

*Militant-es de la CNE Hainaut à la manifestation nationale
« Non à l'austérité » en front commun syndical, Bruxelles,
2 décembre 2011 (Fonds CNE).*

Chapitre 10

La CNE dans la CSC

Décrire la place de la CNE dans la CSC depuis 1980, c'est d'abord constater que le syndicalisme belge a dû s'adapter profondément, sur ces 40 années, à deux évolutions. Le monde du travail ne cesse de se transformer : des secteurs d'activité ont disparu principalement dans le secteur industriel ; d'autres se sont développés comme le non marchand ; l'économie se mondialise ; certains services publics ont vu une partie de leurs activités privatisées. Et la Belgique est passée d'un État très centralisé à un État fédéral où les Régions et Communautés ont acquis d'importantes compétences.

Si l'adaptation à ces évolutions concerne tous les syndicats, leur impact sur la CNE est particulier sur deux plans. Comme centrale francophone - elle est seule dans ce cas, avec la CSC Enseignement -, elle est particulièrement sensible à l'émergence de la CSC wallonne puis de la CSC bruxelloise. Et comme centrale d'employés (et cadres), elle est directement concernée par la mise en cause du statut d'employé et la recherche d'un statut « unique », avec des conséquences potentiellement importantes sur ce qu'on appelle les « frontières syndicales », c'est-à-dire la répartition des secteurs et commissions paritaires entre centrales.

À travers ces transformations institutionnelles, la CNE dans la CSC, c'est aussi l'histoire d'un message, d'analyses et de pratiques parfois différentes sur les grands enjeux sociaux et politiques, avec une difficulté née d'un paradoxe : importante en Wallonie et à Bruxelles, avec aujourd'hui environ 31 % des affilié-es francophones et germanophones, la CNE se retrouve de facto une petite organisation dans la CSC-ACV fédérale.

« L'enfant terrible de la CSC » ?

Les relations de la CNE, centrale francophone d'employés et cadres, avec la CSC, majoritairement flamande et historiquement ouvrière, sont complexes depuis longtemps. Entre les deux guerres, la CNE s'est intégrée à la CSC pour diverses raisons : profiter de l'expérience des centrales ouvrières en matière d'action syndicale et participer aux lieux de négociation collective, accessibles aux organisations comptant au moins 50.000 affiliés. Dans les décennies suivantes, la CNE voit le nombre de ses affiliés grimper au point de devenir aujourd'hui, la plus importante centrale, du côté francophone alors qu'elle ne représente que 10 % du nombre total d'affiliés de la CSC nationale (environ 1.650.000 membres).

Ce fait explique que la CNE a régulièrement été minoritaire, par exemple, au sein du Conseil général de la CSC. Cette instance a notamment pour mission d'approuver ou de rejeter le projet d'accord interprofessionnel (AIP). Or, depuis 1996, les discussions autour des salaires sont encadrées par la loi du 26 juillet « relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ». Ceci constitue un tournant majeur dans les relations sociales en Belgique. Jusque-là, les AIP fixaient des augmentations interprofessionnelles qui constituaient un plancher au-dessus duquel les secteurs négociaient librement, en fonction de leur réalité économique. « Au milieu des années 1990, le gouvernement Dehaene, prenant prétexte de la préparation de l'entrée dans l'Euro, a fait passer cette loi qui impose désormais que les AIP définissent un plafond - au lieu d'un plancher ! - pour les augmentations salariales futures. Plafond calculé sur base de l'évolution attendue des coûts salariaux chez les principaux partenaires commerciaux de la Belgique : l'Allemagne, les Pays-Bas et la France. Pour la CNE, radicalement opposée à cette loi dès le départ, l'intention réelle est de baisser la part des salaires et de favoriser les négociations individuelles et les rémunérations non soumises à la Sécu. J.-L. Dehaene affichait clairement, avant les élections de 1999 (mais la [crise de la] dioxine en décida autrement...) son intention de « réaliser une percée » dans les rémunérations individuelles, en actions ou liées aux résultats. » Témoignage de Felipe Van Keirsbilck)

La loi de 1996, radicalement durcie en 2017 par le gouvernement Michel, conduit la CNE à mener campagne contre une « Loi Zéro

Salaires » qui, selon elle, rendrait impossibles à l'avenir les négociations des AIP.

La CNE rejette à plusieurs reprises un projet d'AIP contre l'avis de la majorité. Pierre Pravata, secrétaire général de 1989 à 2001, n'hésite pas à émettre des réserves sur le mode de calcul adopté par la CSC pour avaliser ou non les décisions du Conseil général :

« Assez curieusement, en général au niveau du Conseil général de la CSC, on tient compte des votes de la majorité mais aussi des grosses minorités quand elles s'expriment [...]. Par ailleurs, en général, quand les confédérations négocient les conditions de travail et de vie des gens, elles le font pour le secteur privé puisque des négociations ont toujours lieu séparément pour les centrales des services publics [...] ce qui veut dire, qu'en général, au Conseil général de la CSC, quand il s'agit de matières qui sont réservées au secteur privé comme c'est le cas pour discuter de la compétitivité des entreprises, normalement les services publics ne votent pas. Sauf qu'au terme de ce Conseil général, quand on procède au vote, on constate que se dégage une très faible majorité de 50% virgule quelque «pour» et 49% virgule quelque contre. Sauf que dans le groupe majoritaire, il y avait le vote des services publics et que les dirigeants de la CSC ont fait comptabiliser les votes positifs très minoritaires. Donc, une centrale dit : je rejette l'accord à 90% et il y a 10% qui était pour. Eh bien, on comptait les 10% dans les «pour». En ajoutant cela et les services publics, ils ont fait une majorité. On constatait d'ailleurs que la plupart des fédérations wallonnes étaient contre et la CNE était contre. Et au fond, cette manipulation des votes a laissé des traces dans les relations avec la CSC. »

Interview de Pierre Pravata

En février 2005, alors que la CNE et son homologue flamand, la LBC, refusent le projet d'accord 2005-2006, la CSC l'entérine. La Centrale rappelle que le sens d'un AIP est d'obtenir des avancées. Or, selon elle, il n'y a rien dans ce projet pour les allocataires sociaux et les démunis et le financement de l'accord est à la charge de la collectivité et non du patronat.

