



L'ABC DE LA CSC

L'ABC DE LA CSC

Avant-propos

Avec 1,5 million de membres et 70.000 militants, la CSC est le plus grand syndicat de Belgique et le 12^e syndicat au monde. La CSC défend les droits des travailleurs et travailleuses, mais aussi de tous ceux et toutes celles qui ne peuvent pas (ou plus) travailler parce qu'ils sont malades, au chômage ou trop âgés.

Pour la CSC, la solidarité internationale constitue un maillon essentiel de cette action syndicale. Dans une économie globalisée, il est impossible de considérer les intérêts des travailleurs de notre pays indépendamment de ceux des travailleurs d'autres pays. Partout dans le monde, la CSC soutient des syndicats représentatifs, autonomes et libres dans leur lutte pour la justice sociale et le travail digne.

À cette fin, la CSC travaille en collaboration avec d'autres syndicats au sein de la Confédération européenne des syndicats et de la Confédération syndicale internationale. La CSC a également élaboré son propre programme de développement syndical international avec des partenaires syndicaux du Sud. Et elle travaille en étroite collaboration avec d'autres mouvements syndicaux par le biais de WSM, l'ONG belge du mouvement ouvrier chrétien pour la collaboration Nord-Sud. Enfin, la CSC est une des chevilles ouvrières de l'établissement de nouvelles conventions internationales au sein de l'Organisation internationale du travail. La CSC joue ainsi le rôle-clé de porte-parole du groupe des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes, qui veille au respect des conventions conclues.

Outre nos engagements internationaux, cet «ABC de la CSC» présente brièvement le fonctionnement interne de la CSC et le système étendu de la concertation sociale en Belgique. Y sont également abordés: le taux de syndicalisation élevé en Belgique, la couverture à presque 100% des travailleurs du secteur privé par des conventions collectives de travail, l'indexation automatique des salaires à laquelle ont droit (presque) tous les travailleurs, le rôle de la CSC comme organisme de paiement des allocations de chômage, ou encore la Caisse centrale de résistance, qui permet de verser une indemnité à tous les membres de la CSC qui font grève ou mènent une action.

Nous espérons que cette brochure vous permettra de mieux comprendre la CSC et son fonctionnement. Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à vous adresser aux collègues d'ACV-CSC International. Vous trouverez leurs coordonnées à l'arrière de ce magazine. ■■

**Rédacteurs:**

Patrick Van Looveren
en Bram Van Vaerenbergh

Photos de couverture: Jan Agten,
Stefaan Beel, Tim Dirven, Michael De
Lausnay, Violaine Martin/ILO, Guy
Puttemans, Kristof Vadino

Lay-out: Gevaert Graphics

Editrice responsable:

Dominique Leyon

Numéro de depot: D/2024/0780/27

Ann Vermorgen
Présidente de la CSC



Marie-Hélène Ska
Secrétaire générale
de la CSC

Sommaire



4

**LA BELGIQUE:
L'UNION
FAIT LA FORCE**



6

**LES SYNDICATS
EN BELGIQUE**



8

**ORGANISATION
INTERNE
DE LA CSC**



10

**LA CSC EN MODE
CAMPAGNE**



12

**LA CSC DANS LA
CONCERTATION
SOCIALE
EN BELGIQUE**



14

**LA CSC S'ENGAGE
AU NIVEAU
EUROPÉEN...**



16

**... ET DANS
LE MONDE**



18

**QUESTIONS
FRÉQUENTES
SUR LE SYNDICAT**



20

**L'ÉQUIPE
ACV-CSC
INTERNATIONAL**

LA BELGIQUE: L'UNION FAIT LA FORCE

Un pays petit, mais complexe. Trois langues officielles – le français, le néerlandais et l'allemand –, 11,7 millions d'habitants sur 30.689 km², six gouvernements, et le centre de l'Europe, avec les sièges de l'Union européenne et de l'OTAN à Bruxelles.



C'est en 1830 que la Belgique devient indépendante. Un an plus tard, la monarchie y est officiellement établie. Elle existe toujours: le roi Philippe est le septième roi des Belges depuis le 21 juillet 2013. Mais la Belgique unitaire a subi plusieurs transformations entre-temps. Depuis le début de la «réforme de l'État» en 1970, la Belgique compte trois communautés (flamande, francophone et germanophone), chacune avec un gouvernement. En outre, notre pays est divisé en trois régions (flamande, wallonne et de Bruxelles-capitale), chacune ayant aussi son propre gouvernement. Les gouvernements de la Région et de la Communauté flamandes ayant fusionné, la Belgique compte donc six (!) gouvernements en tenant compte du gouvernement fédéral. Les communautés sont compétentes (culture, bien-être et enseignement), les régions pour les matières économiques.

Le pays a longtemps connu trois partis politiques traditionnels: les démocrates-chrétiens, les socialistes, et les libéraux. Au début, ces partis étaient nationaux, mais les trois grandes familles politiques ont à présent des partis distincts dans les deux parties du pays. Depuis les années 1980, de nouveaux partis ont rejoint le paysage politique: les verts, les nationalistes et les communistes se présentent également aux élections. Ces dernières années, on note surtout un glissement vers la droite (extrême) en Flandre: les nationalistes flamands de la NVA y sont le plus grand parti depuis 2010, alors que le Vlaams Belang d'extrême droite est arrivé en deuxième position aux deux dernières élections de 2019 et 2024.

La Belgique a toujours eu une économie ouverte. Selon des critères économiques,

SA PLACE CENTRALE DANS L'UNION EUROPÉENNE ET SA GRANDE OUVERTURE ÉCONOMIQUE PERMETTENT À LA BELGIQUE D'EXPLOITER PLEINEMENT SES ATOUTS ET DE CONTINUER À OCCUPER UNE PLACE IMPORTANTE DANS LE COMMERCE INTERNATIONAL.

occuper une place importante dans le commerce international.

