

Le projet social de la CNE

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

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

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

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

1>Un emploi ? C'est un droit !

Six principes essentiels pour que l'emploi soit un droit

1 - Droit à l'emploi pour tous

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

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



2 - Emplois convenables

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

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

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

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

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

5 - Ni ségrégation, ni travailleurs de seconde zone

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

6 - Les femmes et les hommes sont égaux

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

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

L'emploi : un droit ! Qu'en est-il en réalité aujourd'hui ?

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

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

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

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



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

Dix principes essentiels pour une société de juste salaire

1 - Le salaire doit être payé en argent disponible

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



2 - Le salaire doit permettre de vivre dignement.

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

3 - Le salaire doit être indexé !

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

4 - Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs

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

5 - La sécurité sociale, c'est du salaire

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

6 - Le salaire doit contribuer au financement des fonctions publiques

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

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

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

8 - Le salaire ne peut fluctuer avec les bénéfices

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

9 - Le salaire doit être négocié sur base objective

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

10 - Egalité des salaires entre les hommes et les femmes

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

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

Un juste salaire ?

Qu'en est-il en réalité aujourd'hui ?

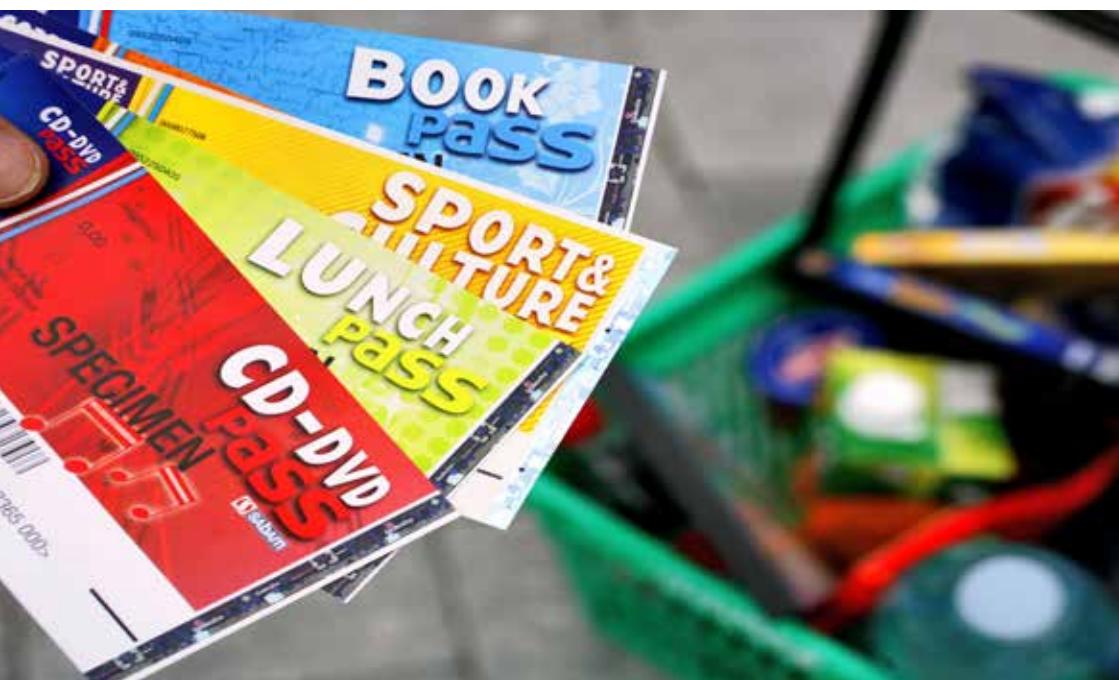
Des bénéfices qui évoluent plus vite que les salaires : en 2006, les bénéfices ont augmenté de 15,8% quand les salaires évoquaient de 4,7%. Depuis le début des années 1980, les salaires évoluent moins vite que les richesses produites par les salariés. Les actionnaires empêchent la différence et voient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

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

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

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

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



3>Pour le bien-être au travail

Cinq principes pour le bien-être au travail

1 - Personne ne devrait s'épuiser au travail

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

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

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



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

2 - Interdire ou dissuader les situations à risque

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

3 - Stress : s'y attaquer collectivement

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

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

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

4 - CPPT pour tous

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

5 - Organiser le bien-être des travailleurs précaires

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

Le travail, c'est la santé ?