En 2011, CNE et LBC rejettent le projet d'accord 2011-2012, principalement du fait de son annexe qui ouvre la voie à une réduction importante de la durée des préavis pour les employé-es et

cadres. La CNE déplore la position générale de la CSC. « Avec 67,9% de «oui», on pourrait croire que ce projet d'accord est passé «comme une lettre à la poste». C'est loin d'être le cas. En effet, pour reprendre ses propos, la CSC n'a pas dit oui mais a refusé de dire non. Par peur de mettre à mal la concertation sociale, par peur de perdre les éléments positifs qui s'y trouvent, par peur de donner un mauvais signal dans un pays en grande difficulté institutionnelle. [...] La CNE fait partie de la CSC et, qu'on le veuille ou pas, nous sommes impliqués dans le oui de la CSC, c'est le jeu démocratique. Nous regrettons néanmoins trois choses :

- Nous regrettons, alors qu'on y remet en cause le statut de trois millions de travailleurs, que le temps de consultation des militants et des affiliés se soit réduit à dix jours, week-end compris. Vu la complexité des textes, ce timing infernal n'a pas permis à tous de bien mesurer l'importance des enjeux présents dans ce projet d'accord.
- Nous regrettons, alors qu'on y remet en cause le statut de milliers d'employés, que la CSC ait construit sa majorité contre l'unanimité des deux centrales d'employés.
- Nous regrettons que les négociateurs confédéraux, faisant face à une intransigeance patronale inflexible, n'aient pas imaginé l'action collective comme une option possible pour faire reculer les exigences patronales les plus inacceptables. »⁽¹⁾

Cette voix souvent minoritaire se fait régulièrement entendre. Elle cherche pourtant, depuis le début des années 2000, à contribuer à établir des consensus majoritaires dans la CSC mais en accord avec ses priorités.

La lente émergence d'une CSC wallonne

La Belgique politique s'est profondément transformée. Elle passe d'État national à État fédéral, en 1993, avec trois Communautés (flamande⁽²⁾, française et germanophone) et trois Régions (flamande, wallonne et Bruxelles-Capitale). De nombreux transferts de compétences ont lieu entre l'État et les entités fédérées. Autant dire que le mouvement syndical a dû s'adapter à ce nouveau contexte politique.

En 1978, la CSC s'engage dans la voie de la régionalisation de ses structures. Le Comité régional wallon de la CSC (CRW) et le

Vlaams regionaal comité (VRC) sont installés en 1979, le Comité régional bruxellois en 1983. Les Comités communautaires francophone (CCF), germanophone et flamand sont compétents pour « les politiques menées par les Communautés et les aspects communautaires de la politique fédérale ». La CNE s'est largement investie dans les débats liés à la création de ces nouvelles structures syndicales. Les enjeux sont importants notamment pour les employé-es des secteurs non-marchands.

Dès sa création, le CRW lance, sous l'impulsion de Robert D'Hondt, secrétaire général de la CSC, une réflexion de fond. Nommée « Syndicalisme des années 80-90 », elle s'interroge sur la mission de la Confédération dans une Wallonie frappée par la crise. Pendant plus de trois ans, la CSC wallonne décortique, analyse les nouvelles données économiques et sociales et imagine de nouveaux moyens de lutte. Le 15 décembre 1984, l'Assemblée wallonne des militants adopte le texte « Syndicalisme des années 80-90 en Wallonie » dont les 79 propositions constituent la base de la rénovation de la CSC wallonne.

Les principes qui sous-tendent la démarche sont ceux « de la solidarité, de la redistribution, et d'une place nouvelle à assumer syndicalement par ceux qui en sont exclus. »⁽³⁾

Sur le plan politique, c'est une période particulière pour la CSC francophone. Avec le gouvernement Martens V, en place de 1981 à 1985, beaucoup de dirigeants de la CSC considèrent que la rupture est consommée avec le Parti social-chrétien (PSC). Depuis 1972, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC), dont la CSC est une des organisations constitutives, défend le pluralisme politique, sans résultat. Au début des années 1980, le bureau du CRW lui donne mandat pour créer un mouvement qui réponde aux attentes des militant-es de la CSC. Le SeP (Solidarité et Participation) est fondé en 1984, il devient un parti politique l'année suivante. L'assemblée du 15 décembre 1984 appelle toute la CSC wallonne à soutenir le SeP, mais des fractions importantes de la CSC restent attachées à la démocratie chrétienne, l'aile gauche du PSC. Lors des élections législatives de juin 1985, José Roisin, secrétaire général de la CNE, quitte ses fonctions syndicales pour mener la liste SeP au Sénat. Avec des résultats autour de 1%, SeP ne rencontre pas le succès espéré et ses dirigeants renoncent à poursuivre l'aventure.



Bureau de l'assemblée des militant-es francophones de la CSC Bruxelles, Bruxelles, 11 décembre 1993 (Fonds CNE).

En 1984, les Comités communautaires francophone et germanophone sont installés. La question de l'articulation pratique entre les instances « wallonne » et « francophone » commence à se poser. Au fil des réformes de l'État, les Régions acquièrent de nouvelles compétences et l'importance du CRW s'accroît. Avec une question récurrente : le CRW doit-il limiter ses réflexions aux matières « régionales » (par exemple les politiques de l'emploi), ou peut-il aussi apporter un point de vue wallon sur toutes les matières, y compris fédérales (par exemple la sécurité sociale) ? La structure de la CSC se distingue fortement de celle de la FGTB sur ce point : les comités régionaux comme le CRW sont davantage l'instance régionale d'une organisation qui reste très centralisée, que l'instance d'une « CSC wallonne » qui, au départ, a relativement peu d'autonomie. Ce choix a des avantages (le risque de divergences manifestes entre régions en est atténué) et des inconvénients (les réalités vécues ou les priorités des régions risquent d'être peu visibles, voire invisibles : la confrontation éventuelle des approches régionales se réalisant dans le huis-clos du Bureau journalier...). La proposition, portée notamment par la CNE, de mettre en place une instance interfédérale d'échange

d'informations associant les présidents des trois comités régionaux n'est pas suivie.