La population active belge peut-être répartie en trois catégories: 54,4% d'employés, 32,5% d'ouvriers et 13,1% de fonctionnaires. De plus, 63,8% des actifs travaillent à temps plein, les autres étant occupés à temps partiel. II



sociaux et politiques, la Belgique compte parmi les trois pays les plus globalisés au monde. Avec moins de 0,16% de la population mondiale, La Belgique est le quinzième plus grand exportateur au sein du commerce international de marchandises (OMC - Organisation mondiale du commerce). En 2023, nos exportations de biens et services pesaient environ 86,68% du PIB. En 2023, 63,8% des exportations belges partaient

pour l'Union européenne, 10% pour l'Amérique et 4,3% pour l'Afrique. Notre pays est la principale plaque tournante mondiale du commerce de diamants, et fait partie des principaux exportateurs de médicaments, de polyéthylène et de revêtements de sol. Sa place centrale dans l'Union européenne et sa grande ouverture économique permettent à la Belgique d'exploiter pleinement ses atouts et de continuer à



Il n'y a que quatre pays au monde qui produisent plus de **BIÈRE** que la Belgique.

La Belgique est le pays qui compte **LE PLUS DE CHÂTEAUX** au kilomètre carré.

Le saviez-vous?

WATERLOO, le célèbre champ de bataille qui a scellé la défaite de l'Empereur Napoléon Bonaparte, se trouve au sud de Bruxelles.



Avec Washington, **BRUXELLES** est la ville qui héberge la plus grande communauté diplomatique et le plus grand nombre de correspondants de presse étrangers au monde.



Les syndicats en Belgique

La Belgique compte aujourd'hui trois organisations syndicales représentatives: la CSC (chrétienne), la FGTB (socialiste) et la CGSLB (libérale). Le taux de syndicalisation y est compris entre 55 et 65% (selon la méthode de calcul utilisée), pour une population active de 7 millions de personnes. Des élections sociales sont organisées tous les quatre ans.

La CSC, la FGTB et la CGSLB constituent un front syndical commun lors d'importantes actions ou négociations. C'est la raison pour laquelle on voit des responsables syndicaux rouges, verts et bleus en tête de cortège lors de ces manifestations – à Bruxelles ou ailleurs.

Des élections sociales sont organisées tous les quatre ans en Belgique. Les travailleurs du secteur privé y élisent leurs représentants syndicaux au conseil d'entreprise (CE) ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) de leur entreprise. Les résultats permettent de déterminer la représentativité des différents syndicats. Depuis les années 70, la CSC y confirme systématiquement sa position de plus grand syndicat au niveau national.

Ces résultats électoraux sont conformes à l'évolution du nombre d'affiliés. Le nombre d'affiliés à la CSC a beaucoup augmenté depuis 1925. La progression a été particulièrement marquée entre 1929 et 1932,

durant l'immédiate après-guerre (1945-1949) et au début des années 70. C'est d'ailleurs à cette époque que le cap du million de membres a été dépassé pour la première fois. Depuis, le nombre d'affiliés a atteint 1,6 million de personnes avant de légèrement régresser à 1,5 million. Cette baisse s'explique avant tout par l'évolution du tissu socio-économique de notre pays.

Lors des dernières élections sociales de 2024 – qui se sont tenues dans 7.407 entreprises –, la CSC a obtenu la majorité des sièges tant aux CPPT (55,38%) qu'aux CE (53,32%). Des élections pour le conseil d'entreprise ont été organisées dans 4.152 entreprises. Un CPPT doit être installé dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, alors que le nombre minimal de travailleurs est fixé à 100 pour le CE. Le vote n'est pas obligatoire pour les élections sociales, mais quelque 776.000 travailleurs ont fait valoir leur voix pour les conseils d'entreprise, et quelque 829.000 pour les comités pour la prévention et la protection au travail.

Femmes

En 2024, la CSC a présenté quelque 57.655 candidats, dont 17.264 novices. Simultanément, la CSC a été le seul syndicat à parvenir à augmenter le nombre de femmes élues à la fois au CPPT et au conseil d'entreprise. Les femmes représentent ainsi 43,26% de nos élus au CPPT, et 41,88% de nos élus au sein des CE. Nous sommes le seul syndicat à enregistrer une hausse dans les deux organes de concertation, mais aussi le syndicat qui compte proportionnellement le plus de femmes élues sur ses listes.

Premières associations professionnelles chrétiennes

En Belgique, les premières associations professionnelles naissent à la moitié du XIXe siècle à Gand. En 1886, Leo Bruggeman et Gustaaf Eylenbosch fondent l'Anti-Socialistische Ka-toenbewerdersbond (ligue antisocialiste des ouvriers du coton).

1886

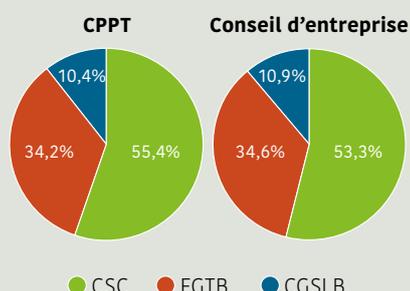


1955

La CSC obtient la semaine de cinq jours

Lors de son congrès de 1951, la CSC fait de la généralisation de la semaine de cinq jours avec maintien du salaire l'une des priorités de son action. En 1955, la CSC décide d'organiser des grèves du samedi jusqu'à ce que cette revendication soit entendue. Un accord est finalement trouvé au sein de la Conférence du travail; il prévoit une introduction progressive de la semaine de cinq jours, et une réduction de la durée hebdomadaire de travail de 48 à 45 heures, avec maintien du salaire.

Répartition des sièges 2024





1912

Confédération CSC

Pour favoriser la collaboration, le Secrétariat général des Unions Professionnelles Chrétiennes est créé en 1904. Huit ans plus tard, il devient une confédération nationale: la Confédération des syndicats chrétiens (CSC).



1920

Index

Le premier indice des prix au détail est publié en 1920, et un lien avec les salaires est établi sous l'impulsion des syndicats.



