit d'intégrer le souci de l'environnement dans les pratiques syndicales, dans la perspective de développer des emplois plus respectueux de l'environnement et des travailleurs. BRISE est soutenu par Bruxelles Environnement et la Région de Bruxelles-Capitale.

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



Les conseillers Diversité

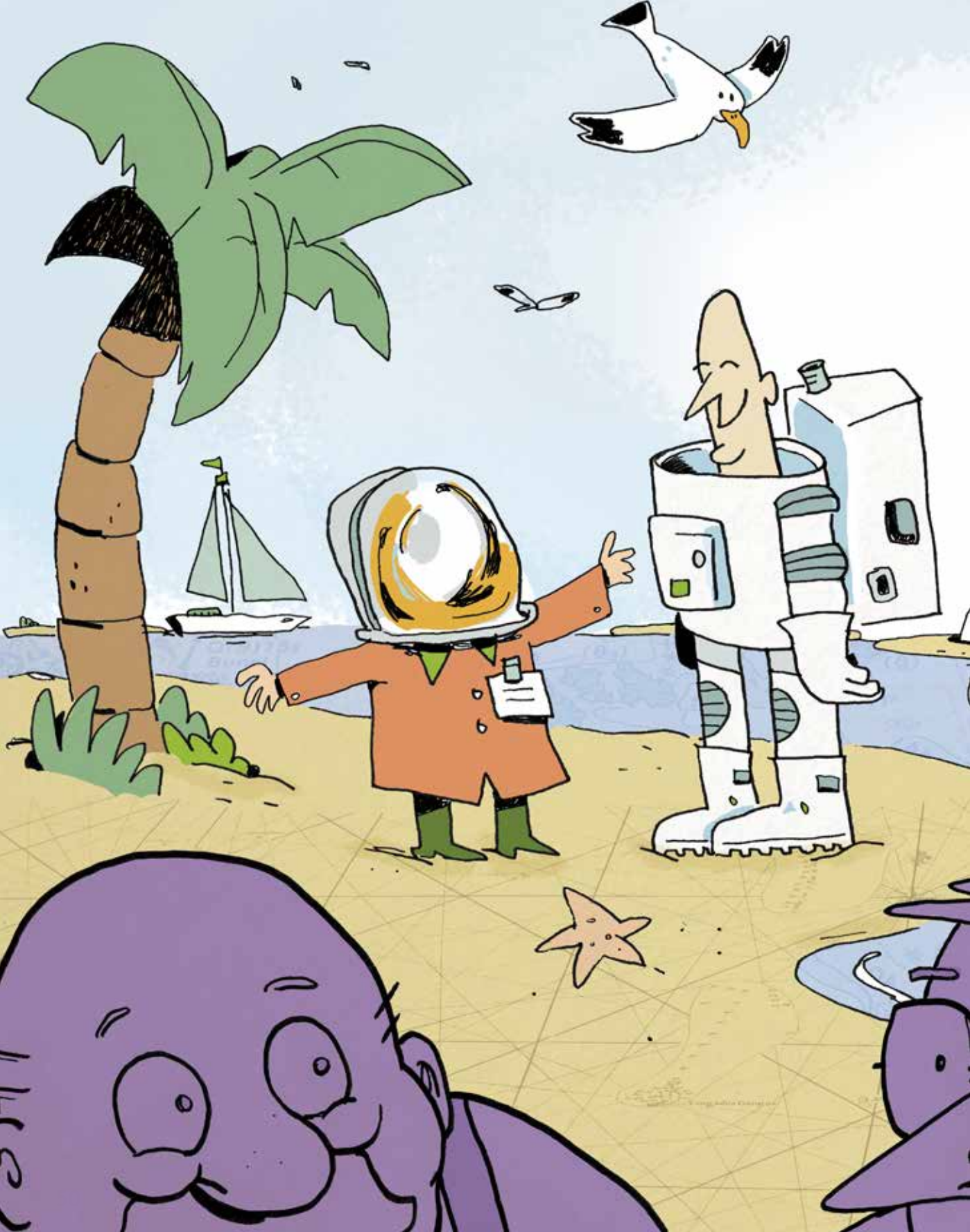
Certaines fédérations disposent de permanents en diversité qui aident les militants et les travailleurs à améliorer la politique du personnel au sein de leur entreprise, compte tenu de la diversité des travailleurs et pour lutter contre les discriminations, sur la base des 19 critères protégés par la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

Le service Frontaliers

La CSC dispose de secrétariats dédiés aux travailleurs frontaliers près des frontières des différents pays. Ces travailleurs peuvent s'adresser à ces secrétariats pour des problèmes, des questions, des litiges, etc. Il existe également un secrétariat pour les Belges qui travaillent à l'étranger et pour les travailleurs des nouveaux États membres européens.

Le service United Freelancers

Le service United Freelancers offre aux travailleurs autonomes et indépendants sans personnel des services similaires à ceux proposés aux salariés sous contrat de travail, adaptés à leur réalité. (www.unitedfreelancers.be)



Le MOC



Le MOC, la maison-mère

En Belgique francophone et germanophone, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC) organise l'action conjointe, commune et collective de cinq organisations sociales qui trouvent leur origine dans l'histoire ouvrière chrétienne :

- la CSC ;
- la Mutualité chrétienne : elle participe à la construction de la politique en matière de santé, comme cogestionnaire de l'assurance-maladie et en tant que mouvement social. Aux côtés de ses membres, elle s'engage pour la santé et le bien-être de tous ;
- Vie féminine : mouvement féministe d'actions interculturelles et sociales, Vie féminine rassemble des femmes de cultures et d'âges différents autour de valeurs d'égalité, de justice sociale, de solidarité et de démocratie ;
- les Équipes populaires : elles forment un mouvement de citoyens actifs. Elles organisent des groupes d'actions locales ou de réflexion. À travers des projets spécifiques, les Équipes populaires visent à susciter un « éveil citoyen » et à créer les conditions d'un « mieux vivre ensemble » ;
- les JOC (Jeunes organisés et combattifs) : c'est une organisation de jeunesse qui agit pour que chaque jeune trouve sa place dans la société et dans la vie. Comme mouvement d'actions, elle propose, aux jeunes de milieux populaires, des espaces pour se rencontrer, s'exprimer et agir ensemble pour changer leur réalité.

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

La plus-value du MOC est d'amener ces 5 organisations à travailler ensemble sur des thématiques qui les sortent de leur thème de prédilection. Cela permet d'avoir les différents points de vue qui aboutissent à une position plus complexe et qui visibilisent bien les différentes réalités et permet de mieux les articuler ensemble.

Projets de société

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

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

Les options fondamentales, défendues par le MOC et ses organisations, peuvent être résumées autour de quatre grands thèmes :

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

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

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

Organisation

Pour mettre en œuvre son projet de société, le MOC s'organise autour d'un secrétariat national et de 9 fédérations régionales, qui couvrent une province ou des parties de provinces pour être au plus près des réalités sociales.

Dans les fédérations régionales, en fonction des axes d'actions prioritaires et pour mener son action conjointe locale, des commissions thématiques (logement, petite enfance, enseignement, internationale, etc.) sont installées. C'est au sein de ces commissions que les militants des organisations constitutives se retrouvent pour présenter les points de vue et définir ensemble les actions collectives à mener pour faire évoluer les positions politiques pour plus de solidarité et d'égalité. Par exemple, quand la fédération de Bruxelles travaille avec les travailleuses domestiques, elle fait le lien entre le travail réalisé par le syndicat sur leurs conditions de travail (ex : travail au noir) et de sans-papiers (qui concernent une majorité de ses travailleuses), et Vie féminine sur la question du genre pour donner plus de visibilité et de droits à ces travailleuses.

Il y a aussi une ONG, WSW (We social movements), qui soutient dans différents pays des organisations sociales locales qui travaillent dans les mêmes domaines que les organisations constitutives. En effet, une solidarité internationale est nécessaire pour permettre de tendre vers une société plus solidaire et égalitaire.

Campagnes et outils

En plus du travail de revendication sur des questions politiques locales, nationales ou internationales, le MOC réalise des campagnes de sensibilisation et d'éducation de la population en générale. C'est ainsi que la campagne de 2020 avait comme thème : « La sécurité sociale : notre meilleure protection face aux crises ! Renforçons-la ! ».

Le MOC dispose d'un mensuel (Démocratie) qui vise à promouvoir la réflexion critique et les débats de société.

La place de militant syndical au sein du MOC

En tant que militant syndical, il est tout à fait possible de participer activement au MOC. Les permanents de la CNE ont les informations sur l'organisation de ta fédération régionale du MOC et les actions qui y sont menées.

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

Ariane Estenne

Présidente du MOC



Quel est le but du MOC ?

Depuis toujours, le MOC mène des luttes pour obtenir des nouveaux droits ou faire appliquer des droits existants mais qui ne le sont pas. Le fait de le faire conjointement avec 5 organisations ayant des champs d'actions complémentaires renforce cette force de mobilisation et d'influence.

Comment le MOC mène ses actions collectives ?

Le MOC travaille toujours dans la vision de l'action collective. Cela signifie travailler sur du moyen et du long terme en utilisant le Voir, Juger, Agir. C'est-à-dire que nous élaborons l'action collective à travers un processus en plusieurs étapes : avec les militants nous partageons les réalités vécues, construisons un regard critique sur ces réalités et ensuite développons une action collective pour faire évoluer ces réalités pour une société plus égalitaire.

Pourquoi s'engager au MOC ?

C'est compléter ou intensifier un engagement en faisant des liens sur des thématiques un peu plus éloignées que celles de son engagement syndical. C'est rencontrer des militants situés dans d'autres sphères et prendre de la hauteur sur certains enjeux de société.





L'action internationale

L'action internationale

Certains militants de la CNE s'investissent dans un travail syndical à l'échelon international. C'est bien sûr le cas des militants de la CNE qui siègent dans des comités d'entreprise européens (voir le chapitre sur l'entreprise). Mais c'est aussi le cas de militants de la CNE qui développent une action au sein de syndicats internationaux. Les principaux syndicats internationaux dans lesquels des membres de la CNE s'investissent, y compris de nombreux militants, sont naturellement les syndicats européens. Le syndicat européen le plus connu est la Confédération européenne des syndicats (CES). Comme la CSC au niveau belge, la CES est une confédération. Elle est composée de syndicats sectoriels européens. Comme la CSC comprend des centrales professionnelles (entre autres la CNE), la CES comprend des centrales professionnelles européennes, appelées fédérations syndicales sectorielles européennes. Ces fédérations sont des fédérations de syndicats nationaux actifs dans le même secteur. Par exemple, IndustriAll est une fédération européenne qui défend les intérêts des travailleurs de l'aviation. Il regroupe donc des syndicats nationaux qui défendent dans leur pays les travailleurs de ce secteur. Comme la CNE défend les travailleurs par exemple de compagnies aériennes comme Ryanair ou SN Brussels Airlines, elle fait partie d'IndustriAll. Des membres de la CNE, militants ou permanents, ont donc des contacts avec IndustriAll. En tout, la CNE est membre de 5 fédérations syndicales sectorielles européennes.

UNI Europa

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

FSESP/EPSU

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

IndustriAll

IndustriAll est la fédération européenne qui représente les travailleurs de la plupart des secteurs de l'Industrie. Plusieurs des secteurs dont s'occupe la CNE sont aussi représentés dans ce syndicat européen : l'aviation, la métallurgie, l'automobile, la chimie, l'énergie, pour citer les principaux.

EFFAT

EFFAT est la fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme. La CNE étant active dans le secteur des industries alimentaires, il est normal qu'elle soit également affiliée à cette fédération européenne.

ETF

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

Ensemble, on est plus forts

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

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

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

Les syndicats européens sont une source d'expertise importante pour la CNE. UNI Europa se spécialise depuis plusieurs années dans les enjeux sociaux de la numérisation (intelligence artificielle, e-commerce, hyperconnexion, etc.). Le syndicat EPSU développe une réflexion approfondie sur la privatisation du secteur de la santé. Cette expertise est nécessaire pour soutenir des propositions d'actions au niveau belge (CCT, etc.), et pour mettre les institutions européennes sur la voie de législations qui améliorent la situation des travailleurs de toute l'Europe.

L'action internationale alternative

Pour influencer les décisions internationales, il est utile de diversifier les approches. Outre les formes classiques (comités d'entreprise européens, fédérations sectorielles européennes, etc.), d'autres formes d'action existent. On peut citer le projet Altersommet et le Réseau de lutte contre la privatisation et la commercialisation de la santé dans lequel de nombreux militants de la CNE se sont impliqués. La démocratisation des décisions européennes ne nécessite pas toujours des initiatives à l'échelle européenne. Certaines décisions européennes sont parfois entérinées dans les parlements des Etats membres, y compris dans nos parlements régionaux. On se souvient des débats au parlement wallon de 2016 à propos du CETA, ce traité de libre-échange avec le Canada. Ce traité comportait de nombreux dangers, et les débats de l'époque permirent d'en atténuer certains. Ce fut la conséquence d'une mobilisation de longue haleine, à laquelle de nombreux militants de la CNE ont participé.

Table des matières

Tout-e seul-e, ce serait trop difficile !	4
Où suis-je tombé ? Mode d'emploi !	6
Moi, militant-e	10
Mon entreprise	16
Mon secteur	20
Ma centrale	26
Ma fédération	36
Ma confédération	42
Le MOC	50
L'action internationale :	54

Ont contribué à cette publication

Emmanuel Bonami
Etienne Lebeau
Martine le Garroy
Jean-François Libotte
François-Xavier Lievens
Alice Mazy
Gérald Scheepmans
Felipe Van Keirsbilck
Clarisse Van Tichelen

Dessins : Val
Corrections : Gwenaëlle Blase
Mise en page : Linda Léonard



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



CENTRALE

PAR ici

MOC

CE



CENTRALE

PAR ici

MOC

CE