Dans les premières décennies de son existence, le CRW appuyé par le service d'études de la CSC, réussit à prendre une place importante dans la concertation sociale wallonne.

À partir de 2000, la CSC entame une réflexion sur le fonctionnement du CRW. Le Bureau constitue le premier lieu de décision, le Comité ne fait qu'acter celles-ci. En outre, si les fédérations interprofessionnelles et les centrales y sont présentes, les militant-es, par contre, semblent s'en désintéresser. En 2002, sous l'impulsion de Raymond Coumont, secrétaire général de la CNE⁽⁴⁾, un groupe de travail examine les rôles et missions réciproques du Bureau et du Comité. « D'une part, il y avait la volonté de revaloriser le Comité, seul endroit où siègent des militants et d'être plus «visible» et plus «opérationnel» dans l'actualité quotidienne d'autre part. L'objectif était - et reste - outre de traiter au CRW des sujets suscitant l'intérêt, de lui rendre un rôle plus actif dans l'élaboration et les prises de décision, sans le réduire

à un rôle d'entérinement de décisions déjà «prémâchées» par le bureau. »⁽⁵⁾ Ces travaux se terminent en juin 2006 par la mise en place d'une nouvelle organisation. Le Comité rassemble 146 membres (dont une moitié de militant-es, l'autre constituée des représentant-es des fédérations régionales et des centrales). Le nombre de mandats au Comité ne dépend plus de la taille des organisations : chaque fédération et chaque centrale disposent de huit sièges (mais si un vote crucial doit avoir lieu, une organisation peut demander le vote par organisation, chacune disposant alors d'un nombre de voix proportionnel à ses affiliés). Par le passé, seules quelques centrales étaient au Bureau du CRW. Leurs décisions se heurtaient parfois à l'autonomie des centrales, pour la plupart fédérales, et devaient souvent respecter une discipline unitaire. Dorénavant, le Bureau se compose d'un représentant par centrale et de tous les secrétaires fédéraux interprofessionnels. Cette réforme est un réel succès pour le fonctionnement du Bureau, devenu une instance où toutes les composantes de la CSC en Wallonie se réunissent. Pour assurer le lien avec les francophones de Bruxelles, un bureau sur deux commence en « bureau CCF - Comité communautaire francophone » avec des invité-es bruxellois-es. Le secrétaire fédéral adjoint de Bruxelles participe d'ailleurs à l'entièreté des réunions du Bureau du CRW.

Le difficile accouchement d'une CSC de la Région bruxelloise

Depuis les années 1970, alors que les revendications fédérales s'accroissent, le sort de Bruxelles est mis au « frigo ». Jusqu'en 1989, la CNE régionale Bruxelles-Brabant wallon est isolée dans la Fédération CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde. À part un secrétaire permanent régional des services publics, quasi tous les secrétaires permanents des centrales sont des flamands habitant le Vlaams Brabant et les secrétaires fédéraux sont flamands depuis les origines. Le soutien de la Fédération à la CNE vient des sections locales. La CSC crée, dès 1979, un comité régional en Flandre et en Wallonie mais n'arrive pas à se mettre d'accord sur la mise en place d'une telle structure à Bruxelles. Grâce à la mobilisation de la CNE, portée notamment par son secrétaire général, José Roisin, la situation se débloque⁽⁶⁾. Le Comité régional bruxellois (CRB) de la CSC est fondé le 18 septembre 1983. C'est dans ce contexte hybride d'un syndicat bruxellois que la CNE, à travers le travail du CRB (dont elle assure la présidence de 1983 à 2009) fait en sorte

que la CSC bruxelloise devienne un interlocuteur important de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil économique et social de la Région bruxelloise (CESRB) joue un rôle très important dans la concertation autour du Plan régional de développement. Ce plan est essentiel pour planifier le développement socio-économique de la ville-région. Ainsi, via le CRB et le CESRB, la CSC prend une place reconnue tant par les pouvoirs publics et les fonctionnaires régionaux qu'auprès des représentants patronaux régionaux.

Michel Van Bambeke, permanent à la CNE et président du CRB, participe activement au débat qui anime la CSC bruxelloise : quelle place accorder aux francophones bruxellois dans les structures de la Fédération et du CRB ? Dans les années 1990, des propositions sont faites : la CNE prône la scission de la fédération pour créer une fédération correspondant aux limites de la Région bilingue. Cette initiative répondrait aux réformes institutionnelles de l'État. La scission politique du Brabant est prévue pour 1995. La CNE est intéressée par la communautarisation des secteurs comme l'aide à la jeunesse et la culture et par le transfert de compétences (santé, aide sociale et formation professionnelle) de la Communauté française vers la Commission communautaire francophone (COCOF) de la Région Bruxelles-Capitale. Il lui tarde d'organiser l'animation syndicale dans ces secteurs. Finalement l'unité de la Fédération est maintenue avec la parité des mandats entre francophones et néerlandophones dans les instances.

La réforme institutionnelle de 2011 organise la scission politique de l'arrondissement électoral de Bruxelles-Hal-Vilvorde. La structure de la fédération interprofessionnelle bruxelloise apparaît de plus en plus obsolète. En janvier 2011, quelques anciens, Jules Fafchamps, Albert Carton et Michel Van Bambeke interpellent les responsables de la Fédération et du CRB. Ce dernier, présidé par Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE depuis 2009, lance quatre journées de réflexion et installe un « comité des sages » chargé de proposer des changements dans la structure de la Fédération. Ce comité accouche d'un compromis qui autorise la création d'un « Comité bruxellois » au sein de la fédération. Peu après, le Bureau journalier de la CSC propose un « rapprochement » avec la fédération de Leuven. L'équilibre du compromis de 2011 est rompu, d'autant que beaucoup de Bruxellois craignent que ce rapprochement devienne une fusion intégrant Bruxelles

comme une simple localité du Vlaams Brabant. À la mi-2017, le Bureau national de la CSC décide que Bruxelles a le droit d'être une « fédération mouvement », c'est-à-dire une fédération aux compétences limitées. Le Congrès de 2018 s'achève par un fiasco puisqu'il échoue à mettre en œuvre cette décision.