1924

Loi sur les pensions

La loi sur la retraite obligatoire à 65 ans pour les ouvriers et 60 ans pour les ouvrières est votée en 1924.

Développement de la sécurité sociale

Alors que la Deuxième guerre mondiale fait toujours rage, les principales organisations patronales et syndicales et d'anciens hauts-fonctionnaires se réunissent pour préparer la reconstruction du pays. Ils établissent notamment un «Projet de contrat de solidarité social» qui prévoit un système d'assurances sociales obligatoires pour tous les travailleurs.

1944

1936

Première Conférence nationale du travail

La crise des années 1930 mène en 1936 à la plus grande vague de grèves jamais connue par notre pays. Le gouvernement finit par plier, et organise la première Conférence nationale du travail, qui permet d'obtenir une augmentation du salaire minimum, une semaine de congés payés et l'introduction progressive de la semaine de 40 heures.

2014



Plus grande manifestation syndicale de l'histoire à Bruxelles

Le 6 novembre 2014, 120.000 personnes défilent contre une série de mesures anti-sociales du gouvernement Michel Ier (droite). Cette manifestation est suivie de grèves provinciales et d'autres manifestations.

1973-1989

La création d'emplois devient la priorité

Le choc pétrolier de 1973 provoque une crise économique et une montée du chômage. La création d'emplois devient alors la priorité de la CSC. En 1975, la prépension à 60 ans avec obligation de remplacement est introduite pour donner aux jeunes davantage de chances d'obtenir un emploi. L'âge minimum et les conditions de carrière seront par la suite encore assouplis.



1990-2007

Politique d'austérité

La crise économique persistante conduit les gouvernements successifs à imposer une longue cure d'austérité. Ils adoptent ainsi la loi sur la norme salariale, à laquelle les syndicats s'opposent encore aujourd'hui. Cependant, cette période est également marquée par plusieurs avancées sociales, comme le crédit-temps, la semaine des 38 heures et des allocations sociales liées au bien-être.

2024

Vingt-cinq jours de congés payés?

Actuellement, la CSC fait notamment campagne pour garantir à chaque travailleur 25 jours de congés payés par an, au lieu des 20 jours actuels.

Organisation interne de la CSC

Une organisation et des structures solides sont indispensables pour garantir une action syndicale efficace avec et pour les membres. Celles-ci n'ont cessé d'évoluer au fil des ans, et continueront à s'adapter à l'évolution des organisations de la CSC et du contexte social, économique et politique.

La première caractéristique de l'organisation et des structures de la CSC est qu'elles reposent sur deux piliers: le pilier professionnel (lieu de travail) et le pilier interprofessionnel (lieu de vie).

Les instances politiques de la CSC fonctionnent selon une «démocratie par échelon»: chaque niveau décisionnel choisit ses représentants à l'échelon supérieur. Les instances interprofessionnelles tendent vers la représentation paritaire entre les femmes et les hommes, et visent une représentation proportionnelle de tous les membres de la CSC, quels que soient leur âge, leur statut ou leur origine.

Les deux piliers de l'action syndicale

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 syndicale (en fonction du secteur dans lequel il travaille) et d'une fédération régionale, selon son domicile et/ou lieu de travail.

L'action syndicale au sein de l'entreprise relève du pilier professionnel, et l'action syndicale au niveau régional relève du pilier interprofessionnel. On peut être militant dans son entreprise et/ou au niveau régional.

Le travail des centrales professionnelles et des fédérations (régionales) est soutenu par la confédération, qui regroupe et coordonne l'action générale du mouvement. Celle-ci est organisée en plusieurs services pour soutenir le travail des centrales et des fédérations et l'action générale de la CSC.

Le pilier interprofessionnel: les fédérations

En 2024, la CSC compte treize fédérations: sept en Wallonie, une à Bruxelles et cinq en Flandre. Chaque fédération organise le service aux membres et le prolongement de l'action du mouvement.

Les fédérations coordonnent et stimulent l'action syndicale autour de projets qui dépassent le cadre d'un secteur ou d'une entreprise. Elles représentent les travailleurs et travailleuses dans la région où ils et elles habitent, et organisent l'action du mouvement (thématique et/ou pour groupes cibles), parfois en collaboration avec d'autres organisations. Elles prennent également en charge l'assistance juridique dont bénéficient tous les membres, la formation des délégués et militants, ainsi que la perception et la gestion des cotisations des membres.

Les pouvoirs publics font appel aux syndicats comme organismes de paiement (OP) des allocations de chômage. Son organisation par la CSC diffère selon la région.

13 Fédérations- CSC

Flandre / Bruxelles / Wallonie

Bewegingsverbond ACV Brussel / Fédération Mouvement CSC Bruxelles	CSC Brabant wallon CSC Mons - La Louvière
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Provincie Antwerpen	CSC Hainaut Occidental
ACV Limburg	CSC Liège - Verviers - Ostbelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

Le pilier professionnel: les centrales professionnelles

Dans les entreprises qui ont une représentation syndicale, le travail syndical de base a lieu au sein de l'entreprise. Chaque membre a son mot à dire dans sa section (de militants). La section réunit les militants élus au conseil d'entreprise (CE), au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et à la délégation syndicale (DS), ainsi que les autres militants au sein de l'entreprise. La section organise les actions et les services syndicaux au sein de l'entreprise, en étroite collaboration avec le permanent syndical de la centrale professionnelle qui suit l'entreprise.

Les dix centrales professionnelles regroupent les membres par secteur d'activité (métal, alimentation, enseignement, services publics...). Elles coordonnent et stimulent l'action syndicale sur des thématiques en lien avec l'entreprise et le secteur. Elles représentent également les travailleurs dans les commissions paritaires, relèvent les défis et répondent aux problèmes qui se posent dans le secteur, en matière de conditions de travail, au niveau de la situation économique des entreprises, et concernant l'emploi. Elles mènent les actions nécessaires en collaboration avec les sections syndicales des entreprises.



Bureau journalier de la CSC (juin 2024) de gauche à droite:
Koen Meesters, Ann Van Laer, Marc Becker,
Ann Vermorgen (Présidente), Stijn Gryp,
Marie-Hélène Ska (Secrétaire générale), Bart Vannetelbosch,
Anne Léonard en Annemie Plessers

© Michael De Lausmay

Dix centrales professionnelles de la CSC	Secteurs et travailleurs qui sont représentés et défendus par cette centrale
CSC Alimentation et Services	nettoyage, industrie alimentaire, horeca, gardiennage, United Athletes...
CSC bâtiment – industrie & énergie	bâtiment, industrie, énergie, chimie, entreprises de travail adapté
ACV-CSC Metea	sidérurgie, métal et textile
CNE	employés et cadres (et dans certains cas aussi des ouvriers) de tous les secteurs privés
ACV Puls	
CSC Services publics	Secteur public
CSC Transcom	secteurs maritime et aérien, chemins de fer, télécom, culture, du diamant, transport routier, logistique
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	tous les niveaux et réseaux d'enseignement en Flandre, à l'exception de l'enseignement primaire et maternel subventionné et des universités
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	enseignement primaire subventionné néerlandophone
CSC Enseignement	enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone, à l'exclusion des universités

Confédération

La confédération est la coupole qui regroupe les centrales professionnelles et les fédérations interprofessionnelles de la CSC. Elle organise la solidarité entre tous les membres de la CSC.

La confédération:

- coordonne l'action syndicale de la CSC;
- conclut des conventions collectives de travail pour l'ensemble des travailleurs;
- négocie avec les employeurs et le gouvernement au niveau interprofessionnel;
- représente l'ensemble des travailleurs au niveau régional, national et international;
- gère les finances communes;
- organise des services en appui du travail des centrales et des fédérations;
- organise l'action générale de la CSC et son expression politique.

La confédération est dirigée par le bureau journalier, qui est composé d'un président, d'un secrétaire général et de sept secrétaires nationaux. ■

La CSC en mode campagne

Avec ses campagnes spécifiques, la CSC attire l'attention sur des sujets vraiment importants aux yeux des travailleurs et des travailleuses. En parallèle, la CSC mène plusieurs actions spécifiquement axées sur des groupes particuliers. Voici un petit florilège de nos campagnes et actions.

Interim United

Interim United se concentre spécifiquement sur les travailleurs intérimaires. Le syndicat fait notamment campagne sur les primes de fin d'année et a développé une application que peuvent utiliser les intérimaires pour enregistrer leur nombre de jours travaillés. II



Jeunes CSC

Les Jeunes CSC (du côté francophone) et Jong ACV (du côté néerlandophone) se focalisent sur les droits des jeunes travailleurs. Ils font ainsi campagne sur les salaires, le prix des transports en commun, les stages, les jobs étudiants... II

L'AVENIR DES JEUNES
CE N'EST PAS DU HASARD !

STOP LA GALÈRE
EN DÉBUT DE CARRIÈRE!

Il faut **100 millions €** pour :

- L'accès à la sécurité sociale jusqu'à 30 ans
- L'accès à cette protection sans limite dans le temps
- Une période d'attente de 75 jours pour obtenir l'allocation

Signe la pétition !

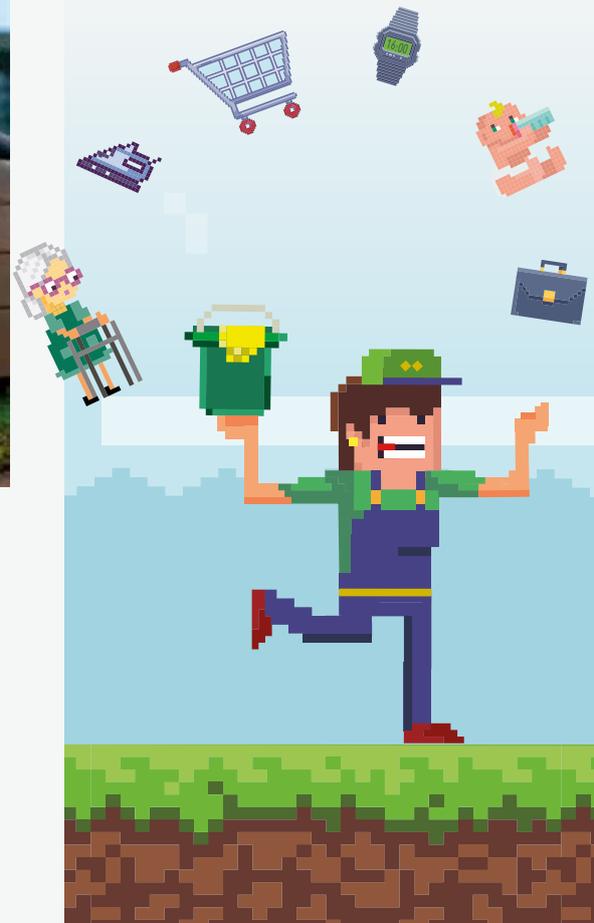
Pétitions et infos ici !

+25 STOP LA GALÈRE EN DÉBUT DE CARRIÈRE!



