

Assurances

**Y aura-t-il
un accord
sectoriel dans
les Assurances ?**

Vue d'ailleurs

**L'accord
Mercosur
nous menace
tous**

Chronique juridique

**Maladies
(de longue durée) -
Ce qui a changé au
1er janvier 2026**

LE DROIT de L'EMPLOYÉE



COMMENT LE GOUVERNEMENT ATTAQUE LES FEMMES

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Les exclusions du chômage nous appauvrissent toutes : c'est le but !

Voir un ministre justifier l'exclusion de dizaines de milliers de personnes de leur système de survie sur base de chiffres inventés est insupportable.

6 Info ou mythe ? « Venir dire que le gouvernement fait de la discrimination à l'égard des femmes (...) est complètement faux. Nous avons veillé à ce que, dans cette réforme, il n'y ait aucune discrimination qui soit prévue. »

7 Infographie économique Comment les gouvernements MR-Engagés attaquent les femmes

8 Chronique juridique Maladies (de longue durée) - Ce qui a changé au 1er janvier 2026

On aurait pu s'attendre à une politique qui vise à guérir les malades ou à prévenir l'apparition des maladies. Il n'en est rien : l'objectif est de réduire le nombre de bénéficiaires des indemnités de maladie, par la remise forcée à l'emploi ou l'exclusion pure et simple de la mutuelle.

10 Vue d'ailleurs L'accord Mercosur nous menace tous

L'accord UE-Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay, Uruguay), s'il est appliqué, aura des conséquences importantes pour chacun d'entre nous. Timothée Petel, chargé de mission du syndicat agricole FUGEA, nous éclaire sur ses enjeux.

11 Non Marchand Quand la mobilisation syndicale permet encore de protéger et de valoriser les secteurs Le secteur Non Marchand bruxellois subit de plein fouet l'incertitude et le sous-financement. Pourtant, grâce à la mobilisation syndicale, des avancées concrètes voient le jour.

12 Assurances Y aura-t-il un accord sectoriel dans les Assurances ?

Après plusieurs réunions, annonces et ultimatums successifs, le processus est suspendu à une phase de consultation des représentantes du secteur, signe d'une négociation qui piétine et d'un climat social pour le moins tendu.

13 Action Femme Rien ne sert d'être féministe aujourd'hui

Le droit de cuissage sur les paysannes, c'est fini. Aujourd'hui les seigneurs, ce sont des Epstein ou des Polanski. Les femmes qui couvrent leurs cheveux par peur d'une police des mœurs, ce n'est pas ici. En Occident, les femmes sont nues pour nous vendre des produits.

14 L'équipe à la Une « Faire respecter nos droits, c'est déjà un bon début »

Lassé par des mois de décisions injustes, de concertations bafouées et de management toxique, le personnel de la Seigneurie du Val à Mouscron, s'est mobilisé pour faire respecter ses droits.

15 Info service Indexation

L'indexation assure l'adaptation automatique des salaires et des allocations à la hausse des prix. Elle protège les citoyennes et a fait ses preuves. Pourtant, elle est constamment remise en cause par les patrons et leurs représentants dans les gouvernements.

16 Edito Les femmes ont gagné !

Les femmes ont toujours travaillé. Et toujours gagné, aussi. Au printemps 1966, par exemple, il y a exactement 60 ans, elles étaient plus de 3.000 dans une usine à Herstal. Elles travaillaient, et elles gagnaient !

Le trait de Serge Dehaes...





Début février, la riposte a grondé dans toutes les provinces contre le gouvernement Arizona. Grèves, piquets, rassemblements : partout, la mobilisation a été massive et combative face aux attaques ce gouvernement. Ce mouvement envoie un message clair : la lutte continue, unis et déterminés.

Non à la suppression de revenu pour les parents d'enfants en situation de handicap

Le compteur tourne pour les parents d'enfants en situation de handicap et de manière générale pour les personnes qui aident un proche malade ou en perte d'autonomie. Certains de ces aidants-proches ont déjà perdu leurs allocations de chômage au 1er janvier. Pour la plupart d'entre eux, ce sera le 1er mars. Ils subiront une lourde perte de revenu, un appauvrissement brutal. Au sein du gouvernement fédéral, certains appellent à travailler sur un statut aidant-proche. Mais le mettre en œuvre prendra du temps... un temps que ces parents n'ont pas !

La CNE soutient la pétition lancée par La Ligue des familles avec une cinquantaine d'organisations pour appeler le gouvernement à préserver les aidants-proches d'une exclusion du chômage, le temps de trouver une solution pérenne. Que vous soyez concernés ou solidaires, n'hésitez pas à la signer et la partager. Cela ne prend que quelques minutes (n'oubliez pas de valider votre signature en cliquant sur le lien du mail de confirmation).

Pour signer la pétition : <https://bit.ly/stop-exclusion-chomage-aidants>



Les exclusions du chômage nous appauvrissent toutes : c'est le but !

Le 28 janvier sur la RTBF, le ministre de l'Emploi, David Clarinval (MR) a affirmé qu'il existerait 375.000 emplois disponibles pour 170.000 demandeurs d'emplois. Ses chiffres sont erronés, c'est exactement l'inverse. Le ministre en a même rajouté une couche en proposant des emplois dans une entreprise condamnée pour fraude et dumping social dont le patron est un ami du ministre (sic). Voir un ministre justifier l'exclusion de dizaines de milliers de personnes de leur système de survie sur base de chiffres inventés est insupportable.