Des liens durables avec la LBC

Le 1er janvier 1934, au terme d'un processus de centralisation, deux centrales d'employés ont été créées : l'une francophone, la Centrale nationale des employés (CNE), l'autre, néerlandophone, la Landelijke Bedienden Centrale (LBC). Ces deux centrales mènent une existence autonome tout en étant partie prenante de la CSC. Chaque centrale dispose d'un mandat au sein du Bureau national de la CSC.

Depuis le début des années 1990, la CNE souhaite établir des contacts avec sa centrale-sœur, plus importante centrale en Flandre. Son objectif est de dégager des lignes d'action commune. Les deux centrales se rencontrent d'abord dans les lieux de négociations au niveau des entreprises dans la région bruxelloise et au niveau des inter-sièges.

« Les relations entre les deux organisations depuis la séparation de 1934, si elles avaient lieu, elles étaient de type individuel au niveau des dirigeants. Il y avait des rencontres mais [...] l'indépendance était perçue comme « on ne s'occupe pas des autres, on ne discute pas ensemble ». Sauf que quand on est dans des entreprises où les deux organisations se retrouvent avec les socialistes (le SETCa), il est normal d'essayer de voir comment on peut unifier les forces pour établir un bon rapport de forces et donner une position de négociation. Il arrivait quand même qu'on avait presque plus de difficulté entre CNE et LBC qu'entre CNE et SETCa (...) Quand lors de négociations, il fallait donner une réponse, c'est clair que c'était difficile à avoir des positions communes. »

Interview de Pierre Pravata

Au milieu des années 1990, les bureaux journaliers des deux centrales se rencontrent pour la première fois pour discuter de la politique générale mais l'initiative est la seule de la décennie.

« Pour nous, c'était important, ce n'était pas simplement les deux secrétaires généraux qui discutaient mais d'abord les délégués qui représentent la base et qui ont aussi une perception différente [...] Je regrette qu'au niveau des deux centrales, il n'y ait pas eu cette volonté partagée de réunir trois-quatre fois les bureaux journaliers pour discuter de la politique générale »

Interview de Pierre Pravata

En 2000, la LBC a un nouveau secrétaire général à la LBC, Ferre Wyckmans, et en 2001, c'est au tour de la CNE avec Raymond Coumont. Les relations entre les deux centrales changent. CNE et LBC font cause commune sur des enjeux tels que la préservation de la sécurité sociale, le rapprochement des statuts ouvrier-employé, la politique gouvernementale. En 2004-2005, elles organisent ensemble la campagne « Patrimoine social ».

« C'était l'époque où en Flandre, il y avait une campagne très agressive contre les Wallons qui étaient des paresseux qui abusaient de la Sécu, des profiteurs et qu'il fallait donc scinder les branches de la sécurité sociale. C'était vraiment une agression tous azimuts. Nous avons réussi à faire, avec la LBC, la plus grande des centrales flamandes, une réunion de plus de 1.500 militants qui clôturait une campagne de sensibilisation et de formation d'un an ou deux dans laquelle on avait établi 20 objectifs pour la sécurité sociale qui devait rester nationale. On a sorti des brochures et nombre de documents sur cette campagne. Cela a donné lieu au fait que sans doute grâce à de nouveaux dirigeants à la LBC, on a eu sur le plan intersectoriel-interprofessionnel une concertation systématique entre nous à tel point qu'on réunissait même deux fois par an nos bureaux journaliers ensemble et que nous avons aussi à cette époque pris beaucoup d'orientations politiques que nous défendions ensemble dans la CSC. Parce que c'est à ce niveau que la CNE et la LBC qui sont, contrairement à tous les autres, deux centrales autonomes, se mettent ensemble pour défendre un certain nombre d'enjeux importants. »

Interview de Raymond Coumont

Un manifeste commun sur le patrimoine social de demain est présenté aux militant-es le 29 avril 2005. Il insiste sur l'importance de la solidarité, moteur de la sécurité sociale qui « est l'élément essentiel de notre patrimoine, notre garantie pour l'avenir. Elle



ne peut être remise en cause. Elle doit être étendue et approfondie, car elle est la véritable richesse de ceux qui n'ont pas de fortune. En tant que qu'organisations syndicales, notre devoir est de la défendre et l'améliorer sans cesse. Nous nous opposons à une société où seuls le profit et le marché font la loi. »⁽⁷⁾

Les deux syndicats défendent aussi une harmonisation vers le haut des statuts ouvrier-employé.

Le rapprochement des statuts ouvrier et employé

Le combat syndical mené au 19e et du début du 20e siècle mène à l'élaboration de deux types de contrats de travail qualifiés aujourd'hui de traditionnels : le contrat de travail en 1900, reflet de l'activité manuelle de l'ouvrier (col bleu), et le contrat d'emploi en 1922 qui se définit par l'activité intellectuelle du travailleur (col blanc). Fort critiqué dès son application officielle⁽⁸⁾, le contrat d'emploi est révisé à plusieurs reprises. Le 3 juillet 1978, une refonte des contrats de travail et d'emploi aboutit au vote

de la loi relative aux contrats de travail. La CNE défend le rapprochement des statuts tout en préservant les caractères spécifiques de chaque catégorie de travailleurs. Le contrat d'emploi en tant que tel n'existe plus, mais les employés gardent leur statut particulier. Des différences légales demeurent entre employé et ouvrier, la principale étant la période de préavis plus longue pour les employés ⁽⁹⁾.

Même si de 1988 à 2013, cette différence fait l'objet d'attaques politiques et juridiques, la CNE maintient sa position. Elle insiste sur l'insécurité qui accompagne l'employé-e durant sa carrière. À l'instabilité de l'emploi s'ajoute une insécurité financière : en cas de licenciement, le travail retrouvé sera-t-il équivalent à celui perdu du point de vue du salaire ? Pour la CNE, diminuer le préavis des employés s'inscrit dans la ligne gouvernementale visant à rendre plus flexibles les travailleur-euses. D'autant qu'un autre projet vise à instaurer le chômage temporaire pour les employé-es. « Cette opération serait tout bénéfice pour l'entreprise, qui pourrait se débarrasser de ses « sureffectifs » aux frais de la collectivité. [...] De plus, les employés temporaires mis au chômage (pour ne plus être à charge de l'entreprise) seraient

Manifestation en front commun, avril 2001



Assemblée en front commun syndical CNE - LBC-NVK - SETCa-BBTK sur la question des préavis employés. José Roisin, alors secrétaire général de la CNE, est le premier à gauche (début des années 1980) (Fonds CNE).

un poids supplémentaire pour la collectivité, notamment pour la sécurité sociale. »⁽¹⁰⁾

Les attaques juridiques seront déterminantes. En 1992, la Cour d'arbitrage - appelée Cour constitutionnelle à partir de 2008 - est interpellée par plusieurs tribunaux du travail sur la question des délais de préavis liés aux statuts ouvrier et employé. Son arrêt du 8 juillet 1993 conclut que la distinction entre ouvriers et employés, reposant sur la nature manuelle ou intellectuelle des tâches effectuées par le travailleur, se base sur un critère aujourd'hui difficile à justifier. Sans pour autant se positionner sur le caractère anti-constitutionnel⁽¹¹⁾ de ces différences de traitement, la Cour charge le législateur de mettre un terme à ces discriminations.

Cette pression politique et judiciaire impose que le sujet du rapprochement des statuts s'invite au centre des débats syndicaux et sociaux. À partir de 1997, lors de la campagne sur les pratiques syndicales, la CNE pose la question du rapprochement des statuts. La réponse des militant-es est claire : l'harmonisation des statuts ne peut se faire que par le haut. Pas question de régression sociale pour les employé-es.

En décembre 2000, lors des négociations de l'AIP 2001-2002, le Groupe des dix s'engage à étudier la question et demande que soit établie au sein du Conseil national du travail (CNT) la liste des différences existant entre les deux statuts. Une commission est instituée à cet effet, sans résultat. De son côté, la Fédération patronale des fabrications métalliques, Agoria, exige l'alignement des statuts vers le bas. La CNE s'interroge : quel sera l'impact du statut commun sur le travail des commissions paritaires ? Comment organiser la délégation syndicale ou les élections sociales dans l'entreprise ? Jusqu'ici, il existe une délégation syndicale « Ouvriers » et une délégation syndicale « Employés ». Le chômage économique va-t-il être imposé aux employé-es ? Autant de questions qui restent en suspens !

En janvier 2005, il n'y a toujours pas d'avancée sur le sujet. La question vient d'être reportée, pour la troisième fois, lors des négociations sur l'AIP. Cette impasse fait craindre que le gouvernement Verhofstad II (coalition libérale - socialiste - Spirit) impose une solution. En 2007, des experts désignés par le groupe des dix rendent leur rapport. La CSC installe un groupe de travail comprenant toutes les centrales afin d'en examiner chaque point



et de dégager une approche profitable à tous. La priorité pour la CNE est dès lors, en bonne intelligence avec la LBC, d'obtenir que la CSC s'accorde sur une position qui ne vende pas les progrès pour les ouvriers contre des reculs pour les employés. Un travail considérable est mené pour arriver à une position de compromis. La plupart des différences sont défavorables aux ouvriers, mais certaines comme les vacances annuelles sont défavorables aux employés. La priorité se résume à un « meilleur statut commun », et non pas à un « statut unique » qui entraînerait des difficultés majeures sur le plan collectif (organisation des élections sociales, fonctionnement des commissions paritaires...).

Dans les mois qui suivent, le contexte socio-économique change. La crise financière de 2008 rouvre la porte aux licenciements brutaux et au chômage économique pour les ouvriers. Le patronat revient avec la question du chômage temporaire pour les employés et les cadres dans le but, selon lui, d'« éviter les licenciements secs pour les employés et garder ainsi la main d'œuvre au chaud pour en disposer lors de la reprise économique ».⁽¹⁴⁾ La manifestation du 29 avril 2009 qui mobilise 2.000 délégués employés à Bruxelles répond à cette proposition.

Les syndicats plaident pour la mise en place d'un crédit-temps (interruption de carrière) plus souple ou encore pour une réduction du temps de travail couplée à une réduction des cotisations ONSS sans mettre à mal la sécurité sociale. Ils concèdent que si ces mesures ne suffisent pas, le chômage temporaire des employés peut être débattu dans un cadre strictement défini. La mobilisation syndicale freine les ardeurs patronales et gouvernementales. Cela n'empêche pas le vote de trois mesures « anti-crise » dont la loi du 19 juin 2009 qui rend possible le chômage économique temporaire pour les employés pour une période limitée. En janvier 2010, la CNE constate : « Contrairement aux prévisions patronales, le recours à ces trois mesures n'a pas été massif. Dans certains cas, cependant, elles ont été bienvenues. Plusieurs entreprises de métal qui tournent au ralenti par exemple, ont pu ainsi éviter des licenciements. Dans d'autres entreprises en revanche, l'esprit de la loi a été bafoué : le chômage temporaire a été imposé sans concertation, ou bien les allocations compensatoires ont été fixées à des niveaux simplement honteux (parfois quelques centimes par jour). »⁽¹⁵⁾ La loi du 12 avril 2011, exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, donne un caractère définitif à ces mesures. À

partir du 1er janvier 2012, le chômage économique est admis pour les employé-es dont l'entreprise est en difficulté.

Le débat sur le statut commun prend un tournant définitif en 2011. Le 11 juillet, un arrêt de la Cour constitutionnelle, à nouveau saisi sur ces questions⁽¹²⁾ rappelle l'arrêt de juillet 1993 et ses diverses modifications et impose au législateur de gommer ces distinctions pour le 8 juillet 2013 au plus tard.

L'échéance décisive du 8 juillet sur le statut unique approche. Mais chacun campe sur ses positions. Le patronat prône l'adoption du statut le moins intéressant pour les travailleur-euses, les syndicats dont la CNE veulent le meilleur. L'harmonisation du délai de préavis crispe : pour la CNE, suivre l'option patronale (un préavis de quelques semaines pour tous et payé entièrement ou en partie par la collectivité) équivaut à porter atteinte à sept travailleurs sur dix. Dans le secteur privé, 57 % des personnes occupées sont sous statut employé et dans certains secteurs comme le commerce, le non-marchand et l'industrie, les délais de préavis des ouvriers sont les mêmes que ceux des employés. La formule patronale est tout bénéfice pour les patrons. La proposition syndicale consiste en un mois de préavis par année d'ancienneté et l'indemnité doit être payée par l'entreprise, sinon l'effet dissuasif du « coût du préavis » disparaît.

De nombreuses actions émaillent le printemps 2013. Le 3 juin, 200 militants de la CNE occupent le cabinet de la ministre (SP.a) de l'emploi, Monica De Coninck, pour clamer leur opposition au « mini préavis subventionné ». Le 5 juillet, un compromis (dit compromis de Monica du nom de la ministre De Coninck) imposé par le gouvernement est accepté par les interlocuteurs sociaux. La loi sur le statut commun entre ouvriers et employés est votée le 26 décembre 2013. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2014. Elle supprime deux différences. Le calcul du délai de préavis est revu. Il n'impacte pas aussi fort le travailleur que dans la version patronale. Il est également à charge du patron. C'est une victoire pour la CNE. Le jour de carence pénalisant les ouvriers disparaît. Par ailleurs, tout licenciement doit être motivé ce qui n'était pas le cas pour les employé-es. Au final, les syndicats ont gain de cause sur les aspects essentiels. Pourtant, les années suivantes démontrent que, dès la pression de la Cour Constitutionnelle levée, il redevient très difficile d'avancer sur les autres discriminations. La route vers un (éventuel) « statut unique » reste encore longue...

Les structures syndicales évoluent

En Belgique, le mouvement syndical s'est organisé sur base du contenu technique du travail : les travailleurs « manuels », les ouvriers, se regroupent dans les centrales ouvrières, les travailleurs « intellectuels », les employés, sont repris dans des centrales employées. Cette distinction ne concerne que les travailleurs du secteur privé, les employés et ouvriers du secteur public disposant de leur propre centrale. Cette distinction s'explique aussi par le développement de l'industrie au 19^e siècle et donc du monde ouvrier. Le monde employé, quant à lui, se développe plutôt au début du 20^e siècle.

Dès les années 1960, le nombre d'employés ne cesse de croître à la faveur du développement du secteur tertiaire (marchand et non marchand). Du côté ouvrier, des secteurs d'activité, comme les charbonnages, disparaissent, d'autres subissent d'importantes restructurations. La conséquence directe est la perte de nombre d'emplois ouvriers. Les travailleurs restants font face à un changement important de l'organisation et du contenu du travail. La frontière entre travailleur « manuel » et travailleur « intellectuel » s'amenuise.

Durant l'automne 1997, l'enquête de la CNE sur les pratiques syndicales (voir chapitre 3) pose notamment la question de l'avenir de la CNE comme centrale intersectorielle pour employés et cadres du secteur privé⁽¹⁶⁾. Le dépouillement des réponses indique que 33% veut le maintien de deux centrales d'employés (LBC et CNE). 22% estiment que tous les travailleurs du privé, quel que soit leur statut (ouvriers, employés et cadres) se regroupent dans une seule centrale par secteur professionnel. 25% admettent le regroupement des travailleurs du privé et du public par filière d'activité (industrie, services marchands, services aux personnes, administrations). 20% restent sans avis. Bien qu'une majorité ne se dégage pas, la CNE constate que « Les deux propositions visant à organiser le syndicat sur la base du secteur ou de la filière, plutôt que sur la base du statut employé, emportent ensemble, presque la moitié des préférences, donc plus que celles qui s'expriment pour le statu quo. Jointe à la faible connaissance des autres secteurs, cette information donne la mesure d'une certaine fragilité de la CNE comme intersectorielle d'employés ».⁽¹⁷⁾

À la même période, le Congrès de la CSC de 1998 « Syndicalisme de base, base du syndicalisme »⁽¹⁸⁾, adopte la ligne de force suivante : « Notre action professionnelle est organisée selon le statut et/ou le secteur. Les frontières entre secteurs et statuts s'estompent et une parcellisation trop forte rend l'action professionnelle inefficace. Pour améliorer le service aux membres et la défense des intérêts de ceux-ci, il convient d'accélérer, sur la base d'une concertation entre et avec les centrales, le processus de collaboration et de répartition des tâches. »⁽¹⁹⁾

Dans la foulée de ce congrès et de sa campagne sur les pratiques syndicales, le congrès de la CNE de février 1999 adopte la résolution 23 : « La CNE doit adopter une position volontariste au sein du débat sur les structures syndicales de la CSC et sur l'organisation des centrales professionnelles au sein de la CSC ». La mise en œuvre de cette résolution se réalise lors d'une journée de formation le 29 septembre 1999. La matinée est consacrée aux témoignages de responsables syndicaux de la CNE, mais aussi venus d'Allemagne (VerDi - Confédération des syndicats allemands) à propos de décisions ou de projets de fusions entre centrales syndicales. L'après-midi est l'occasion d'échanges d'expériences entre participant-es en matière de relations entre centrales. Enfin, vingt groupes de travail permettent aux militants et militantes d'exprimer leurs souhaits et leurs craintes face à une éventuelle réorganisation des centrales. Leurs inquiétudes sont multiples : crainte de voir certains secteurs minorisés par des rapprochements avec des ouvriers ou avec des centrales nationales, majoritairement flamandes, peur de perte d'identité pour la CNE et aussi de ses pratiques démocratiques internes ou encore de son autonomie financière, peur de voir un syndicalisme cogestionnaire moins progressiste s'imposer, peur de voir les affilié-es rejoindre le syndicat socialiste si le syndicalisme qui se met en place est vertical, crainte de voir l'installation d'un syndicalisme vertical ce qui signerait la fin de la CNE, etc.⁽²⁰⁾ Les souhaits exprimés lors de cette journée répondent directement aux craintes énoncées : maintien des pratiques syndicales démocratiques telles qu'elles existent à la Centrale, préservation de l'indépendance de la CNE, de son image, de son identité, de la spécificité « employés », respect des minorités, souhait de se préoccuper davantage des travailleurs, acceptation de regroupements sur base d'objectifs syndicaux clairs, en particulier la réduction du temps de travail, garantie du libre choix de l'affiliation des travailleurs dans une centrale ou l'autre, etc. Les participant-es mettent également en

avant la nécessité de garder la richesse d'une centrale intersectorielle, d'assurer à la CNE une meilleure présence dans la CSC et de créer des solidarités concrètes avec les autres organisations de la Confédération.

Au terme de ce travail, porté par les différentes instances de la Centrale dont le Bureau national⁽²¹⁾, le Conseil national élargi de la CNE adopte, le 20 juin 2001, la résolution 23 (voir ci-dessous) grâce à une forte majorité de 84% des participant-es contre 14% de non et 2% d'abstention. La centrale s'engage dans la réforme des structures syndicales afin de faire face aux réalités nouvelles et aux défis qui l'attendent. Et pour cela, souligne-t-elle, « nous devons tendre à supprimer tout élément qui ferait obstacle à l'efficacité de notre action syndicale ou à la qualité du service rendu aux affiliés. À cette fin, les collaborations doivent être mul-

tipliées, des cloisonnements peuvent être supprimés, et les possibilités de coopérations étudiées. »⁽²²⁾ Mais changer le mouvement ne peut se faire que progressivement grâce à « la concertation et la recherche de progrès concrets appliqués à des situations pratiques, tout en ayant en vue une perspective globale ».

Ce positionnement volontariste inspire des accords partiels entre la CNE et d'autres centrales. L'accord réalisé avec la CSC-Alimentation et Services (AS) en 2004 acte le transfert des ouvriers du non-marchand à la CNE et les employés de l'HORECa et du gardiennage passent à la CSC-AS. Cet accord voit la mise en place du verticalisme (intégration de tous les travailleurs quel que soit leur statut au sein d'un même organisme) dans une vingtaine de commissions paritaires. D'autres coopérations plus limitées s'installent, par exemple avec Transcom en matière de formation

Résolution 23 - Les orientations de la refonte des structures syndicales

Extrait des conclusions du Comité National Extraordinaire (juin 2001)

Toute décision des instances intersectorielles de la CNE impliquant des modifications structurelles sectorielles en lien avec d'autres centrales de la CSC devra, au préalable, faire l'objet d'une consultation du groupement concerné.

La CSC dans son ensemble, doit être réorganisée. La coopération entre les deux ailes communautaires fortes et interprofessionnelles (une pour les néerlandophones, une pour les francophones et les germanophones) sur le territoire de Bruxelles doit faire l'objet d'une concertation, l'affiliation n'étant pas exclusivement basée sur le domicile.

La CSC francophone (Wallonie-Bruxelles) regroupe les travailleurs et travailleuses avec ou sans emploi, au sein de plusieurs organisations sectorielles. Le critère d'appartenance à une organisation sectorielle ne tient plus compte du statut (ouvrier/employé/cadre ; public/privé) mais est basé sur le principe : une seule organisation de la CSC francophone par entreprise ou par secteur professionnel. Chaque organisation sectorielle regroupe des travailleurs relevant de diverses commissions paritaires, en fonction de cohérences économiques et sociales.

Mettre en œuvre l'orientation précédente nécessite une meilleure collaboration entre organisations au niveau des secteurs et

des entreprises, grâce à des pratiques syndicales communes et à l'harmonisation - vers le haut exclusivement - des statuts « ouvrier » et « employé ». Le champ de compétence de certaines commissions paritaires doit être revu.

La CSC francophone (Wallonie-Bruxelles) et ses composantes doivent être dotées d'instances qui garantissent un fonctionnement démocratique centré sur les militant.es, à l'image du fonctionnement de la CNE.

Les organisations sectorielles qui regrouperont des travailleurs aux statuts multiples, devront organiser leur action et leurs services syndicaux en fonction de ces travailleurs et veiller à défendre dans tous les cas l'harmonisation des statuts par le haut. L'organisation syndicale des cadres doit rester une priorité à travers la réorganisation.

À côté des organisations professionnelles, les groupes spécifiques seront représentés dans les diverses instances.

Lors des éventuelles réorganisations, les permanents et le personnel administratif doivent recevoir toutes les garanties quant à la préservation de leur statut.

syndicale. L'hypothèse d'une fédération Transcom-CNE-LBC est étudiée mais un soudain changement de direction à la tête de Transcom interrompt cette discussion. Un peu plus tard, constatant que leurs centrales entretiennent un grand nombre de secteurs « mitoyens », la LBC et la CNE signent une déclaration commune avec la CSC BIE (Bâtiment-Industrie et Énergie) mais elle ne sera jamais concrétisée. Ainsi, depuis le vote de la position de 2001 jusqu'en 2013 (mise en œuvre du rapprochement des statuts ouvrier et employé). Felipe Van Keirsbilck indique : « la question des frontières syndicales restera une sorte de monstre du Loch Ness : on en parlait souvent, mais on ne la voyait jamais. »

Fin 2013, début de 2014, les discussions entre centrales reprennent sur une base plus claire. Comment faire un syndicalisme plus simple, plus efficace et accorder aux militant-es davantage de place dans les prises de décision ? Sur ce dernier point, pour la CNE, « dans pas mal d'entreprises ou secteurs, la division des ouvriers et des employés entre deux centrales CSC différentes n'est pas la meilleure façon de s'organiser. Mais ce n'est pas le seul reproche qu'on peut faire à l'organisation actuelle. Le débat devait donc se faire globalement, car à côté de la distinction ouvrier-employé, d'autres distinctions s'estompent ou se complexifient : privé-public, service-industrie. » ⁽²³⁾ La CNE veut s'assurer de la meilleure répartition possible dans l'intérêt de ses membres. Elle propose d'attribuer des secteurs/entreprises/institutions à une seule centrale (ou deux en cas de division linguistique).

Pour autant, la CNE-GNC entend préserver son « ADN » :

« Nous resterons

- a. Une centrale wallonne et bruxelloise, une centrale francophone (et germanophone) articulée avec d'autres et la LBC-NVK en particulier, mais très attachée à l'autonomie des centrales et à la défense de la minorité francophone dans la CSC.
- b. Nous ne voulons pas devenir une centrale repliée sur les seuls « services », ni centrée principalement sur le non-marchand : la diversité des secteurs et des traditions (y compris du monde industriel) fait partie de notre identité.

- c. La place et le rôle des militant-es à tous les niveaux de l'action et de la décision syndicale font partie de notre identité.
- d. De même que l'attention concrète à la parité hommes-femmes, au soutien aux luttes féministes et pour l'émancipation des travailleuses dans la société et dans le syndicat.
- e. Une centrale internationaliste, avec une implication large dans les combats pour une autre Europe et un autre monde. » ⁽²⁴⁾

Le secrétaire général de la LBC-NVK, Ferre Wyckmans, avance et ose réunir six centrales ⁽²⁵⁾ autour d'un projet de « feuille de route » pour l'avenir des structures syndicales. De longues discussions conduisent à un projet amendé au Comité national de la CNE. Il doit être ratifié avant l'été 2015. Mais certaines centrales renâclent. Un second tour de discussions est relancé. Il aboutit en juillet 2016 à la signature d'une feuille de route complétée d'un ensemble d'engagements à l'égard des militant-es. C'est un document important mais qui n'a pas conduit, jusqu'ici du moins, à des réalisations concrètes ⁽²⁶⁾.

« Les militant-es et les instances de la CNE avaient longuement préparé et avalisé les accords possibles avec Metea d'une part, avec la CSC BIE d'autre part : le « verticalisme intégral » aurait pu être réalisé dans près de 40 commissions paritaires, soit que les employés et cadres rejoignent METEA ou BIE, soit à l'inverse que des ouvriers rejoignent leurs collègues employés dans la CNE, selon les secteurs. Au total, la CNE aurait perdu un peu de membres, mais le syndicalisme CSC aurait grandement gagné en efficacité et en simplicité. Hélas, les dirigeants d'une de ces deux centrales ont préféré « retirer la prise » des négociations fin 2017, tandis que les instances nationales de l'autre centrale ont rejeté le projet d'accord longuement négocié. Les militant-es CNE en sont passablement échaudé-es : il ne faut plus trop leur parler de négocier les « frontières syndicales » ... et en tout cas plus avant les élections sociales de 2020 ! »

Témoignage de Felipe Van Keirsbilck

1. « Accord interprofessionnel. La CNE a dit non », *Le Droit de l'employé*, n° 2, février 2011, p. 7.
2. En Flandre, Région et Communauté ont fusionné.
3. « En Wallonie et à Bruxelles », *Syndicaliste CSC*, 25 janvier 1984, p. 24.
4. Raymond Coumont sera président du CRW de 2004 à 2009.
5. CSC, *Rapport d'activité de la CSC 2004-2006*, Bruxelles, 2006, p. 56.
6. Pour plus d'informations sur le rôle de la CNE dans la création du CRB, voir *Le Comité régional bruxellois de la CSC. Vingt-cinq ans et autant de défis !* Bruxelles, CARHOP, 2009, p. 7-15 (Les Carnets du CARHOP)
7. CNE, Secrétariat général, Manifeste commun CNE-LBC, annexe au Comité national de la CNE du 14 mai 2008 - Positionnement dans les débats institutionnels, s.d.
8. CARHOP, « La Centrale nationale des employés. Aperçu historique 1912-1980 », *Études et documentation*, n° 72, octobre 1989, p. 90-94.
9. Le législateur considère qu'en cas de licenciement, il était plus difficile pour l'employé de retrouver un emploi ce qui n'était pas le cas pour l'ouvrier facilement reclassable.
10. « Attention ! Menaces sur votre sécurité d'emploi et de revenu ! », *Le Droit de l'employé*, n° 8, octobre 1995.
11. La Constitution garantit l'égalité entre tous les citoyens (article 10) et interdit la discrimination dans l'application des droits et libertés (article 11).
12. Une question porte sur le jour de carence octroyé à l'employé en cas de maladie, accident (voir article 52 de la loi de 1978 relative aux contrats de travail), l'autre sur le délai de préavis.
13. Knaepen P., « L'harmonisation des délais de préavis », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2170, 2013/5, p. 17.
14. De Deyn E. (SETCa), Delmée M. (SETCa), Coumont R. (CNE), Wyckmans F. (LBC), « Le contrat d'emploi en danger », *Le Droit de l'employé*, n° 4, avril 2009, p. 3.
15. « Les mesures de crise sont prolongées - Les trois mesures de crise », *Le Droit de l'employé*, n° 1, janvier 2010, p. 9.
16. *Ibidem*.
17. CNE, *2.020 syndiqués répondent à 115 questions sur leur syndicat*, s.l., mars 1998, p. 99.
18. Le contenu de ce congrès a été alimenté par une étude commandée par la CSC à la FTU (Fondation Travail-Université), à l'HIVA-Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving en 1994.
19. CNE, Secrétariat général, note « Réflexion sur l'évolution des structures syndicales » pour le Bureau national du 7 mars 2001, p. 5.
20. CNE, Secrétariat général, rapport du Conseil national élargi du 29 septembre 1999 ; rapport du Conseil national élargi du 5 septembre 2000.
21. CNE, Secrétariat général, note « Réflexion sur l'évolution des structures syndicales » pour le Bureau national, 7 mars 2001.
22. CNE, Secrétariat général, note « Résolution 23. Décision du Conseil national du 20 juin 2001 », s.d.
23. CNE, Secrétariat général, note pour le Comité national de la CNE du 18 mars 2015 « Où en est le débat «Frontières syndicales» ? », [mars 2015].
24. *Ibidem*.
25. Les trois centrales « ouvrières » (Metea, BIE (Bâtiment-Industrie et Énergie) et Alimentation-Services), les 2 centrales d'employés (LBC et CNE) et Transcom, à cheval sur le privé et le public. Les centrales purement publiques (enseignants et CSC-Services publics) ne sont pas associées à cette discussion.
26. Du moins au sud du pays car en Flandre, la LBC a cédé à la CSC-BIE ses secteurs du pétrole et de la chimie.