United Freelancers

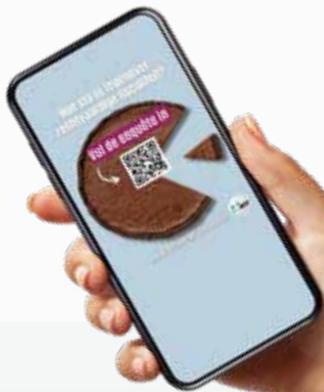
CSC United Freelancers, c'est le syndicat des indépendants et des travailleurs freelance. Il défend leurs intérêts sur le plan individuel et collectif, avec notamment une assistance et des services individuels. Il organise également des webinaires, qui sont largement visionnés. II





Index We Trust

Index We Trust est une campagne mise sur pied par la CSC pour défendre une indexation automatique des salaires, qui est attaquée de toutes parts. Nous avons sorti un magazine spécial sur le sujet, et distribué 1 million de sacs à pain chez 1.000 boulangers du pays. II



Élections sociales 2024

Tous les quatre ans, la CSC organise une campagne pour les élections sociales. En 2024, nous avons appelé les travailleurs et travailleuses à se porter candidats, et à ne pas garder pour eux leurs idées pour un meilleur lieu de travail. II

**PARTAGEZ VOS
IDÉES
AILLEURS
QU'À LA
MAISON**

**SUPER
MARIA**

Femmes CSC

Les Femmes CSC (du côté francophone) et ACV Gender (du côté néerlandophone) défendent les droits des femmes au travail. Elles revendiquent un meilleur équilibre entre travail et vie privée, et font campagne chaque année. II





La CSC dans la concertation sociale en Belgique

La Belgique s'est dotée d'un système élaboré de concertation sociale entre employeurs et travailleurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Et tant au sein des entreprises/institutions qu'au niveau sectoriel, régional et national.

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Il existe trois formes de concertation structurée avec l'employeur au niveau de l'entreprise: la délégation syndicale (régie par secteur), le comité pour la prévention et la protection au travail (à partir de 50 travailleurs) et le conseil d'entreprise (à partir de 100 travailleurs). Les petites entreprises ne sont pas obligées de mettre en place ces organes de concertation. S'il y a une délégation syndicale au sein d'une petite entreprise, celle-ci possède une partie des compétences dévolues au comité pour la prévention et la protection au travail et au conseil d'entreprise.

La **délégation syndicale** n'est constituée que de délégués syndicaux. À partir de combien de travailleurs une délégation syndicale doit-elle être constituée? Comment les membres sont-ils désignés? De quelles facilités dispose-t-elle pour accomplir son travail syndical? Tous ces points sont fixés par les commissions paritaires au sein de chaque secteur.

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations avec l'employeur en vue de conclure des conventions collectives de travail, veiller à l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail au sein de l'entreprise, régler des

problèmes individuels et collectifs et organiser des actions syndicales.

Le **conseil d'entreprise** (CE) et le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont composés paritairement de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs sont élus tous les quatre ans lors des élections sociales. Généralement, ouvriers et employés sont représentés séparément tant au conseil d'entreprise qu'au comité pour la prévention et la protection au travail. Si l'entreprise compte plus de 25 jeunes travailleurs, les jeunes disposent également d'une représentation distincte. Enfin, une représentation distincte pour les cadres peut être prévue au conseil d'entreprise si l'entreprise compte plus de quinze cadres.

Le **conseil d'entreprise** dispose de compétences sociales, économiques et financières. Il doit être informé de la situation économique et financière de l'entreprise et de l'évolution de l'emploi chaque année, chaque trimestre et à l'occasion de certains événements. Le conseil d'entreprise est en outre habilité à formuler des avis sur l'organisation du travail et les conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies, la politique de personnel, l'accueil des nouveaux travailleurs, la formation, le télétravail, etc. Il possède également un pouvoir décisionnel en matière de planification des vacances annuelles, de remplacement des jours fériés, de modifications du règlement du travail et de désignation du réviseur d'entreprise. Ces dernières années, le conseil

d'entreprise s'est également vu attribuer de nouvelles compétences, telles que le rapport de durabilité ou encore les investissements environnementaux.

Le **comité pour la prévention et la protection au travail** a pour mission de veiller au bien-être des travailleurs sur leur lieu de travail (sécurité, santé, ergonomie, stress, substances dangereuses...), de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, et de veiller à la qualité de l'environnement, à la fois dans et en dehors de l'entreprise. Il est assisté dans sa mission par un service interne et externe de prévention et protection au travail.

CONCERTATION AU NIVEAU SECTORIEL

La concertation sectorielle a lieu au sein de commissions paritaires composées d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et syndicales. Ces commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui s'appliqueront à toutes les entreprises et à tous les travailleurs d'un (sous-)secteur.

CONCERTATION AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Groupe des Dix

Les dirigeants des syndicats et des organisations patronales au niveau national forment ensemble le «Groupe des Dix». Ce Groupe des Dix négocie un accord interprofessionnel tous les deux ans. L'accord interprofessionnel contient des dispositions minimales qui s'appliqueront à tous les travailleurs du secteur privé.

Conseil national du travail

Le Conseil national du travail (CNT) compte un nombre égal de représentants des syndicats et des organisations patronales. Il est habilité à conclure des conventions collectives de travail qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des employeurs du secteur privé. Le CNT peut également conclure des accords sectoriels pour les secteurs qui ne disposent pas d'une commission paritaire fonctionnelle. De plus, le CNT a pour mission légale d'émettre des avis ou des propositions avant l'adoption de certains arrêtés d'exécution, notamment en matière de droit du travail individuel et collectif et de droit de la sécurité sociale.

Conseil central de l'économie

Le Conseil central de l'économie (CCE) – qui compte également un nombre égal de représentants des syndicats et des organisations patronales, mais aussi des représentants du monde académique – rend des avis et formule des propositions à l'attention d'un ministre ou au Parlement sur des questions liées à l'économie et aux entreprises. Depuis 1996, le CCE doit par exemple présenter chaque année un rapport sur les marges disponibles pour l'évolution des coûts salariaux, et ce, sur base d'une comparaison avec l'évolution des coûts salariaux dans les trois pays voisins.

Autres organes

En tant qu'interlocuteur social, la CSC est également représentée dans de nombreux organes consultatifs, de concertation ou de gestion, comme le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, divers organismes de la sécurité sociale, la Banque Nationale de Belgique (BNB), la Commission de l'indice et le Conseil fédéral du développement durable.

Concertation régionale

Comme au niveau national, la CSC est

représentée et établit des lignes directrices au sein de plusieurs organes consultatifs et de concertation au niveau régional – en Wallonie, en Fédération Wallonie-Bruxelles, en Région de Bruxelles-Capitale et en Flandre.

DANS LE SECTEUR PUBLIC

COMITÉS DE NÉGOCIATION ET DE CONCERTATION

Dans le secteur public, la concertation sociale a lieu dans différents comités de négociation ou de concertation qui comptent un nombre égal de représentants des pouvoirs publics et des organisations syndicales représentatives (dont la CSC et ses centrales professionnelles).

ENTREPRISE PUBLIQUE AUTONOME

Les entreprises publiques autonomes ont chacune leur propre commission paritaire. Le Comité des entreprises publiques fait office de coupole et est compétent pour les matières communes.

NÉGOCIATION DANS L'ENSEIGNEMENT LIBRE

À la différence de l'enseignement officiel, des comités de négociations locaux sont établis dans l'enseignement libre subventionné et ses centres d'orientation scolaire. Ils ont des compétences similaires aux conseils d'entreprise dans le secteur privé et aux comités de négociation et de concertation dans le secteur public. ■

La CSC s'engage au niveau européen...



Marc Leemans prenant la parole lors de la Conférence internationale de l'OIT à Genève.

La CSC investit en faveur d'une internationalisation des droits des travailleurs et de règles mondiales pour la justice sociale et le travail digne. À cet effet, elle collabore avec des syndicats pluralistes, représentatifs, démocratiques et indépendants affiliés à la Confédération européenne des syndicats et la Confédération syndicale internationale, en Europe et dans le monde entier.

En étant membre de la Confédération européenne des syndicats

La CSC est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES), fondée en 1973 dans le but de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen. La CES regroupe 94 confédérations syndicales de 42 pays et dix confédérations syndicales européennes (sectorielles). Elle a son siège à Bruxelles. www.etuc.org

En étant active dans des conseils syndicaux interrégionaux

La CES a mis en place plusieurs structures destinées à défendre les intérêts de groupes spécifiques de travailleurs. Citons par exemple les Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR), qui regroupent des syndicats d'États membres frontaliers pour défendre les intérêts des travailleurs d'une région frontalière. Les fédérations de la CSC sont impliquées dans plusieurs CSIR, où elles collaborent avec des syndicats français, néerlandais, allemands et luxembourgeois selon la région.

En collaborant avec des partenaires syndicaux d'Europe centrale et d'Europe de l'Est

La CSC investit dans la coopération et les échanges avec des syndicats d'Europe centrale et d'Europe de l'Est afin de favoriser le développement de modèles sociaux robustes et du dialogue social dans ces régions. L'objectif de réduire l'écart en matière de salaire et de sécurité sociale entre l'Europe occidentale et l'Europe de l'Est afin d'empêcher le dumping social. En collaboration avec la CES, la CSC organise des séminaires, notamment sur le rôle des syndicats dans la transition (climatique) juste, le dialogue social et les modèles sociaux en Europe avec des syndicats d'Europe de l'Est. Avec des syndicats de pays candidats à l'adhésion à l'UE, elle organise des séminaires

sur leur rôle dans le processus d'adhésion à l'UE, afin également de faciliter leur accès aux instances européennes.

En suivant de près les accords commerciaux négociés par l'UE

La CSC s'engage en faveur d'une politique commerciale juste et durable qui protège le droit du travail, les droits humains et les normes environnementales. Entre 2022 et 2024, son attention s'est surtout portée sur

LA CSC S'ENGAGE EN FAVEUR D'UNE POLITIQUE COMMERCIALE JUSTE ET DURABLE QUI PROTÈGE LE DROIT DU TRAVAIL, LES DROITS HUMAINS ET LES NORMES ENVIRONNEMENTALES.

le suivi des accords commerciaux conclus entre l'UE et d'autres pays/blocs commerciaux. Ainsi, la CSC dénonce l'accord conclu entre l'UE avec le Mercosur (zone de libre-échange qui comprend plusieurs pays d'Amérique du Sud), qui ne prévoit aucune disposition contraignante et sanctionnable en matière de respect des droits du travail, des droits humains et des normes environnementales.

En siégeant dans des conseils d'entreprise européens de multinationales

Les entreprises multinationales qui comptent au moins 1.000 travailleurs dans les pays membres de l'UE ou de l'Espace économique européen et au moins 150 travailleurs dans au moins deux États membres

sont tenues de mettre en place un comité d'entreprise européen ou une autre procédure de consultation ou d'information des travailleurs. On dénombre actuellement quelque 1.300 comités d'entreprise européens actifs en Europe. Des représentants du personnel des entreprises des pays concernés y siègent, et donc de nombreux représentants des travailleurs de la CSC.

En faisant entendre sa voix dans la concertation sectorielle européenne

Au niveau sectoriel, une quarantaine de comités sectoriels européens ont déjà été mis en place pour organiser le dialogue social dans leur secteur. Les travailleurs y sont représentés par des fédérations syndicales (sectorielles) européennes, au sein desquelles de nombreux représentants de la CSC ont leur mot à dire.

En participant activement à la concertation interprofessionnelle européenne

Depuis le protocole social du traité de Maastricht, la Commission européenne doit consulter les organisations européennes représentatives des syndicats et des employeurs sur chaque avant-projet de législation et initiative européenne en matière de sociale. Le dialogue social européen avec les organisations patronales a mené à des accords-cadres sur le congé parental, le temps partiel, les contrats de travail de durée déterminée, le télétravail, le stress lié au travail, le harcèlement et la violence au travail, les marchés du travail inclusifs, le vieillissement et la numérisation. La CSC participe activement au dialogue social européen par le biais des organes de la Confédération européenne des syndicats.

En formulant des avis au sein du Comité économique et social européen

Le Comité économique et social européen (CESE) est un organe consultatif de l'Union européenne qui réunit des représentants des organisations patronales, des syndicats et d'autres organisations de la société civile de tous les États membres de l'UE. La CSC y exerce son influence par l'intermédiaire de deux mandats. ■

... et dans le monde

La CSC imprime également sa marque au niveau mondial. Elle est l'une des forces motrices de l'Organisation internationale du travail et de la Confédération syndicale internationale. Ses centrales professionnelles sont très impliquées dans les coupoles syndicales internationales de leur secteur. Via ACV-CSC International et avec WSM, la CSC soutient des partenaires syndicaux et des mouvements sociaux du Sud.

En étant membre de la Confédération syndicale internationale (CSI)

La CSC est membre de la Confédération syndicale internationale (CSI), fondée en 2006. C'est le plus grand mouvement social au monde, avec 340 organisations de 169 pays qui comptent ensemble 207 millions de membres. Représentée sur les différents continents par ses organisations, la CSI travaille en étroite collaboration avec les fédérations syndicales mondiales responsables de l'action syndicale dans les secteurs. Le secrétaire général de la Confédération syndicale internationale est le Belge Luc Triangle, qui a commencé sa carrière syndicale au sein de la CSC. La CSI a son siège à Bruxelles. www.ituc-csi.org

En s'impliquant fortement dans les coupoles syndicales sectorielles internationales

Les centrales professionnelles de la CSC sont très actives dans les coupoles syndicales internationales des secteurs qu'elles suivent. Ainsi, l'ACV-CSC Metea est membre d'IndustriALL Global Union, et la CSC Transcom est membre de la Fédération internationale des ouvriers sur secteur des transports (ITF).

En soutenant les partenaires syndicaux du Sud via ACV-CSC International

La CSC et sa fondation internationale ACV-CSC International ont développé un programme syndical international de développement avec des partenaires syndicaux du Sud. Ce programme permet à la CSC de contribuer au développement des capacités des syndicats du Sud afin qu'ils soient mieux armés dans les négociations collec-

tives et le dialogue social avec les employeurs et les pouvoirs publics. On investit aussi dans le développement de leur organisation interne et les services aux membres, l'organisation des travailleurs sur leur lieu de travail et l'action politique vis-à-vis des autorités pour une meilleure protection légale des droits des travailleurs. Le programme a également pour objectif de contribuer à améliorer la sécurité des revenus, de limiter la violence et la discrimination liée au genre, et de réduire l'empreinte écologique des entreprises.

«NOUS OBSERVONS ACTUELLEMENT DES ATTAQUES CONTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS PARTOUT DANS LE MONDE. IL EST INDISPENSABLE DE RÉPONDRE À CES ATTAQUES.»
LUC TRIANGLE,
SECRETAIRE GENERAL DE LA CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE

Dans le cadre du programme quinquennal 2022-2026, la CSC collabore avec des partenaires syndicaux de trois continents:

- en Asie avec KSBSI en Indonésie, CLC au Cambodge et KMU aux Philippines;

- en Afrique avec CSC Congo en République démocratique du Congo, Dignité en Côte d'Ivoire et CNT au Niger;
- en Amérique latine avec UGT au Brésil, CASC en République dominicaine et CSP et CTH en Haïti.

En collaborant étroitement avec WSM

Avec la FGTB et la CGSLB, le mouvement Nord-Sud belge et leurs organisations coupoles, 11.11.11 et la CNCd, la CSC milite pour la justice sociale dans le monde et la solidarité avec les peuples et les travailleurs du Sud global. Le travail mené avec WSM (We Social Movement), l'ONG du mouvement ouvrier chrétien pour la collaboration Nord-Sud, occupe une place particulière dans la collaboration avec la société civile.

WSM collabore avec cent organisations dans vingt pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine – pas seulement des syndicats, mais aussi des mutualités, des organismes de microcrédit, des organisations de femmes, de jeunes et de personnes âgées, et des associations pour la promotion d'un travail digne et la protection sociale. De plus, WSM s'investit beaucoup dans le soutien d'INSPIR, un réseau thématique pour la protection sociale au niveau national, continental et international. www.wsm.be

En étant un acteur-clé dans l'Organisation internationale du travail

Depuis Gust Cool, le président de la CSC est porte-parole du groupe des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes de l'Organisation internationale du travail, qui veille au respect des conventions conclues. La CSC est une force motrice dans l'établissement de nouvelles conventions internationales, notamment concernant les droits du personnel de maison. Au cours de la décennie écoulée, Luc Cortebeeck, Président honoraire de la CSC, a présidé le groupe des travailleurs au conseil d'administration de l'OIT, puis ce même conseil d'administration.

En formulant des avis à l'OCDE via TUAC

Les syndicats conseillent l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une organisation de 30 pays, via le Tuac (Trade Union Advisory Committee). Marc Leemans, ancien président de la CSC, est vice-président du Tuac.

En étant présente aux Conférences des Nations unies sur le changement climatique

Des représentants de la CSC font partie de la délégation belge en qualité d'observateurs et militent pour une transition juste vers une économie pauvre en carbone. II



QUESTIONS FRÉQUENTES SUR LE SYNDICAT

Les syndicats existent pratiquement partout, et depuis très longtemps. Mais il subsiste des différences significatives entre les paysages syndicaux nationaux. Pourquoi le taux de syndicalisation est-il si élevé en Belgique? Et pourquoi la CSC, comme les autres syndicats belges, n'a-t-elle pas de personnalité juridique? Vous trouverez les réponses à toutes ces questions – et bien d'autres encore – ci-dessous.

Pourquoi le taux de syndicalisation est-il si élevé en Belgique?

Le nombre de personnes affiliées à un syndicat est plutôt élevé en Belgique. Comme dans plusieurs pays scandinaves – Finlande, Islande, Suède et Danemark –, les syndicats y assurent en effet le versement des allocations de chômage. C'est ce qu'on appelle le système gantois, du nom de la ville où il a été appliqué pour la première fois. Même si l'on devrait plutôt parler d'un système «quasi-gantois» dans notre pays: il existe encore la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (Capac), un organisme public qui assure le versement des allocations de chômage aux demandeurs d'emploi qui choisissent de ne pas percevoir leurs allocations par le biais d'un syndicat.

Tous les travailleurs sont-ils couverts par des CCT?

En Belgique, presque tous les travailleurs du secteur privé sont couverts par des CCT. Une CCT – pour «convention collective de travail» – est un accord conclu entre un ou plusieurs organisations de travailleurs et

une ou plusieurs organisations d'employeurs, qui fixe des relations individuelles et collectives entre des employeurs et des travailleurs d'entreprises ou de secteurs économiques donnés. En Belgique, il existe des CCT intersectorielles – conclues au sein du Conseil national du travail –, des CCT sectorielles, et des CCT d'entreprise. Bien qu'un nombre croissant de travailleurs relèvent de CCT en Europe, ce taux reste stable à élevé en Belgique. Les CCT sont ainsi conclues par les syndicats, mais s'appliquent aussi aux non-membres. Ce n'est pas toujours le cas dans d'autres pays.

Pourquoi n'avons-nous guère souffert de l'inflation?

En Belgique, le système d'indexation automatique est largement répandu. Ses opposants affirment souvent que «ce système n'existe qu'en Belgique», mais on trouve également une forme d'indexation des salaires dans des pays comme le Luxembourg, Chypre et Malte. Il existe également des mécanismes visant à adapter les salaires à l'inflation au niveau sectoriel dans d'autres pays européens. Le système belge est cependant unique en ce sens que



Foto: Jan Agten

(presque) tous les travailleurs ont droit à une indexation automatique de leur salaire. Et, ce qui n'est pas sans importance, les allocations sociales et les salaires minimums sont également indexés. Bien que presque tous les travailleurs y aient droit, des différences persistent: 40% des travailleurs du secteur privé bénéficient d'une indexation annuelle en janvier, alors que certains travailleurs ont droit à une indexation dès que l'indice pivot est dépassé de 2%. Selon une estimation prudente, 1,7% des travailleurs du secteur privé relèvent toujours d'une commission paritaire qui ne prévoit aucun mécanisme d'indexation automatique.

Pourquoi les syndicats n'ont-ils pas de personnalité juridique?

Contrairement aux entreprises, les syndicats n'ont pas de personnalité juridique. Par conséquent, il est par exemple impossible d'assigner un syndicat devant la justice ou de lui réclamer des dommages et intérêts. Mais plus important encore: cette absence de personnalité juridique protège le droit de grève. Aux Pays-Bas, les syndicats ont la personnalité juridique, ce qui permet à des juges d'y interdire une

grève, par exemple. Comme on ne peut assigner un syndicat devant la justice en Belgique, il est également impossible d'introduire une demande en responsabilité. Il ne serait pas souhaitable qu'un syndicat doive supporter les millions d'euros de dommages économiques que provoque une grève. En outre, la personnalité juridique obligerait les syndicats à publier leurs données financières en Belgique, ce qui permettrait aux entreprises et/ou aux pouvoirs publics de savoir rapidement à combien se monte leur «caisse de grève» et d'estimer en principe combien de temps un syndicat pourrait supporter financièrement une action de grève. Cela n'empêche pas les partis de droite (principalement) de réclamer depuis longtemps que les syndicats soient dotés d'une personnalité juridique, et d'en avoir fait un point de leur programme électoral en 2024.

D'où la CSC tire-t-elle ses revenus?

La CSC tire l'essentiel de ses revenus des cotisations de son million et demi d'affiliés. Tous les affiliés – à l'exception des étudiants et des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans – paient une cotisation,

dont le montant varie selon leur profil. À cela s'ajoutent des subsides des autorités. Cependant, ces subsides sont très limités, et la CSC souhaite qu'ils le restent, car elle tient à conserver son indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics. Les jetons de présence perçus par les collaborateurs de la CSC qui siègent dans divers conseils d'administration et organes de concertation paritaires lui sont également reversés.

En outre, la CSC reçoit une indemnité administrative pour son agrément comme organisme de paiement pour le chômage. Cependant, cette indemnité a beaucoup baissé ces dernières années, au point de ne plus couvrir la totalité des coûts. La CSC continue pourtant à prendre en charge cette activité déficitaire: elle estime en effet qu'elle ne doit pas seulement représenter les travailleurs qui ont un emploi, mais aussi ceux qui n'en ont pas. Les cotisations servent à payer le personnel qu'emploie la CSC, mais financent également l'assistance syndicale dont bénéficient ces mêmes membres. En outre, les membres reçoivent une revue syndicale. Une partie de la cotisation de chaque membre va à la Caisse centrale de résistance (CCR), également appelée caisse de grève. Il s'agit là d'une forme essentielle de solidarité entre les membres et les centrales professionnelles de la CSC. La CCR peut ainsi verser des indemnités de grève en cas de grève et de lock-out et intervenir dans les dépenses liées aux actions mises sur pied en alternative aux grèves. La CCR est gérée par le Bureau national de la CSC. ■



L'ÉQUIPE ACV-CSC INTERNATIONAL

© Karolien Coenen



Karin Debroey
Coordinatrice ACV-CSC
International
karin.debroey@acv-csc.be



**Esther Quist –
Therson Danquah**
Assistante de gestion
esther.quist-thersondanquah@acv-csc.be



Frederic Triest
Coordinateur programme
frederic.triest@acv-csc.be



Joris Van De Voorde
Gestion financière
joris.vandevoorde@acv-csc.be



Veerle Lens
Gestion qualité
veerle.lens@acv-csc.be



Jeroen Roskams
Desk Asie
jeroen.roskams@acv-csc.be



Annick De Ruyver
Desk Amérique Latine
annick.deruyver@acv-csc.be



Amélie Chevalier
Desk Afrique
amelie.chevalier@acv-csc.be



Thomas Miessen
Desk Europe
thomas.miessen@acv-csc.be



Laura Eliaerts
Desk RDC
laura.eliaerts@acv-csc.be