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

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

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

Quelques exemples de stratégies et d'action

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

3. Des centaines d'améliorations, au quotidien : un nombre important d'élus CNE

investissent dans des dossiers majeurs dans leur entreprise. Quelques cas:

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

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

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

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

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

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

4>Le temps, c'est la vie

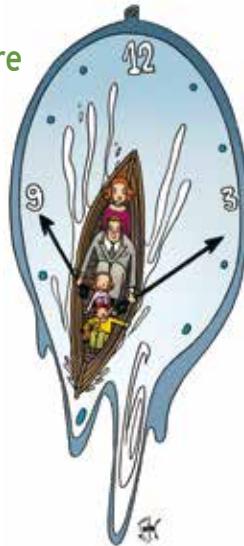
Sept principes pour prendre le temps de vivre

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Nous voulons travailler pour vivre bien et non vivre mal pour travailler. Nous voulons un emploi pour tout le monde, mais nous croyons aussi qu'il faut limiter la part de notre temps que nous consacrons au travail dans la journée, la semaine, l'année ou la vie.

Travailler moins est aussi une nécessité si nous voulons un emploi pour tous: la productivité du travail croît sans cesse, si bien qu'une demi-heure de travail d'aujourd'hui produit autant de richesses qu'une heure entière il y a 35 ans.

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

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

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

6 - Du temps libre à la fin de la carrière

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

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

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

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

Temps libre, ou temps de chien ?

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

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

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

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

Quelques exemples de stratégies et d'action

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

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

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

5>Gérer nos entreprises

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

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

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



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

2 - Réinstaurer un pluralisme des formes d'entreprises

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

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

3 - Les personnes ne sont pas des ressources

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

4 - Réaffirmer la légitimité du conflit

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

5 - Parité, égalité, solidarité

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

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

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

6 - Pour le contrôle paritaire

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

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

7 - L'autogestion comme alternative

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

8 - Renforcer nos instruments de concertation sociale

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

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

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

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

La gestion de nos entreprises

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

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

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

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

6>Notre sécu est sociale

Cinq principes essentiels pour notre sécurité sociale

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

5 - Les droits en sécurité sociale doivent être individualisés

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

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



La sécu aujourd'hui : un monument en péril ?

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

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

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

Quelques exemples de stratégies et d'actions

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

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

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

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

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



7>Une fiscalité juste, des services collectifs forts

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

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

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

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

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

2 - Financer les fonctions collectives suppose de justes salaires

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

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

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

3 - Des biens et services essentiels pour nos droits fondamentaux

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



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

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

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

5 - Pour les services publics et non-marchands

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

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

6 - Pour la régulation des services libéralisés

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

7 - Stop à la logique marchande

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

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

Nous voulons réaffirmer la valeur économique des services publics et non-marchands.

D'une part pour l'utilité produite par ces services ; d'autre part pour l'économie globalement, en limitant la sphère d'activités soumise au capital.

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

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

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

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

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

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

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

9 - Défense des intérêts des consommateurs

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

10 - Alliances entre travailleurs et usagers des services

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

La redistribution des richesses, est en panne

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

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

8>Contre la compétitivité sauvage: la négociation collective

Quatre principes essentiels contre la compétitivité sauvage

1 - La coopération plutôt que la guerre économique

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



2 - Des règles publiques pour contrôler les marchés

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

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

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

4 - Pour la libre expression des conflits collectifs

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

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

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

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

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

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

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

Qu'avons-nous fait ?

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

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

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

- 3. Renforcer la cohérence des négociations sectorielles** : en front commun quand c'est possible, au niveau de la CNE si nécessaire, nous fixons ensemble nos priorités pour garantir une cohésion intersectorielle. Par exemple, nous avons défini ensemble nos lignes de conduite quand il a fallu négocier la transformation des barèmes à l'âge ou refuser la limitation de l'indexation par le « non » aux accords all-in.
- 4. Liberté d'action collective à tous les niveaux** : la CNE met tout en œuvre pour défendre et pour mettre en pratique l'action collective à tous les niveaux. Nous avons œuvré à l'action internationale contre la directive Bolkestein, à l'action nationale contre les mesures antisociales du gouvernement Papillon Ier ou pour obtenir de meilleurs accords interprofessionnels, à l'action sectorielle et d'entreprise selon les situations.