Soit le ministre ne maîtrise pas ses dossiers, soit il ment pour ne pas parler des vraies conséquences de ces réformes : appauvrir et fragiliser les plus faibles, empêcher toute amélioration des conditions de travail pour les travailleuses et démanteler la Sécu. On s'attaque d'abord aux plus faibles pour mieux affaiblir tout le monde.

Le MR et les Engagés savent qu'il n'y a pas assez d'emplois

Dans la réalité, il y a en Belgique 160.000 emplois disponibles¹ pour 350.000 Travailleuses Sans Emploi (TSE) et il y a donc beaucoup plus de personnes qui cherchent du travail que d'emplois disponibles. Parmi les emplois disponibles, une faible partie sont des emplois de qualité : une majorité recouvre des offres pour des CDD, des intérimaires ou des temps partiels. Par exemple, pour 20.000 offres d'emploi en Wallonie, seules 4.658, soit un quart, sont des CDI. De plus, alors

que la majorité des emplois disponibles sont en Flandre, la majorité des travailleuses sans emploi habitent en Wallonie et à Bruxelles.

La réforme du chômage : une fabrique à misère

Malgré tout cela ce 1er janvier 2026, 25.000 personnes ont été exclues du régime des allocations de chômage. Elles sont les premières d'une liste de 184.000 personnes. Alors que la rhétorique du gouvernement vise « les abus », la réalité c'est que le droit au chômage est désormais limité et durci pour toutes les travailleuses (pour les détails de la réforme voir l'info CSC n° 14 - août 2025 sur <https://info-csc.be/>).

L'exclusion concerne aussi des travailleuses porteuses de handicap, les aidantes proches, les TSE âgées, les travailleuses de Cora et d'Audi.

Les Engagés avaient promis une offre d'emploi à chaque personne exclue du chômage. Le MR et la N-VA parlent des tonnes d'emplois disponibles pour celles qui veulent bien se baisser pour les ramasser mais précariser les travailleuses sans emploi ne crée pas d'emploi.

« Après plus de 30 ans de travail, un accident de la vie et tout est foutu. Tu dois retourner vivre chez tes parents. »

Jean-Marie, 55 ans

emploi n'a pas pour effet de leur faire trouver du travail, que du contraire. D'ailleurs, un tiers des personnes au chômage depuis plus de 2 ans travaillent mais ne trouvent pas suffisamment de travail pour sortir du chô-

mage. C'est particulièrement vrai pour les exclus du chômage qui sont des personnes (âgées, sans les qualifications recherchées par les employeurs...) pour qui trouver de l'emploi est particulièrement difficile. Les chances de retrouver un emploi si on est peu scolarisé, âgé et au chômage depuis plus de 2 ans sont de 5% seulement !

Alors comment explique-t-on l'obstination de ce gouvernement à appliquer des réformes dont on sait, dont tout le monde dit, qu'elles ne mèneront pas les gens vers l'emploi ?

« Indépendant pendant 25 ans, j'ai cherché 2 ans. J'ai trouvé à Gand. Ça a duré 6 ans. Depuis je n'ai que des petits contrats. »

Silvio, 55 ans

1. Nous le constatons déjà sur le terrain, des personnes désespérées viennent postuler prêtes à accepter n'importe quelles conditions de travail pour ne pas sombrer dans la misère. Du pain béni pour les employeurs ! En effet, l'assurance chômage, permet à toutes les travailleuses de fixer un minimum en dessous duquel elles n'acceptent pas de travailler. Ce « prix minimum » empêche les employeurs de mettre les travailleuses en concurrence et de les forcer à accepter des conditions de travail toujours plus mauvaises. Qui osera encore se plaindre ou réclamer des meilleures conditions de travail si l'employeur peut compter sur une file de candidates, prêtes à accepter n'importe quoi pour ne pas sombrer dans l'extrême pauvreté ?
2. Avoir de nombreuses personnes précarisées sans emploi permet aussi de justifier toute une série de mesures de

"Voilà, tout s'arrête. Fini. [...] moi j'ai un diplôme entre les mains et je ne trouve pas de boulot [...]. Et je n'ai plus besoin d'intérim. Malheureusement, je dois absolument trouver un contrat sûr."
Julien 30 ans, RTL Info 03/01/26

Depuis ses 19 ans, Jennifer enchaîne intérim et CDD ou CDI. En 2023, elle se lance dans une formation d'auxiliaire de l'enfance qui s'achèvera en juin. La perte de ses allocations de chômage menace ce projet.
Le Soir 18/04/2025

« flexibilisation de l'emploi » et de baisses de cotisations patronales au nom de la lutte contre le chômage. Là où des évaluations existent, il est pourtant établi que si ces mesures font baisser le « coût du travail » au bénéfice des employeurs, elles ne contribuent ni à créer de l'emploi ni à améliorer les conditions de travail des travailleuses.

3. Les employeurs et le gouvernement sont préoccupés par le vieillissement de la population et les tensions sur le marché du travail. C'est notamment le fameux discours sur les « métiers en pénurie ». S'il n'y a pas assez de candidates, soit vous devez augmenter les salaires et les conditions de travail pour attirer des travailleuses. Soit vous demandez à vos amis au gouvernement d'augmenter le nombre de personnes désespérées disponibles.

Le projet de l'Arizona : baisser les salaires, casser le pouvoir de négociation des travailleuses

L'exclusion de dizaines de milliers de personnes de leurs allocations de chômage contribue donc surtout à détériorer les conditions de travail et la capacité de négociation de l'ensemble de la classe travailleuse. Si on met ensemble les exclusions du chômage, les malades, les pensions et une partie importante des « réformes du marché du travail », le projet de l'Arizona devient plus clair.

Ce qu'ils appellent la modernisation du marché du travail, c'est garantir qu'il y

ait un maximum de personnes disponibles sur le marché du travail pour que les employeurs puissent les mettre en concurrence et, au final, baisser les salaires.

Chasse aux malades

Si le gouvernement se lance dans la chasse aux malades, ce n'est pas pour les guérir, mais pour la même raison ! Les malades doivent retourner au travail le plus vite possible, sous peine de sanctions. Pourtant, si on est malade, ce n'est pas une sanction qui va nous guérir. De plus, la réintégration est illusoire tant que les employeurs n'y sont pas contraints : 80% des procédures visent à licencier la



malade, pas à la réintégrer (voir Droit de l'employé novembre 24). L'Arizona veut forcer 100.000 des 520.000 travailleuses souffrant d'une maladie depuis plus d'un an à reprendre le travail d'ici 2029. Elles viendront s'ajouter aux 350.000 travailleuses sans emploi pour les 160.000 (mauvais) emplois disponibles.

Augmentation du temps de travail

Si l'argument de la chasse aux malades fonctionne, c'est parce que la plupart d'entre nous sommes complètement débordés au travail. En réalité, plus de la moitié des malades depuis plus d'un an le sont à cause

du travail. Pourtant, au lieu de partager le travail entre celles qui en ont trop et celles qui en cherchent, le gouvernement

multiplie les mesures pour nous faire travailler plus. Le durcissement de l'accès à la pension obligera à travailler plus longtemps. Avec les flexi-jobs, celles qui sont déjà au travail pourront faire un deuxième boulot pour essayer de joindre les deux bouts (puisque les salaires sont bloqués). Les heures supplémentaires deviennent moins chères pour les patrons et plus difficile à refuser par les travailleuses. Toutes ces mesures ne créent pas de l'emploi mais

« Après 32 ans en ETA puis en ALE, je finis sur le carreau. Même si l'école a besoin de moi, je connais tout le monde... c'est fou. »
Yvonne, 48 ans

encouragent au contraire à presser encore un peu plus celles qui travaillent déjà trop... au risque de les rendre malades.

En conclusion, le projet de l'Arizona n'est pas de défendre celles qui travaillent mais de garantir aux employeurs une offre surabondante de travail bon marché. Pour la classe travailleuse, cela veut dire des carrières plus longues, des salaires qui nous obligent à faire toujours plus d'heures, voire toujours plus de (petits) boulots. Pour celles d'entre nous qui voudraient exiger mieux, il y aura la menace de la misère réservée aux sans-emploi et aux malades. Autrement dit en gonflant au maximum l'armée de réserve des patrons, l'Arizona garantit aux actionnaires et aux capitalistes des salaires bas et des profits maximums.

Thomas Englert
et Clarisse Van Tichelen

1 Chiffres Statbel pour le 3e trimestre 2025

« Venir dire que le gouvernement fait de la discrimination à l'égard des femmes (...) est complètement faux. Nous avons veillé à ce que, dans cette réforme, il n'y ait aucune discrimination qui soit prévue. »



Force est de constater que soit le Ministre Clarinval ne connaît pas les chiffres femmes-hommes des mesures qu'il défend, soit il ne sait pas faire une analyse genrée d'une politique publique, soit il ment, soit plusieurs à la fois !

En effet, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 19,9% en Belgique. Il est expliqué en majorité par le travail à temps partiel qui n'est pas choisi pour la grande majorité des travailleuses. Or, travailler à temps partiel implique non

seulement un salaire à temps partiel mais aussi des droits sociaux partiels (allocations de maladie, chômage, pension...). Les femmes restent principalement en charge des tâches domestiques et familiales, sont orientées dans des filières très genrées (soins à la personne) qui sont nettement moins rétribuées (pourtant, on les a applaudies en 2020).

On pourrait ajouter à ces exemples le plafond de verre, différences de formations, l'impact de la maternité, l'écart de pen-

sion, le non-paiement des pensions alimentaires... Vu les situations très différentes que vivent femmes et hommes, les impacts des mesures prises par le gouvernement seront forcément différents et, sans surprise, celles-ci seront d'autant plus impactantes pour les femmes. N'en déplaise au Ministre Clarinval...

Ce 8 mars, nous mobiliser tout·e·s ensemble pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes est plus que jamais une nécessité.

Quelques impacts des mesures Arizona sur les femmes



Situation initiale - Exclusion du chômage des aidantes Proches – chômage avec dispense de contrôle :

Concernés - 75,7% de femmes/24,3% d'hommes.

Conséquences des mesures - la situation des aidantes proches n'a pas été prise en compte dans la limitation du chômage dans le temps par le gouvernement Arizona. Une proposition de loi « rattrapage » vient d'être rédigée par des parlementaires.



Situation initiale - Projet de l'Arizona de fusionner tous les congés pour soins des enfants (maternité, naissance, parentaux, crédit-temps), dans un « sac à dos » par enfant.

Concernés - 99,9% de femmes/0,01% d'hommes. Le congé de maternité est un droit des femmes (pas de l'enfant). Nous avons le congé de maternité le plus court d'Europe (15 semaines). Ne pas le protéger, c'est une attaque à la santé des femmes.

Conséquences des mesures - Seules 10 semaines seraient protégées pour le congé de maternité. Le reste peut être réparti entre parents, mais aussi grands-parents.



Situation initiale - Cohabitant·e : allocations de chômage déjà très basse car considérées à la base comme revenu d'appoint pour les femmes

Concernés - 51% de femmes/ 49% d'hommes

Conséquences des mesures - En cas d'exclusion des allocations de chômage, risque élevé de ne pas avoir droit au CPAS et de dépendre totalement de son·sa conjoint·e / enfant / parent / coloc...



Situation initiale - Malades de longue durée de + de 12 mois = invalidité

Concernés - 59,6% de femmes/40,4% d'hommes

Conséquences des mesures - Toutes les mesures touchant les malades de longue durée vont, en fait, toucher en grande majorité les femmes = obligations administratives et contrôles renforcés sous peine de sanction = suppression de tout ou partie de l'indemnité de maladie

La dépression => invalidité pour 90.000 personnes, dont une nette majorité de femmes (68,1% /31,9%)

Le burnout - à l'origine de plus de 45.000 invalidités. Nette surreprésentation féminine similaire (71,1% /28,9%)

Comment les gouvernements MR-Engagés attaquent les femmes

50 heures par semaine

L'Arizona veut permettre aux patrons d'imposer de gros horaires de travail (jusqu'à 50h par semaine) et en période de faible activité, des horaires très inférieurs. Cela sans complément de salaire, c'est une fameuse perte salariale pour les travailleuses à temps partiel !

-442€/mois

C'est ce qu'une femme sur deux qui part à la pension avant 67 ans pourrait perdre en moyenne chaque mois à cause du malus pension. Cette mesure punit les carrières fragmentées, le temps partiel et les interruptions pour s'occuper des enfants. L'Arizona fait payer aux femmes le travail invisible et non rémunéré qu'elles ont assuré toute leur vie !

1,5 / 7

1,5 équivalent temps plein pour 7 enfants : c'est la norme d'encaement décidée sous le gouvernement précédent dans les milieux d'accueil de l'enfance. L'actuel gouvernement a décidé de faire des économies qui ne permettent pas de maintenir la norme.

84.522

C'est le nombre de femmes qui seront exclues du chômage. 52% des chômeuses ont le statut de cohabitante et n'auront pas droit au CPAS.

60.000

C'est le nombre de femmes exclues de la mutuelle à cause de la chasse aux malades. Les femmes seront les premières touchées car elles représentent 60% des personnes en invalidité parce qu'elles sont plus exposées aux conditions qui rendent malades : emplois précaires, temps partiel, surcharge et pression dans le travail du care, etc.

7 jours sur 7

La flexibilité s'accroît dans les magasins : élargissement des heures d'ouverture jusqu'à 21h, autorisation du travail après 20h et extension du travail du dimanche. Cette flexibilité touche surtout les femmes, qui représentent 61,5% des salariés du secteur. Lorsque les horaires s'étendent le soir et le week-end, de manière instable, ce sont souvent les femmes qui doivent jongler entre garde des enfants, transports, travail domestique et disponibilité imposée par le patron.

Plus d'infos ?



Maladies (de longue durée)

Ce qui a changé au 1er janvier 2026

« L'accompagnement et la réinsertion des malades de longue durée est l'un des chantiers les plus importants du prochain gouvernement ». Cette phrase se trouve dans le programme de l'Arizona, le gouvernement fédéral composé, pour les francophones, du MR et des Engagés. On aurait pu s'attendre à une politique qui vise à guérir les malades ou à prévenir l'apparition des maladies. Il n'en est rien : l'objectif est de réduire le nombre de bénéficiaires des indemnités de maladie, par la remise forcée à l'emploi ou l'exclusion pure et simple de la mutuelle.

Pour toutes les maladies

Sous prétexte de traiter la question des « malades de longue durée », l'Arizona a restreint les droits de l'ensemble des travailleuses. Ainsi, depuis le 1er janvier 2026 :

1. la possibilité d'être absente une journée pour maladie sans certificat médical est réduite à 2 jours par an (au lieu de 3)¹. Attention, même sans certificat médical, il faut toujours avertir l'employeur de son absence et se soumettre à l'examen du médecin-contrôleur qui serait envoyé par l'employeur. En cas de séjour en dehors de l'adresse habituelle, il faut également informer l'employeur du lieu de séjour.
2. le délai de rechute est passé de 14 jours à 56 jours (8 semaines). En cas de nouvelle maladie dans les 56 jours calendrier qui suivent la fin d'une première incapacité, il n'y a en principe plus de droit à un nouveau salaire garanti. Par exception, si le certificat médical atteste que la nouvelle incapacité est due à une autre maladie ou à un autre accident, le salaire garanti reste dû. Il faut donc veiller à ce que le médecin traitant ait coché la case « nouvelle maladie ou nouvel accident » sur le certificat médical.

3. le salaire garanti pour les personnes en temps partiel médical est supprimé. Les personnes qui ont repris le travail en temps partiel médical (« mi-temps médical »), et qui retombent en incapacité totale, n'ont plus droit à aucun salaire garanti payé par l'employeur. Cette règle n'est assortie d'aucune exception. Ainsi, même en cas de rhume pendant une reprise partielle suite à un burnout, aucun salaire garanti ne peut être exigé. Il faut donc veiller à faire les démarches nécessaires auprès de la mutuelle pour obtenir les indemnités (même pour un jour !).

Pour les maladies de longue durée

Les personnes qui souffrent d'une maladie de longue durée sont les plus durement touchées.

1. Le règlement de travail de chaque entreprise doit prévoir une procédure de maintien du contrat avec les travailleuses en incapacité de travail. Attention, si l'employeur a le droit de contacter une travailleuse absente, celle-ci n'a jamais l'obligation de lui répondre, car le contrat de travail est suspendu.
2. Après 8 semaines d'absence, le potentiel d'emploi de chaque travailleuse sera évalué par le médecin du travail, sur base du dossier, sans examen physique. Un questionnaire d'évaluation peut être envoyé par le médecin du travail. La législation ne prévoit pas de sanction en cas de non-remplissage. Si le médecin du travail estime qu'il y a un potentiel

d'emploi, l'employeur peut lancer un trajet de réintégration sans l'accord de la travailleuse. Et dans les entreprises de plus de 19 travailleuses, l'employeur **doit lancer un trajet de réintégration avant la fin du 6ème mois d'incapacité**. Si la travailleuse ne se présente pas chez le médecin du travail pour l'examen de réintégration, ses **indemnités maladie sont supprimées** après deux absences injustifiées, jusqu'à ce qu'elle contacte le médecin-conseil de sa mutuelle.

3. Le délai pour lancer une procédure de force majeure médicale est réduit à 6 mois d'incapacité ininterrompue (au lieu de 9). La force majeure médicale permet de rompre le contrat de travail sans indemnité ni préavis. Lorsque c'est l'employeur qui la lance - dans 70% des cas selon les statistiques -, il s'agit d'un licenciement gratuit. Avec cette mesure, l'Arizona encourage une machine à licencier qui est responsable de quelque 26.000 procédures chaque année, alors même que le maintien de la relation de travail est un des leviers essentiels au retour au travail.
4. Les médecins traitants ne sont plus totalement indépendants dans leurs décisions médicales. D'une part, ils ne peuvent plus établir de certificat médical destiné à la mutuelle pour une durée supérieure à 3 mois (renouvelables). D'autre part, ils doivent envoyer tous les certificats médicaux de plus de 14 jours ou de prolongation sur une base de données. Après un datamining, chaque médecin traitant recevra un rapport de

Pour toute question sur la réintégration ou la force majeure médicale, consultez notre FAQ





son comportement de prescription, au regard de « normes » scientifiques et des autres médecins traitants de sa région. En conséquence, les médecins rechigneront peut-être à prescrire des certificats médicaux et le lien de confiance entre la patiente et le médecin risque d'en pâtir. Par ailleurs, cette mesure va impacter les médecins avec une patientèle précaire car ce sont les personnes qui ont des mauvaises conditions de travail et de vie qui risquent de tomber le plus souvent et le plus longtemps malades.

5. Les mutuelles sont mises sous pression. Leur financement est davantage conditionné à leur capacité à réintégrer les malades sur le marché du travail. Puisqu'il s'agit d'une enveloppe fermée, les mutuelles devront se battre pour avoir la plus grosse part du gâteau. Cette mesure est dangereuse car elle va inciter les mutuelles à pousser des personnes malades vers le retour à l'emploi alors qu'elles ne sont pas totalement guéries.

6. Les employeurs se voient appliquer une seule (maigre) mesure. Après la période de salaire garanti, ils ne devaient plus rien payer. Désormais, ils doivent rembourser à l'INAMI 30% de l'indemnité de maladie qui a été versée à la travailleuse pour les 2 premiers mois d'incapacité de travail après le salaire garanti. Il ne s'agit donc pas d'un 2ème et 3ème mois de salaire garanti, mais bien d'une contribution de (seulement)

30% à l'indemnité. Cette mesure est positive, puisqu'elle pourrait pousser les employeurs à améliorer les conditions de travail pour éviter la responsabilisation financière. Pourtant, il y a de sérieux trous dans la raquette : les PME (- 50 travailleuses) ne sont pas concernées et les travailleuses de 54 à 67 ans (qui représentent 46% des malades de longue durée) ne sont pas prises en compte.

Qu'en penser ?

Vouloir remettre au travail coûte que coûte, sans se demander pourquoi il y a tant de malades, c'est une logique perfide, inefficace et discriminatoire.

Perfide car cela contribue à propager l'idée selon laquelle les malades le sont par complaisance. Cette stratégie vise à renvoyer la responsabilité sur les individus (et donc à les diviser). Et cela permet aux politiciens et aux employeurs de se dédouaner de leur responsabilité quant aux causes de l'explosion du nombre de malades. Cette explosion est un symptôme d'un travail trop exigeant et de fins de carrière devenues intenables, aggravé par des choix qui réduisent les recettes de la Sécu.

Inefficace car la seule solution en mesure d'enrayer l'explosion des maladies est de prévenir leur apparition. Il faut agir à la source pour éviter que les gens ne tombent malades plutôt que d'attendre qu'ils soient malades pour ensuite les forcer à se réintégrer ! Et les solutions existent : investir

dans la prévention, améliorer les conditions de travail, alléger les fins de carrière, faciliter les retours progressifs volontaires, refinancer la Sécu à la hauteur des besoins. Ce n'est pas le choix que fait l'Arizona. Toute sa politique est orientée vers un seul objectif : réduire le nombre de malades, pas améliorer la santé.

Discriminatoire car les femmes représentent 60% des personnes en invalidité, parce qu'elles sont plus exposées aux conditions qui rendent malades : emplois précaires, temps partiel, surcharge et pression dans le travail du *care*, etc. Elles seront les premières touchées par la chasse aux malades.

Avec l'Arizona, on assiste à un changement de philosophie. La maladie n'est plus un risque social à protéger collectivement, mais un comportement à contrôler. Les décideurs politiques semblent avoir oublié que la maladie peut toucher n'importe qui, à n'importe quel moment. Affaiblir la protection des malades, c'est fragiliser l'ensemble du monde du travail - aujourd'hui et demain.

Bénédicte Canivez

1 Dans les entreprises de moins de 50 travailleuses, l'employeur peut déroger à ce droit et imposer, dans tous les cas, la remise d'un certificat médical

L'accord Mercosur nous menace tous

/// L'accord UE-Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay, Uruguay), s'il est appliqué, aura des conséquences importantes pour chacun d'entre nous. Timothée Petel, chargé de mission du syndicat agricole FUGEA, nous éclaire sur ses enjeux.

/// Pourquoi la FUGEA s'oppose-t-elle à cet accord ?

L'accord sur le Mercosur engendre de multiples menaces. D'abord pour les agriculteurs wallons et européens, il va accentuer la concurrence déloyale puisque les denrées importées (viande, sucre, maïs, etc.) sont moins chères parce que produites selon des normes de qualité moins exigeantes. Il mettra la pression sur les prix et la rentabilité des fermes. Cela va à l'encontre de ce qu'il faudrait, c'est-à-dire soutenir les agriculteurs pour réussir la transition vers un modèle agricole plus durable. Il y a ensuite une menace pour la santé des citoyens. Il y a de grandes différences dans les pratiques agricoles entre ici et le Mercosur. Des substances interdites chez nous depuis des années, parfois même des dizaines d'années, sont là-bas autorisées : pesticides et OGM dans les cultures, hormones dans la production de viande... Le consommateur va donc retrouver dans son assiette des substances très nocives pour sa santé, et à son insu vu que l'étiquetage de l'origine n'est pas clair et obligatoire dans les produits transformés ou dans les restaurants. Il y a enfin une menace pour l'environnement. Non seulement parce que les pesticides, les antibiotiques massivement utilisés là-bas polluent les sols et

les rivières, mais parce que l'accord favorise une agriculture industrielle qui accélère la déforestation.

/// Qu'en pensent les petits agriculteurs du Mercosur ?

Il y a une grosse opposition là-bas des syndicats de petits agriculteurs. Ceux-ci subissent déjà les conséquences de l'agro-industrie, et cela va s'accroître si l'accord voit finalement le jour. On a rencontré des paysans du Brésil qui ont perdu leurs terres parce que l'agro-industrie a accaparé les parcelles. Il y en a d'autres qui voient passer des avions répandant des pesticides à grande échelle et polluant les rivières qui alimentent les villages en eau. Et le niveau de violence là-bas est autrement plus élevé que chez nous. Nous connaissons des paysans qui ont perdu des membres de leur famille dans des conflits liés à l'accaparement des terres. La réalité est intenable. Si l'Europe ratifie cet accord, elle sponsorisera ces conflits-là en sponsorisant l'agro-industrie.

/// La Commission européenne pourrait décider une application provisoire. Le contenu de l'accord serait d'application même si le Parlement européen ne le ratifie pas. Qu'en pensez-vous ?

L'accord a été validé par le Conseil en janvier 2026. Le Parlement ne l'a pas encore voté et a demandé à la Cour de justice de vérifier s'il est conforme au droit européen, ce qui suspend le processus de ratification pour une durée de 12 à 18 mois. Mais la Commission pourrait décider de son application provisoire sans tenir compte des discussions et du vote à venir au parlement. Ce serait un scandale démocratique qu'il le fasse mais ce n'est pas impossible, étant donné qu'il y a déjà eu durant le processus de négociation plusieurs passages en force de la Commission.

/// Quelles conséquences un tel passage en force aurait-il sur le secteur ?

La Commission européenne et les défenseurs de l'accord ne se rendent pas compte de l'impact accablant que pourrait avoir sur les agriculteurs un tel passage en force. Il y a un très grand mécontentement dans le monde agricole, l'impression que le monde politique travaille contre les agriculteurs. Un passage en force nourrirait chez les agriculteurs le ressenti anti-Europe. Il faut cesser de faire de l'agriculture une variable d'ajustement, la sortir du libre-échange et aller vers des accords agricoles séparés, solidaires, qui soutiennent les petits agriculteurs d'ici et de là-bas, en misant sur la souveraineté alimentaire.

Propos recueillis par Étienne Lebeau



Quand la mobilisation syndicale permet encore de protéger et de valoriser les secteurs

Après plus de 600 jours sans gouvernement à Bruxelles, le secteur Non Marchand subit de plein fouet l'incertitude et le sous-financement. Pourtant, grâce à la mobilisation syndicale, des avancées concrètes voient le jour : congés supplémentaires avec embauche compensatoire dans l'Aide sociale, revalorisations salariales dans les Aides familiales. La preuve que la concertation sociale et le rapport de force restent indispensables pour défendre les travailleuses et des secteurs essentiels à la cohésion sociale.

En cette fin du mois de janvier, cela faisait 600 jours que la Région de Bruxelles Capitale est sans gouvernement. Une situation insoutenable pour de nombreuses institutions du Non Marchand : certains projets, dont le financement n'était pas assuré par des budgets structurels, sont arrêtés net. D'autres institutions reçoivent leurs subsides sur un principe de douzièmes provisoires, c'est-à-dire un budget découpé, sans perspective claire pour l'avenir et sans possibilité de planifier les projets à moyen ou long terme.

Pourtant, dans ce marasme, les organisations syndicales ont continué à travailler pour faire atterrir les principes de l'accord Non Marchand conclu lors de la législation précédente, sur des mesures concrètes pour les travailleuses du secteur. C'est ainsi que dans l'Aide sociale, les représentantes des travailleuses ont obtenu entre 4 et 5 jours de congé complémentaires avec embauche compensatoire. Cette mesure répond à la pénibilité croissante du travail dans l'Aide sociale, marquée par l'intensification des charges, la complexité des situations suivies et une usure certaine. Mais elle répond aussi à l'augmentation des métiers en pénurie dans ce secteur. L'accord Non Marchand a financé la mesure à travers l'embauche compensatoire. Les congés ne

se traduisent donc ni par une surcharge de travail pour les équipes en place, ni par une dégradation du service aux bénéficiaires. C'est une reconnaissance claire du fait que la réduction du temps de travail doit s'accompagner de moyens humains suffisants. Dans le secteur des Aides familiales, des revalorisations salariales ont été obtenues via le modèle IFIC, un système de classification de fonctions spécialement pensé pour les secteurs du Non Marchand et dont la grille barémique représente des revalorisations salariales à hauteur de 7% pour certaines travailleuses.

Dans un contexte d'instabilité politique et de sous-financement chronique du Non Marchand, ces deux exemples démontrent que la concertation sociale et la mobilisation syndicale peuvent encore produire des avancées structurelles, utiles et immédiatement perceptibles sur le terrain.

Que faire ?

Les organisations syndicales continuent de cette manière à travailler, via des accords sociaux, pour une harmonisation vers le haut des salaires et des conditions de travail dans les secteurs du Non Marchand. Ils travaillent aussi à défendre les secteurs, pour le rôle essentiel qu'ils jouent pour la

cohésion sociale et une démocratie saine. C'est sans compter la digue qu'ils constituent face aux catastrophes sociales et sanitaires qui s'annoncent.

C'est précisément l'ensemble de ces enjeux que nous sommes allés défendre devant le Parlement bruxellois le 23 janvier dernier, pour défendre un financement structurel des secteurs à la hauteur des besoins et l'octroi d'un budget dédié à un accord social du Non Marchand.

L'austérité et la violence sociale promues par l'Arizona ne sont pas des fatalités. Les organisations syndicales en front commun sont allées le dire aux différents partis : PS, Ecolo, PTB, Engagés... L'occasion de constater qu'il y a une volonté commune dans les partis les plus à gauche de chercher des alternatives à l'austérité. Les Engagés, en revanche, confirment les choix qu'ils font aux autres niveaux de pouvoir : la dette est leur boussole. Les travailleuses ont en tout cas prouvé une fois de plus qu'elles sont mobilisées pour leurs secteurs et pour leur avenir. Invitées par les organisations syndicales en front commun, ce sont plus de 1.000 personnes de tous horizons qui se sont rassemblées. Et on va continuer !

Vinciane Convens et Sarah Devigne

Y aura-t-il un accord sectoriel dans les Assurances ?

À l'heure d'écrire ces lignes, nul ne peut encore le dire avec certitude. Après plusieurs réunions, annonces et ultimatums successifs, le processus est aujourd'hui suspendu à une phase de consultation des représentantes du secteur, signe d'une négociation qui piétine et d'un climat social pour le moins tendu.

Depuis le 18 décembre, date de la dernière réunion officielle de négociation prévue dans le calendrier communiqué par Assuralia, la fédération patronale du secteur des assurances, les discussions n'ont que très peu évolué. Cette rencontre, qui devait constituer une étape décisive, n'a finalement permis aucune avancée concrète. Après une série de réunions peu rythmées et sans réelle dynamique, les interlocuteurs sociaux se sont une nouvelle fois quittés sans accord, ni perspective claire de sortie de crise.

Il convient de rappeler que cette ultime réunion s'est soldée par un dialogue de sourds particulièrement manifeste. D'un côté, nous avons répété, avec constance et patience, les points de blocage encore en suspens - bien moins nombreux que le cahier de revendications déposés initialement en front commun. De l'autre, les représentants des employeurs ont exprimé une vive irritation, allant jusqu'à affirmer que nos revendications relevaient du rêve. Pourtant, au regard des bénéfices particulièrement élevés engrangés par le secteur, était-il réellement déraisonnable d'espérer une augmentation de 2€ des chèques-repas pour l'ensemble des travailleuses ? Dans un contexte marqué par l'arrivée croissante de l'intelligence artificielle dans les entreprises du secteur, présentée comme un outil visant à « améliorer l'efficacité » - comprenez, réduire les coûts de personnel -, était-il excessif de demander la mise en place d'un cadre clair, structuré et contraignant pour garantir une véritable concertation sociale sur ces enjeux ? Enfin, face à l'allongement des carrières, à l'augmentation de l'âge moyen du personnel et

aux difficultés persistantes à recruter de jeunes collègues, était-il si ambitieux de vouloir ouvrir un débat de fond sur les carrières et l'organisation du travail ?

Point de vue des employeurs

Du point de vue des employeurs, un accord sectoriel ne serait pas nécessaire pour répondre à ces différents défis, dans la mesure où des négociations restent possibles au niveau des entreprises. Cet argument peine toutefois à convaincre puisque plusieurs grands employeurs du secteur ont déjà annoncé ne vouloir faire aucune concession sur ces thématiques - ou seulement au prix de concessions du personnel visant à en faire une opération budgétairement neutre pour l'employeur. La situation est similaire au sein des plus petites entreprises du secteur, où les marges de manœuvre apparaissent parfois tout aussi limitées.

Afin de prendre le pouls du terrain, une enquête a été lancée rapidement auprès du personnel du secteur par le front commun syndical. Les résultats obtenus confirment notre analyse sur les trois revendications centrales, et le souhait du personnel se sentir considéré à sa juste mesure par les employeurs. En effet, les répondants, tant francophones que néerlandophones, estiment que l'augmentation des chèques-re-

pas au niveau sectoriel constitue un levier essentiel d'équité entre les différentes compagnies. Par ailleurs, plusieurs employeurs ont déjà fait part de leur intention de compenser celle-ci par la suppression ou la réduction d'autres avantages, une perspective difficilement acceptable au vu de la bonne santé financière du secteur.

Force est néanmoins de constater que la mobilisation reste compliquée dans les Assurances. Cette réalité s'explique à la fois par le développement massif du télé-

travail qui fragmente le collectif, et par des conditions de travail et de salaire globalement confortables. Un contexte qui rend le blocage actuel des négociations d'autant plus difficile à accepter. Les travailleuses préféreraient-elles un accord minimaliste, permettant simplement de prolonger les conventions existantes sur les fins de carrière et de maintenir la paix sociale, ou sommes-nous à l'aube d'un véritable bras de fer entre interlocuteurs sociaux, possiblement en dehors du front commun ?

Au regard des bénéfices particulièrement élevés engrangés par le secteur, était-il réellement déraisonnable d'espérer une augmentation de 2€ des chèques-repas ?

Corinne Martin

Toute l'actualité du secteur des Assurances est disponible dans notre groupe Facebook



Rien ne sert d'être féministe aujourd'hui

Le droit de cuissage sur les paysannes, c'est fini.

Aujourd'hui les seigneurs, ce sont des Epstein ou des Polanski.

Les femmes qui couvrent leurs cheveux par peur d'une police des mœurs, ce n'est pas ici.

En Occident, les femmes sont nues pour nous vendre des produits.

Les femmes soumises au foyer, prenant en charge enfants et personnes âgées, c'est fini. Aujourd'hui, 97% des prestataires de titres-services sont des femmes et de tous les infirmiers, 85% sont des infirmières.

Les contes de fées où la princesse est sauvée par un chevalier qui l'embrasse sans rien lui demander, c'est fini.

Aujourd'hui, c'est la dark romance qui normalise le viol et la domination du corps des filles.

Tout va bien, madame la Marquise, le patriarcat n'est pas en train de brûler.

Mais pour faire naître les flammes qui le consumeront, il faut savoir ce qu'il est.

Le patriarcat, étymologiquement « le commandement du père », est une forme d'organisation de la société dans laquelle les hommes détiennent le pouvoir. C'est un système qui légitime l'oppression des femmes. Le patriarcat n'est ni « naturel » ni une fatalité, c'est une construction sociale qui remonte à la sédentarisation et qui peut être démontée. A l'époque du paléolithique, les femmes avaient une place tout aussi importante que les hommes dans la société. Elles participaient à toutes les tâches de la collectivité. Leur musculature était proche de celle des hommes. C'est avec l'accumulation, pas possible dans les sociétés nomades, et l'accaparement par quelques-uns des richesses accumulées que s'instaure une répartition des rôles entre l'homme guerrier et le stéréotype de la femme faible.

Toujours présent aujourd'hui, y compris dans les sociétés occidentales quoiqu'on en dise, le patriarcat impacte toutes les sphères de la société, privée et publique, économique, culturelle et politique. Tout comme le racisme et l'impérialisme, la domination patriarcale est nécessaire à la

survie du capitalisme : la dévalorisation des métiers féminisés, les divisions de la classe travailleuse, le travail gratuit des femmes dit « reproductif », l'exploitation du corps des femmes sont autant de sources de profits.

Le patriarcat est présent dans nos quotidiens, de la petite allusion déplacée à la machine à café, en passant par toutes leurs mesures antisociales de l'Arizona impactant gravement les femmes, jusqu'aux violences faites aux femmes.

Avec la montée de l'extrême droite au niveau mondial, les idées réactionnaires refont surface. Aux Etats-Unis, des influenceuses, les tradwives (« épouses traditionnelles »), prônent le retour des femmes au foyer, au service de leur mari. Le mouvement masculiniste place les hommes en victimes et fait l'éloge de la virilité perdue. C'est un basculement qui va à rebours du progrès social.

Le féminisme est donc plus que nécessaire, pas contre les hommes mais avec eux, pour construire une société juste et égalitaire. La journée internationale de lutte pour les droits des Femmes, le 8 mars, est une occasion pour mettre les combats féministes à l'honneur.

Le Groupe Action Femmes de la CNE vous invite à leur prochaine assemblée, lundi 8 juin 2026 en journée, pour analyser le patriarcat afin de fourbir nos armes pour mieux le combattre.

Tout va bien monsieur le Marquis, les femmes s'organisent...

Pour réagir aux propos sexistes à la machine à café, pour obtenir de meilleurs contrats et des salaires plus élevés, pour contrer les mesures de l'Arizona, pour stopper les violences et pour construire une société égalitaire.

Rien que ça.

Le Groupe Action Femmes de la CNE

**INSCRIPTION
ASSEMBLÉE
8 JUIN 26**





« Faire respecter nos droits, c'est déjà un bon début »

/// Lassé par des mois de décisions injustes, de concertations bafouées et de management toxique, le personnel de la Seigneurie du Val, une maison de repos située à Mouscron, s'est mobilisé (avec succès) pour faire respecter ses droits. Estelle Veys, déléguée syndicale CNE depuis deux ans, raconte.

/// