



Le dossier

## Le congé-éducation payé: un droit trop peu connu

Face aux défis du monde professionnel, la formation est une solution précieuse pour les travailleurs et les employeurs. Pourtant, certaines possibilités sont méconnues: focus sur le congé-éducation payé et la validation des compétences.

8/10

Retour sur le congrès national de la CSC

2

Le prochain gouvernement nous prépare-t-il un désert de l'Arizona?

3

Non aux contrats «zéro heure»!

9

Qu'est-ce que la sécurité sociale de l'alimentation?

10



## Un congrès pour retravailler le travail

**Quelque 1.000 congressistes, parmi lesquelles plus de 712 militants et permanents de la CSC, se sont rassemblés à Bruges les 17 et 18 octobre dernier pour définir ensemble les priorités de la CSC pour les quatre prochaines années.** | David Morelli |

«Un congrès est moment où l'on argumente, écoute, débat, tire des conclusions. C'est aussi un moment de rencontre entre les militants de toutes les régions et de tous les secteurs», a rappelé Ann Vermorgen, présidente de la CSC, en introduction du 37<sup>e</sup> congrès du syndicat, qui portait sur le thème «Le travail à retravailler».

Des débats et des rencontres, il y en a eu à foison durant ces deux jours à travers, entre autres, les nombreux témoignages de militants qui ont mis en lumière des situations vécues dans leurs secteurs. Ces témoignages ont parfois pris une forme originale, comme lors d'une pièce de théâtre présentant les réalités des travailleurs atypiques. De nombreuses délégations étrangères ont également pris la parole. La remise par le représentant d'un syndicat ukrainien d'un drapeau arborant le logo de son syndicat a constitué un moment fort de solidarité syndicale internationale.

### Ligne de départ

Les débats constituaient le cœur du processus démocratique renouvelé (à lire dans *L'Info* n°15) qui a animé les sessions des groupes de travail. Les militants de l'ensemble des secteurs et fédérations y ont défini ensemble des priorités concrètes qui vont donner chair, durant quatre ans, aux trois grands thèmes développés lors du congrès. «J'ai trouvé ce processus très enrichissant, explique Charlotte, militante qui vivait son premier congrès. J'ai pu donner mon avis et ça m'a permis de m'impliquer beaucoup plus émotionnellement sur des sujets qui me tiennent à cœur».

Lors du discours de clôture, la présidente de la CSC est revenue sur quelques résultats issus des groupes de travail. «J'entends la demande explicite d'abaisser les seuils de représentation syndicale dans les PME. Les participants demandent également un meilleur soutien pour les travailleurs malades de longue durée.

Les 1.000 participants du congrès ont vécu deux journées riches en débats et perspectives.



© Maarten De Bouw

J'ai également entendu des suggestions intéressantes que nous devons examiner de plus près, comme par exemple envisager de considérer les longs trajets domicile-travail comme du temps de travail, ou donner aux représentants syndicaux la possibilité de refuser toutes les formes de contrats précaires». Elle a également adressé un message clair au prochain gouvernement, qui «doit comprendre que nous n'accepterons pas que les droits des travailleurs soient relégués dans le passé». Et la présidente de conclure: «Un congrès ne peut être un aboutissement. Il s'agit d'un début. Il s'agit aujourd'hui de concrétiser ces orientations. En moyens de peser sur la politique et d'avoir un impact.»

### Résolution et rapport

Le congrès a également été l'occasion pour les militants de voter les 10 résolutions d'actualité qui définissent les priorités politiques actuelles de la CSC et de présenter le rapport d'activité du syndicat. «Ensemble, nous avons travaillé à rendre le monde désirable, à modeler une société inclusive et ouverte», a déclaré à cette occasion Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC.

**Le rapport d'activité de la CSC (juillet 2022-juin 2024) est consultable sur**  
[https://bit.ly/rapport\\_activite\\_2024](https://bit.ly/rapport_activite_2024)

Bonus



Dans l'app de *L'Info*  
Plus d'infos sur le congrès et les priorités de la CSC.



#### TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

#### RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579  
B-1030 Bruxelles (Belgique)  
02.244.32.86  
[presse@acv-csc.be](mailto:presse@acv-csc.be)

#### ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani  
[danny.assumani@acv-csc.be](mailto:danny.assumani@acv-csc.be)

#### CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels  
[stephanie.siegels@acv-csc.be](mailto:stephanie.siegels@acv-csc.be)

#### SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Marie-Marie van der Rest  
[marie-marievanderrest@acv-csc.be](mailto:marie-marievanderrest@acv-csc.be)

#### RÉDACTION

David Morelli  
[dmorelli@acv-csc.be](mailto:dmorelli@acv-csc.be)  
Donatienne Coppieters  
[dcoppieters@acv-csc.be](mailto:dcoppieters@acv-csc.be)

#### MISE EN PAGE

Marie-Hélène Toussaint  
[mht.paraph@skynet.be](mailto:mht.paraph@skynet.be)

#### ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Publié par l'asbl  
Visie in beweging

#### IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)



[www.facebook.com/lacsc](https://www.facebook.com/lacsc)



[www.twitter.com/la\\_csc](https://www.twitter.com/la_csc)



[www.instagram.com/lacsc](https://www.instagram.com/lacsc)



[www.youtube.com/cscvideo](https://www.youtube.com/cscvideo)



## Gouvernement fédéral: faut-il s'attendre au désert de l'Arizona?

**Le gouvernement fédéral est en affaires courantes, les autres gouvernements prennent forme, et la concertation sociale se poursuit... avec des employeurs aux aguets.** | Maarten Gerard (adapt. D.Mo.) |

Que peuvent attendre les travailleurs d'un prochain gouvernement fédéral? La «super note» du formateur Bart De Wever semble annoncer un désert aride, avec un démantèlement de la sécurité sociale et des droits des travailleurs, au profit d'une politique de flexibilité en faveur des employeurs. En ce moment, on ignore toutefois comment évolue cette note et ces idées.

### Les Régions anticipent l'accord fédéral

Pendant ce temps, le gouvernement flamand s'est formé. Il demande la suppression du «*Federal Learning Account*», l'instrument dans lequel les employeurs doivent enregistrer les droits de formation de leurs travailleurs et les formations suivies. Cette demande particulièrement cynique – tout le monde insiste sur le besoin de formation – toucherait en premier lieu les travailleurs qui ne peuvent pas compter sur une offre de formation poussée de la part de leur employeur.

**LES PROJETS DU FORMATEUR DE WEVER SEMBLENT DANGEREUX POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS.**

Au Conseil national du travail (CNT), la CSC réfléchit à la manière d'affiner les modalités pour que cet outil, encore en développement, soit utile aux travailleurs et gérable pour les employeurs. Mais entretemps, les employeurs ont fait exploser cela, et se concentrent sur le lobbying.

Bien que le gouvernement fédéral soit en affaires courantes, certaines initiatives restent indispensables, comme la transposition de la directive pour des sa-

laire minimum adéquats. Le projet de loi est prêt, mais sera-t-il possible d'arriver à une recommandation avec les employeurs au CNT pour mieux régler les négociations collectives et l'accès aux travailleurs?

### Attentisme des employeurs

Les discussions entre les interlocuteurs sociaux se poursuivent donc avec les employeurs... qui gardent un œil sur le prochain gouvernement, et essayent de jouer sur les deux tableaux.

Le Groupe des 10 a prévu d'orienter ses prochaines discussions autour de la politique industrielle, vu le silence politique actuel en la matière. Mais lors de ces discussions, il faudra passer à l'analyse des vrais problèmes, en dépassant les reproches absurdes selon lesquels les difficultés de l'industrie ne sont qu'un problème de coût salarial et de revendications syndicales disproportionnées. Parmi les problèmes à traiter, l'absence de cadre européen, tant pour les investissements que pour l'autonomie, ou encore la nécessité de renforcer les compétences et de mener une politique d'innovation plus ciblée, avec une attention accrue pour la transition climatique.

Le CNT poursuit également ses travaux sur les restructurations, afin de voir comment mieux impliquer les sous-traitants dans la procédure de la Loi Renault. Il faut également resserrer la période et le mode de licenciement, afin d'empêcher les employeurs de contourner la procédure de licenciement collectif.

Concernant la concrétisation de l'enveloppe bien-être (que le formateur entend supprimer en grande partie), les syndicats ont transmis leur avis au gouvernement (à lire dans *L'Info* n°16). Les employeurs, eux aussi, ont réagi: ils estiment que le calcul doit être revu, et qu'il doit être possible de faire des économies sur l'enveloppe bien-être. Il sera très difficile de concrétiser l'enveloppe dans les délais... et même sa concrétisation en tant que telle n'est pas garantie.





## Le formateur fédéral veut introduire les contrats «zéro heure»

**En lisant entre les lignes de la note du formateur Bart de Wever, on constate qu'il ouvre la porte aux fameux contrats «zéro heure». Pourtant, d'autres pays où existe ce dispositif veulent y mettre fin le plus rapidement possible.** | D.Mo. |

La note de Bart De Wever (N-VA), chargé de former le gouvernement fédéral, ouvre la porte aux contrats dits «zéro heure» sur le marché du travail belge. En effet, la note plaide pour la suppression de la durée de travail minimale et l'autorisation des contrats sans heures de travail précises.

Les contrats zéro heure sont des contrats de travail qui ne donnent aucune garantie de travailler pendant un nombre d'heures fixe. Dès lors, les travailleurs sont de la «main d'œuvre callable». Ils ne peuvent travailler et obtenir un salaire qu'au bon vouloir des employeurs, lorsque ceux-ci décident de faire appel à eux. Cette pratique est pourtant contraire aux directives qui mettent explicitement en garde contre l'introduction de contrats zéro heures, car ceux-ci réduisent le niveau général de protection des travailleurs.

«Bart De Wever veut introduire les contrats zéro heure, alors même que les pays où ils existent font tout pour s'en débarrasser», explique Piet Van den Berg, expert en droit du travail à la CSC, qui a analysé la note.

### Travailleurs vulnérables

Au Royaume-Uni, le parti *Labour*, qui a remporté les élections en juillet dernier, a promis de mettre fin cette année au recours croissant et excessif aux contrats zéro heure au Royaume-Uni. Là-bas, près d'un million de personnes travaillent avec ce type de contrat. Même le gouvernement des Pays-Bas, pourtant constitué d'une coalition très à droite, souhaite des contrats fixes pour les travailleurs.



«Les personnes travaillant avec un contrat zéro heure font partie des travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, affirme la TUC, l'organisation fédératrice des syndicats britanniques. En outre, ce sont essentiellement les jeunes et les minorités qui sont les dupes de ce système. Notre étude révèle que la principale raison pour laquelle les gens signent un contrat zéro heure, c'est parce qu'ils n'ont pas d'alternative».

«Quels problèmes le gouvernement belge résoudrait-il avec des contrats zéro heure? se demande Piet Van den Bergh. De plus, la directive européenne relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles impose des dispositions anti-abus pour les contrats zéro heure. Je me demande comment la Belgique va se justifier devant la Commission européenne», conclut-il.

## Burn-out: un ouvrier sur trois dans la zone à risque

**Une étude menée par Securex indique des risques accrus de burn-out chez les ouvriers. Elle constate également que ce risque est plus élevé chez les trentenaires et les jeunes quinquagénaires.** | D.Mo. |

L'étude montre que 28,3% des travailleurs en Belgique sont exposés à un risque de burn-out. Près de la moitié de ces cas à risque, soit plus d'un demi-million d'individus, concerne des travailleurs qui se situent dans la «zone rouge». En d'autres termes, ils présentent déjà des symptômes graves de burn-out, et sont au bord de l'épuisement professionnel.

Si le nombre total de travailleurs exposés au risque de burn-out est resté plus ou moins stable depuis 2021, l'étude observe une distinction marquée dans l'évolution de ce risque de burn-out entre les ouvriers et

les employés, ainsi que dans certaines tranches d'âge. En 2024, près d'un ouvrier sur trois se trouvait dans la «zone à risque de burn-out», soit près d'un quart de plus (+23,7%) qu'en 2021.

### Risque de burn-out 2024

Travailleurs en Belgique



**13,6%** ont des plaintes sévères de burn-out

**14,7%** courent un risque élevé de burn-out

**71,7%** ne courent pas de risque élevé de burn-out





## Trentenaires et jeunes quinquas

Il existe également des différences marquées entre les tranches d'âge. Les trentenaires (30-39 ans) présentent le risque de burn-out le plus élevé (35,8%). Selon l'analyse, cette tranche d'âge rencontre en moyenne davantage de conflits de rôles sur le lieu de travail en comparaison aux autres. La charge mentale au niveau privé est également plus importante, en raison de la garde de jeunes enfants, par exemple. Ils sont également davantage

**35,8%**  
DE TRENTENAIRES PRÉSENTENT  
UN RISQUE DE BURN-OUT.

confrontés à une pression de la part des managers. Autant de facteurs qui accroissent le risque de burn-out.

L'étude constate également une augmentation significative du risque de burn-out chez les jeunes quinquagénaires (50-54 ans) par rapport à 2021. Là encore, les causes potentielles de cette augmentation se situent tant sur le lieu de travail que dans la sphère privée, par exemple avec l'impact des tâches de soins que cette tranche d'âge assume pour ses parents plus âgés.

## Un recours pour préserver le droit à la liberté d'expression

**La coalition «Droit de protester» saisit la Cour constitutionnelle pour faire annuler l'infraction d'«atteinte méchante à l'autorité de l'État», qui comporte de sérieux risques pour le droit de manifester et la liberté d'expression. | D. Mo. |**

ONG et syndicats se sont unis pour demander à la Cour constitutionnelle ne pas permettre un détournement du droit pénal visant à restreindre les voix dissidentes, et de préserver le droit à la liberté d'expression.

Dans son recours, la coalition «Droit de protester» (dont sont notamment membres les trois syndicats, Greenpeace, Amnesty International Belgique, la *Liga voor mensenrechten* et la Ligue des droits humains) dénonce les termes très vagues de l'article 547 du Code pénal. En effet, l'infraction d'«atteinte méchante à l'autorité de l'État» qui s'y trouve comporte des termes vagues, comme «menace grave et réelle pour la sécurité nationale, la santé publique ou la moralité» ou encore «autorité des institutions constitutionnelles».

Ces dispositions laissent une large marge de manœuvre aux autorités policières et judiciaires, qui pourraient réprimer tout mouvement choisissant la désobéissance civile comme voie d'action. Le risque de traitement arbitraire n'est pas exclu.

Par ailleurs, la nécessité de cette disposition pénale n'a pas été suffisamment prouvée: il existe déjà plusieurs points dans les textes de loi qui permettent d'incriminer l'incitation à certains comportements illégaux, comme les appels à la haine ou à la violence.

### Criminalisation de certaines formes de protestation

L'inquiétude de la coalition concerne également le champ d'application particulièrement large de cette infraction, ce qui risque de criminaliser certaines

formes de protestation sociale et politique au sens large. *«C'est pourtant le rôle des ONG et syndicats de contester publiquement la force obligatoire de certaines lois jugées contraires aux droits fondamentaux et aux normes internationales»*, précisent les parties requérantes.

La liberté d'expression protège d'ailleurs aussi la désobéissance civile. *«Transgresser une loi, de façon publique et non-violente, quand celle-ci n'est pas légitime, permet de relancer un débat public, d'être moteur de changement»*, pointent les associations et syndicats à l'origine du recours.



C'EST LE RÔLE DES  
ONG ET DES SYNDI-  
CATS DE CONTESTER LA  
FORCE OBLIGATOIRE  
DE CERTAINES LOIS.

**FAIRE  
LA GRÈVE.**

**BIENTÔT  
UN CRIME ?**



## Sécurité sociale de l'alimentation: un concept nourrissant



**Un colloque sur la sécurité sociale de l'alimentation était organisé récemment par le groupe des Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC. Introduction à ce concept innovant.** | David Morelli |

La sécurité sociale de l'alimentation (SSA) est une initiative visant à garantir l'accès à une alimentation saine et durable à tous les citoyens. En Belgique, cette idée percole, dans un contexte où les inégalités alimentaires et les préoccupations environnementales sont de plus en plus présentes. Les crises successives (pandémie, guerre en Ukraine, crises énergétique et écologique...) ont mis en lumière les vulnérabilités d'un système alimentaire largement interconnecté, dont les chaînes d'approvisionnement ont dévoilé leur fragilité. Ces crises ont dramatiquement impacté les populations les plus précaires. Face à des réponses politiques insatisfaisantes tant en termes de réduction des inégalités que de renforcement de la résilience des systèmes, inféodés aux grands acteurs de l'industrie, il s'agit de repenser notre approche de l'alimentation. À cet égard, et bien que la CSC n'ait pas de position explicite sur la SSA, l'enjeu de l'alimentation constitue une vraie question syndicale.

### Les objectifs de la SSA

La SSA vise à assurer l'accès universel à une alimentation saine, en garantissant que chaque citoyen puisse accéder à des aliments nutritifs et de qualité. Le Mouvement ouvrier chrétien (Moc), dont la CSC est une organisation constitutive, propose une approche très concrète de son principe. «Il s'agirait d'accorder à chaque citoyen, quel que soit son âge ou sa situation financière, un montant qui devrait à terme atteindre 150 euros par mois, et qui serait réservé à l'achat d'aliments auprès d'acteurs conventionnés: producteurs, distributeurs, transformateurs... Cela permettrait que chacun puisse passer du statut "d'être de besoin" (besoin, par exemple, d'aide alimentaire) à celui "d'être de droit" (le

droit de choisir et d'avoir accès à une alimentation de qualité).» Autres objectifs du SSA: la promotion de la durabilité, en encourageant des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et de réduction du gaspillage alimentaire. Pour le Moc, «il s'agirait de conventionner les produits qui respecteraient un certain nombre de critères: la proximité, la durabilité, le juste prix pour le consommateur et la juste rémunération pour les acteurs économiques. Ces produits doivent également soutenir l'économie locale, sociale, circulaire. Ils pourraient répondre à un label.»

Enfin, le SSA vise également à renforcer la résilience du système alimentaire, en créant un système capable de résister aux crises économiques, sanitaires et environnementales, et à sensibiliser la population sur les bienfaits d'une alimentation équilibrée et les impacts environnementaux de leurs choix alimentaires.

### La sécurité sociale, un droit exécutoire: qu'est-ce que cela signifie?

Il existe une différence majeure entre la SSA et le droit à l'alimentation. Le droit à l'alimentation est un droit fondamental, prévu dans de nombreux traités, qui oblige les gouvernements à garantir l'accès à la nourriture. Cependant, un droit fondamental n'accorde pas, en principe, de droits subjectifs aux citoyens. En d'autres termes, la justice n'est pas compétente pour contrôler et garantir le respect du droit à l'alimentation. Dès lors, un individu ne peut pas aller au tribunal s'il considère que les dispositions de ce droit fondamental ne sont pas respectées à son égard. Le droit à la sécurité sociale, lui, est un droit exécutoire, qui permet donc à son titulaire d'en obtenir l'application.





## Alimentation: la position de la CSC wallonne

Assurer une alimentation saine et accessible à toutes et tous fait partie des lignes de force issues du congrès «Bien vivre» de la CSC wallonne de mai 2022. Pour ce faire, le syndicat entend développer plusieurs actions politiques en agissant:

- sur les prix: il s'agit de faire en sorte que les produits locaux et de qualité soient financièrement accessibles;
- sur le soutien à de nouveaux producteurs locaux, attentifs à la qualité de leurs produits et au respect de l'environnement;
- sur l'éducation: en offrant des repas sains et gratuits dans les écoles et en incluant dans les programmes scolaires la sensibilisation aux conditions de production et à l'impact d'une alimentation saine;
- sur la sensibilisation à une consommation responsable;
- sur le lien social, en prenant des initiatives comme des jardins partagés soutenus par les pouvoirs locaux.

## Obstacles

Bien sûr, de nombreux obstacles se dressent sur la route de la mise en place d'une SSA. Son financement n'est pas le moindre d'entre eux. Le Moc propose une piste de solution: «*le financement de la SSA reposerait sur une augmentation des cotisations sur les salaires des travailleurs et des entreprises, ainsi que sur une augmentation, si possible, d'une cotisation sur les autres revenus (immobiliers, financiers, sociaux...)*. Mais aussi sur une participation de l'État, qui pourrait provenir, par exemple, d'un impôt sur les bénéfices des multinationales de l'agroalimentaire et de la grande distribution, ou bien d'une augmentation des accises sur les produits nutritionnellement malsains.» La création de la SSA impliquerait une coordination complexe entre les nombreux acteurs et maillons de la chaîne. Mais il faudrait également une volonté politique forte pour mettre en place un cadre législatif solide, et enfin, faire adopter de nouvelles habitudes alimentaires à la population, chose difficile. Ce sont là les obstacles actuels à la mise en place d'une SSA.

## Bénéfices

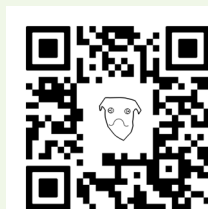
Si, au terme de ce qui sera sans doute un très long processus, une SSA devait voir le jour, les bénéfices pour les citoyens, la société et la sécurité sociale seraient appréciables. En garantissant un accès universel à une alimentation de qualité, la SSA pourrait réduire la pau-

vreté alimentaire et participer à la réduction des coûts de santé. Une alimentation saine et équilibrée permet en effet de prévenir de nombreuses maladies chroniques, telles que le diabète, l'obésité et les maladies cardiovasculaires, et de réduire considérablement les dépenses de santé publique. En favorisant les circuits courts et les produits locaux, la SSA pourrait également stimuler l'économie locale et permettre de progresser vers un changement de modèle agricole, plus en phase avec la transition écologique. En d'autres termes, la SSA pourrait non seulement améliorer la santé et le bien-être des citoyens, mais aussi renforcer l'économie belge de manière durable et équitable.

## Salaires jeunes: donne ton avis!



En Belgique, les salaires sont gravement attaqués depuis plusieurs années. Une série de lois autorisent les employeurs à payer les jeunes moins que le reste des travailleurs. Les Jeunes CSC lancent une grande enquête pour déterminer la réalité vécue par les jeunes dans le monde du travail et connaître ce dont ils ont besoin pour améliorer la qualité de leur emploi. Tu es étudiant, apprenti ou jeune travailleur? Marre que ta gamelle soit vide? Via une courte enquête anonyme, informe-nous sur tes conditions de travail et aide-nous à défendre tes droits à un meilleur salaire!



**Réponds à cette enquête via le code QR ci-contre!**



## Lutter contre les clichés sur le chômage

Chaque 17 octobre a lieu la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté. À cette occasion, le groupe des Travailleurs sans emploi de la CSC était présent à Namur pour présenter une exposition de caricatures sur le chômage et tordre le cou aux idées reçues à ce sujet.



## Le congé-éducation payé: un droit trop peu connu



**La formation est la réponse qui est souvent donnée aux défis auxquels les travailleurs et les employeurs doivent faire face sur le marché du travail, surtout dans le cadre de la transition verte et numérique. Certaines possibilités sont cependant méconnues: focus sur le congé-éducation payé et la validation des compétences.** | Sam Coomans, Erwin Huys & Maarten Gerard (adapt. D.Mo.) |

La formation des travailleurs est encore et toujours le talon d'Achille de nombreuses entreprises. L'Europe a pour ambition d'amener 60% des travailleurs adultes à suivre une formation d'ici 2030. On est aujourd'hui loin du compte, surtout dans les petites entreprises. Le «deal pour l'emploi» conclu au gouvernement fédéral a permis, en 2022, d'avancer dans la bonne direction en permettant aux travailleurs de bénéficier d'un droit individuel à la formation.

Bien que ce droit et son outil, le *Federal Learning Account*, soient potentiellement mis en péril dans le projet de «super note» de Bart De Wever qui sert de base de discussion pour le prochain gouvernement fédéral (à lire en page 3), il est aujourd'hui bel et bien en vigueur.

Les employeurs qui occupent au minimum dix et moins de vingt travailleurs garantissent un droit in-

dividuel à la formation et un crédit formation d'un jour minimum. Dans les entreprises occupant plus de vingt travailleurs, ce droit s'élève à minimum cinq jours pour un travailleur à temps plein, sauf si une CCT sectorielle a fixé un nombre de jours inférieur. Les entreprises occupant moins de dix travailleurs ne sont quant à elles pas obligées d'accorder un crédit de formation individuel.

**LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ PERMET  
AU TRAVAILLEUR D'ÊTRE RÉMUNÉRÉ  
PENDANT SA FORMATION.**

À côté du droit individuel à la formation, la loi stipule également que chaque entreprise occupant au moins vingt travailleurs doit chaque année établir un plan de formation dans l'entreprise. Elle est tenue d'en discuter préalablement avec le conseil d'entreprise (CE), ou,

à défaut de CE, avec la délégation syndicale. Ces formations sont en rapport avec le contenu du travail des travailleurs.

### Formation d'initiative

Mais les travailleurs ont aussi la possibilité de suivre des formations de leur choix, qui n'ont pas nécessairement de liens avec leur travail. Une série de mesures de soutien, parfois méconnues, le permettent, comme le congé-éducation payé, à Bruxelles et en Wallonie.

Le congé-éducation payé (CEP) consiste en un certain nombre d'heures de congé avec maintien de la rémunération pour permettre aux travailleurs de suivre des formations pendant ou en dehors de leurs heures de travail. Le travailleur a donc le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, pendant un nombre d'heures correspondant aux heures





de cours suivies, avec un certain plafond par année scolaire. Pour passer l'examen du jury central ou l'examen de validation des compétences (à lire en p.10), une règle particulière est prévue. Le CEP s'applique à tous les travailleurs du secteur privé et des contractuels d'une entreprise publique autonome. Il permet au travailleur, à son initiative, de suivre des formations professionnelles ou générales lui permettant d'acquérir des compétences qui peuvent aller au-delà de son employabilité sur le marché du travail et qui peuvent n'avoir aucun lien avec son boulot actuel ou sa formation initiale.

Les travailleurs à temps partiels (dont le régime de travail représente au minimum 25%) peuvent également bénéficier du CEP, en région bruxelloise, avec un nombre d'heures proportionnel au nombre d'heures de leur temps de travail.

### Les formations reconnues

Le travailleur doit au préalable vérifier que la formation qu'il suit ouvre bien un droit au CEP. Les formations peuvent être automatiquement reconnues, pour autant qu'elles soient dispensées par des organismes spécifiques<sup>1</sup>.

Les formations organisées par les organisations représentatives des travailleurs, par les organisations de jeunes et d'adultes et par les établissements de formation pour travailleurs créés au sein des organisations représentatives des travailleurs ou reconnus par ces dernières sont également d'office reconnues pour le CEP. Les formations qui ouvrent le droit au CEP peuvent aussi être reconnues en commission paritaire ou par la commission d'agrément du congé-éducation payé.

1. L'enseignement de promotion sociale, l'enseignement des arts plastiques, visuels et de l'espace, l'enseignement supérieur organisé au sein des établissements reconnus par les autorités compétentes, l'ensemble des formations continues certifiantes (selon certaines conditions), les formations permanentes des classes moyennes, les formations du secteur de l'agriculture, les formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie et qui sont organisées par le service régional compétent en matière de formation professionnelle, le jury central/universitaire et la validation de compétences, NDLR.

### Des règles différentes selon les Régions

Qui a droit au congé-éducation payé? Comment introduire sa demande auprès de l'employeur? À combien d'heures de congé-éducation payé avez-vous droit? Quand prendre ses congés-éducation payés? Quid de votre salaire? Que faire si votre employeur refuse de

vous accorder votre congé-éducation payé?

Le CEP étant devenu une compétence régionale suite à la 6e réforme de l'État, les règles varient selon les Régions.

**Trouvez les réponses à ces questions pour chacune des trois Régions sur [www.lacsc/formation](http://www.lacsc/formation)**



### Droit individuel à la formation: où en êtes-vous?

Le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) dispose d'un outil<sup>1</sup> permettant de prendre connaissance des règles en vigueur dans votre secteur. Il suffit d'introduire le numéro de votre commission paritaire (CP). Le droit individuel à la formation est cumulatif sur une période de cinq ans, ce qui signifie que les jours de formation que vous n'avez pas pris peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Par ailleurs, à partir de fin 2024, les travailleurs pourront eux-mêmes vérifier sur l'application en ligne MyCareer à combien de jours de formation ils ont encore droit, et quelles formations leur employeur a enregistrées pour eux. **Plus d'infos sur [www.mycareer.be](http://www.mycareer.be)**

1. [https://bit.ly/heures\\_ formations](https://bit.ly/heures_ formations)



### Le congé-éducation payé en Région bruxelloise

**Depuis septembre 2023, une réforme du dispositif de congé-éducation payé (CEP) est entrée en vigueur à Bruxelles. Voici les principaux changements.**

- Le travailleur a droit à ce type de congé dès lors que son régime de travail représente 25% d'un temps plein. La possibilité de suivre une formation à 100% distancielle est également intégrée.
- Accès automatique à davantage de formations professionnelles et reconnaissance des formations en arts plastiques et visuels, à condition que celles-ci soient reconnues par les autorités compétentes. De plus, l'ensemble des bacheliers, graduats et masters (dont les années préparatoires et passerelles) donnent maintenant accès à une reconnaissance automatique pour l'octroi du CEP. Enfin, les travailleurs qui détiennent au maximum un CESS peuvent solliciter une demande de reconnaissance auprès de la Commission d'agrément bruxelloise pour les actions d'orientation et de guidance.
- L'ensemble du parcours de validation de compétences ouvre le droit au CEP.
- Les formations professionnelles données sur le lieu de travail pour les personnes en situation de handicap ou les formations professionnelles assimilées à une formation sectorielle organisée par une décision de la commission paritaire compétente donnent désormais droit au CEP.

Autres possibilités de soutien à Bruxelles: la prime à la formation, les chèques langues, les chèques formation, les chèques TIC. Consultez les infos sur <https://economie-emploi.brussels/formations-travailleurs>





## Faire reconnaître ses compétences

**Peut-être avez-vous acquis, tout au long de votre carrière, des compétences équivalentes à une formation, mais que vous n'avez jamais pu valider. Comment les faire reconnaître?** | Julie Macq (adapt. D.Mo.) |

En Belgique francophone, il existe différents dispositifs pour faire reconnaître ses compétences professionnelles et ses acquis de l'expérience: la validation des compétences et la valorisation des acquis de l'expérience (en haute école, à l'université, ou dans l'enseignement de promotion sociale).

En 2003, un accord de coopération actait la création du Consortium de validation des compétences (CVDC).

Le CDVC est un organisme qui permet à toute personne de plus de 18 ans de certifier ses compétences professionnelles, acquises de manière formelle ou informelle: via la pratique professionnelle, la vie de tous les jours, lors de formations...

Ces épreuves de validation de compétences sont organisées par des centres de validation de compétences tels que le CVDC. Un jury composé notamment de professionnels

du secteur, juge de la maîtrise d'acquis d'apprentissage du candidat, et délivre un titre de compétence en cas de réussite. Ce titre de compétence est une certification professionnelle commune à la Région wallonne, à la Fédération Wallonie-Bruxelles et à la Cocof. Ce titre est valorisable dans le monde du travail, et permet également des passerelles vers des formations. La validation des compétences est une compétence communautaire. Le dispositif est donc différent du côté néerlandophone.

**Plus d'infos sur**  
[www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)



**Amina El Massaoudi, aide cuisinière en collectivité**

*J'aime beaucoup la cuisine, c'est mon truc. En 2011, je suis entrée à la crèche Espaces Enfance 2, avec un contrat article 60 d'un an. À la fin de mon contrat, le cuisinier partait à la retraite: on m'a proposé son poste. Je n'avais pas de diplôme, mais je connaissais les règles d'hygiène au niveau de l'Afsca. On m'a proposé ce contrat, et j'ai accepté. La validation des compétences m'intéressait beaucoup pour avoir quelque chose d'officiel. Je savais faire la cuisine, mais comme je ne suis jamais allée à l'école, je n'avais pas de diplôme qui reconnaît ce que je fais. Je suis très contente d'avoir passé cette validation des*

## On peut apprendre sans avoir de diplôme!

*compétences. J'avais 35 ans. L'épreuve, c'était une très chouette expérience. J'étais très stressée avant, car personne n'avait jamais jugé mon travail. Les personnes qui nous ont fait passer les épreuves étaient chouettes, c'était relax. Je le recommande aux gens qui n'ont pas de diplôme. Maintenant, je me dis que je le mérite car j'ai réussi ma validation. Ce n'est pas parce qu'on n'est pas allé à l'école qu'on ne peut pas apprendre!»*

Bonus



**Dans l'app de L'Info**  
**Le témoignage d'Amina en vidéo**





## SENEFFE

## Accord chez Alysse Food



**Les travailleurs de l'usine d'Alysse Food, spécialisée dans les produits de pâtisserie, s'étaient mis en grève pour dénoncer le licenciement d'un employé et marquer leurs préoccupations quant à l'avenir de leur entreprise.** | David Morelli |

La grève a débuté dans la soirée du 15 octobre, lorsque les ouvriers de cette usine, qui emploie 200 personnes dont 170 ouvriers, ont ar-

rêté le travail. La quasi-totalité des employés, arrivés le lendemain matin, a emboîté le pas. «Cela fait des mois que le climat social dans l'en-

treprise n'est pas au top, explique Sabrina Boukarfa, secrétaire permanente CSC Alimentation & Services. En cause: les pannes de machines et une mauvaise gestion qui aboutit à des pertes de clients. La dernière panne a provoqué deux semaines d'arrêt et du chômage économique pour une partie des travailleurs». Ceux-ci se posent des questions sur l'avenir de leur entreprise et craignent une restructuration synonyme de licenciements.

«Les travailleurs ont l'impression que la direction sabote l'entreprise. Le licenciement d'un des employés, très proche des ouvriers, a été l'élément déclencheur», rapporte Sabrina Boukarfa, qui estime ce licenciement incompréhensible et abusif. Après plusieurs rencontres infructueuses avec la direction du groupe français Roullier, qui a racheté l'entreprise, un accord favorable a finalement été trouvé le 22 octobre.

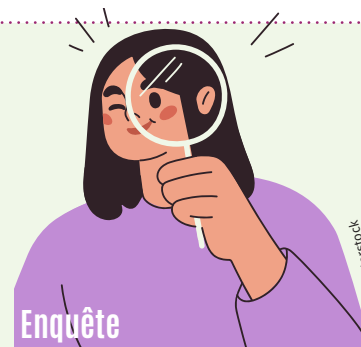
## BRUXELLES

## Audi: réaction en chaîne chez les sous-traitants

**La restructuration chez Audi Brussels touche désormais de plein fouet les 5 sous-traitants qui travaillent exclusivement pour l'usine de Forest.** | D. Mo. |

295 emplois menacés chez Imperial Logistics, 120 chez Rhénus Automotive, 90 chez OP Mobility... Les annonces de lancement de la phase 1 du Plan Renault ont déferlé sur les travailleurs sous-traitants d'Audi. Si les situations sociales diffèrent entre chacune de ces entreprises, toutes partagent la même (sur) dépendance au site de l'usine de Forest, qui est leur unique client. C'est le cas également de plus petits sous-traitants, comme Mosolf ou Sese Van Eupen, qui comptent 18 travailleurs chacun. La situation des travailleurs y est encore plus précaire, car les directions n'ont pas l'obligation de lancer la procédure Renault... «Et elles n'ont pas

l'intention de le faire, ajoute Jamal El Yakoubi, permanent ACV-CSC Metea responsable des sous-traitants d'Audi. Nous négocions néanmoins pour tenter de lancer la procédure dans ces petites entreprises. Chez les autres sous-traitants, nous demandons de lancer les négociations du plan social parallèlement à la phase 1, comme chez Audi. Il faut rappeler que tous ces sous-traitants font historiquement partie du groupe Volkswagen, avant d'avoir été divisés en 2017». Les employeurs n'étant pas légalement obligés de négocier un plan social lors du licenciement collectif, les travailleurs licenciés risquent d'être les grands perdants du conflit. «La crainte des travailleurs, c'est que leur direction se retranche derrière la législation et joue le temps lors de la phase 2». Comme on le voit, la restructuration d'Audi Brussels impacte bien plus que ses 3.000 travailleurs...



Enquête

## sur le sexisme au travail

En 2016, juste avant le mouvement #MeToo, l'entreprise sociale Jump a réalisé une enquête sur la perception du sexisme par les femmes. En 8 ans, la société a changé. Une nouvelle enquête souhaite évaluer comment la perception et l'expérience des femmes ont évolué. Les réponses permettront de renforcer le plaidoyer contre le sexisme au travail, et de mettre à jour les outils pour soutenir ce combat.

**Vous pouvez répondre à ce questionnaire anonyme jusqu'au 31 octobre via [bit.ly/enquête\\_jump\\_sexisme](https://bit.ly/enquête_jump_sexisme)**



## Le prochain gouvernement prépare-t-il un désert de l'Arizona?



Les négociateurs gouvernementaux ont repris leurs travaux après une pause de deux mois. Dans un contexte où l'incertitude domine, il est essentiel de cerner les enjeux cruciaux qui nous concernent toutes et tous. Qu'il s'agisse de la lutte pour des salaires décents, du droit à un travail respectueux de la santé, ou encore des efforts pour maintenir une sécurité sociale solide, nous avons entendu vos préoccupations, et avons édité un journal qui s'en fait l'écho. Cette "Gazette de l'Arizona" met en lumière les batailles que nous menons ensemble pour préserver un modèle social où chacun et chacune peut vivre dignement.

Dans chaque article, chaque témoignage, transparaît l'urgence d'agir pour un avenir plus équitable. Que ce soit à travers l'analyse des profits excessifs de certaines grandes entreprises, ou encore le combat pour l'indexation automatique des salaires, ce journal montre

que notre mobilisation ne faiblit pas. Il rappelle que, face aux pressions économiques, la solidarité et la justice sociale restent nos meilleures armes pour construire une société plus juste.

En plus de vous tenir informés, cette gazette reflète un engagement fort envers l'amélioration des conditions de travail, et souligne l'importance des services publics, collectifs et non-marchands. C'est un véritable outil de conscientisation qui pousse à l'action, pour ne pas subir les décisions politiques sans réagir. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour garantir que les valeurs de justice et d'équité soient respectées dans notre société.

Nous vous invitons donc à lire cette "Gazette de l'Arizona", à partager ces informations avec vos proches, et à vous impliquer. Parce qu'ensemble, bien informés, nous ferons la différence!



Consultez la «Gazette de l'Arizona» et découvrez nos revendications à l'attention du futur gouvernement via le code QR ci-dessous ou sur [www.lacsc.be/arizona](http://www.lacsc.be/arizona)