9>Approfondir la démocratie

Dix principes essentiels pour approfondir la démocratie

1 - Une personne = une voix

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

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



2 - Légitimer l'autorité publique

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

3 - Pour la libre expression des conflits collectifs

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

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

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

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

5 - La démocratie produit des règles qui doivent être respectées

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

6 - Un homme = une femme

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

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

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

8 - Pour une justice accessible et démocratique

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

9 - L'égalité dans la diversité

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

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

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

Démocratie : Quelques exemples de stratégies et d'action

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

2. Pas de démocratie sans fiscalité juste : en défendant la nécessité d'un impôt juste et l'utilité de services collectifs ou non-marchands efficaces et bien financés, nous défendons l'essence même de la démocratie. Très souvent, nos publications font

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

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

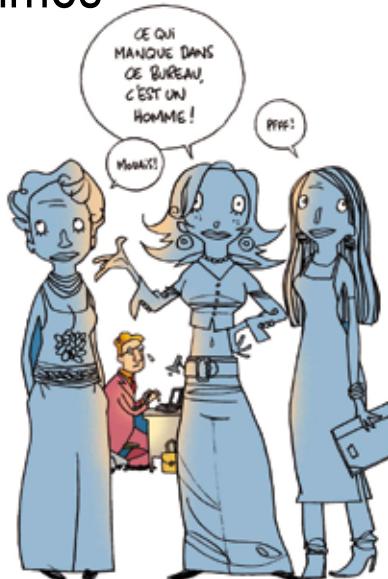
4. Légitimer l'expression pacifique des conflits collectifs : des militants syndicaux en grève, devant la porte de leur entreprise, voient soudain débarquer un huissier de justice, qui veut les voir déguerpir, ou prendre leur identité, sur base d'un jugement unilatéral en extrême urgence demandé par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

10>Egalité hommes femmes

Six principes essentiels pour l'égalité hommes femmes

1 - Un homme = une femme

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



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

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

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

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

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

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

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

4 - Les droits en sécurité sociale doivent être individualisés

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

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

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

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

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

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

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

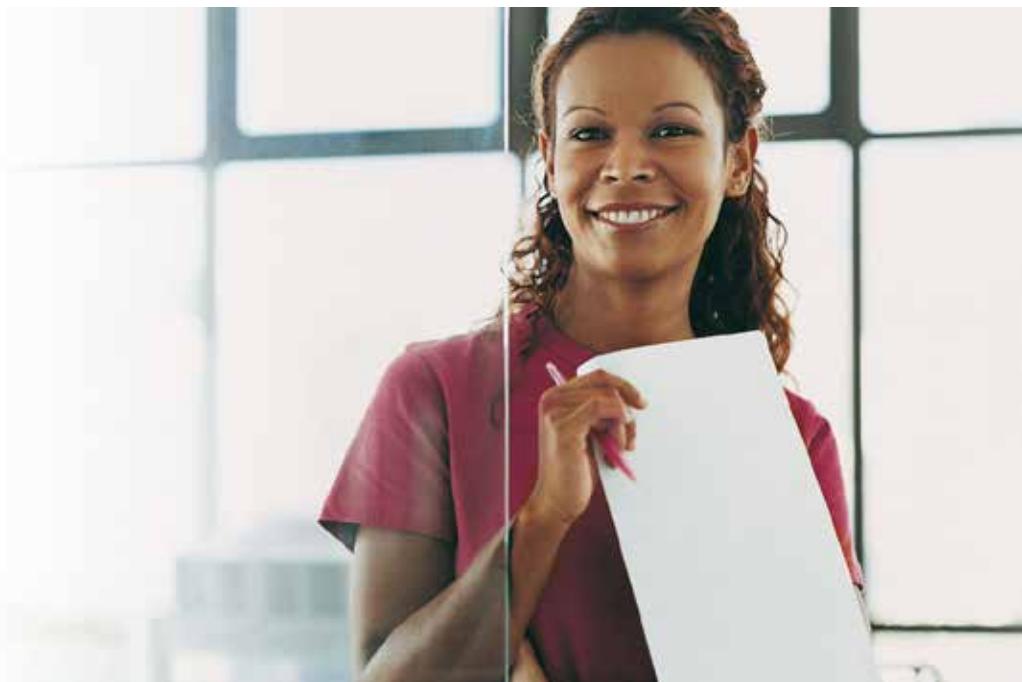
1. Conscientiser hommes et femmes à la nécessité d'une réelle égalité : le mouvement syndical est un important éditeur de presse : pour la CSC francophone, ce sont 500.000 personnes qui reçoivent l'un de nos journaux. La question de l'égalité hommes-femmes y est traitée de façon régulière. De même dans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

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

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

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

- 4. Egalité des salaires.** « A travail égal, salaire égal » : mais comment juge-t-on de l'équivalence de deux fonctions différentes ? Comment sortir de la mauvaise tradition qui valorise moins les fonctions majoritairement féminines ? Nous avons beaucoup travaillé, dans des secteurs ou dans des entreprises, pour établir des classifications de fonctions objectives, sur base desquelles les barèmes peuvent être négociés.
- 5. Une juste place pour les femmes dans la CNE.** C'est aussi en interne que nous menons des actions positives en faveur des femmes :
- pour assurer une réelle place aux femmes militantes à tous les niveaux de décision dans la CNE, nous avons depuis des années plaidé pour une représentation proportionnelle dans les secteurs. En juin 2008, la CNE s'est dotée de statuts qui imposent la parité hommes-femmes au Comité National et au Congrès.
 - nous avons commencé à aménager mieux les conditions de participations (temps – lieu – contenu de réunions) ;
 - aux élections sociales, nous recommandons d'établir la proportionnalité sur les listes. Après chaque élection sociale, nous évaluons l'évolution des résultats : celles de 2012, par exemple, n'ont pas donné des progrès suffisants, dans l'ensemble.



11>Environnement et développement

Sept principes essentiels pour l'environnement et le développement

1 - Principe de responsabilité

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

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

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

2 - Sortir du dogme de la croissance

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



3 - D'autres indicateurs

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

4 - Vers une économie soutenable

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

5 - Vers une croissance lente ou une économie stationnaire

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

6 - Des politiques démocratiques de développement

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

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

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

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

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

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



Planète, état des lieux...

L'espèce humaine en danger : la croissance des économies occidentales s'est faite grâce aux énergies fossiles qui dégagent des émissions de CO₂, responsables du réchauffement du climat. Ce réchauffement peut changer la face de la terre, provoque la disparition d'espèces vivantes, parfois à la base de certaines chaînes alimentaires. Des Etats et des multinationales bloquent les progrès dans la lutte contre le réchauffement climatique.

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

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

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

12>Faire une autre Europe !

Six principes essentiels pour faire une autre Europe

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

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

Pourtant, l'Europe est aussi formée de pays ayant en commun un « patrimoine social », acquis d'un siècle et demi de luttes syndicales dans chacun de nos pays. Nous voulons valoriser cette réalité, mesurer dans quelle mesure elle est commune (y compris en tenant compte des nouveaux Etats-membres), et mettre en place des mécanismes qui harmonisent vers le haut ce patrimoine partagé. En outre, nous voulons étendre ce patrimoine commun à ce qui fait la base de la distribution des richesses : l'augmentation des salaires en lien avec la productivité, et la réduction collective du temps de travail.



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

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

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

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

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

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

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

4 - Les syndicats doivent construire un véritable mouvement social européen

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

Pour cela, la CNE veut en priorité :

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



C'EST QUOI, LA CNE ?

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

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

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

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

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

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

Quelle Europe à l'heure actuelle ?

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

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

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

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

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

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

13> Mondialiser la justice et la solidarité !

Six principes essentiels pour mondialiser la justice et la solidarité

1 - Pour l'internationalisme

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

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

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



2 - Démocratie réelle dans le monde

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

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

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

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

3 - Solidarité mondiale, justice mondiale

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

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

4 - Migrations : égalité de traitement

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

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

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

5 - Renforcer le syndicalisme dans le monde

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

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

C'EST QUOI, LA CNE ?

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

6 - Un monde plus juste est possible

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

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

Mondialisation : un état des lieux

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

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

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

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

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

14>Culture et éducation

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

1 - Culture, éducation, citoyenneté »

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Elles reposent sur quelques grands principes :

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

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

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

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

3 - Le droit à l'éducation permanente

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

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



4 - Le droit à la culture

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

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

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

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

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



15>La CNE un syndicat démocratique

Six principes essentiels pour faire un syndicat démocratique et efficace

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

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

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

2 - Le monde change : la CNE doit pouvoir évoluer

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

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

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

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

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

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

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

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

6 - Avec les précaires, contre la précarité

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

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



C'EST QUOI, LA CNE ?

Une CNE démocratique et représentative : un défi quotidien !

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

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

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

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

Quelques exemples de stratégies et d'action

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

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

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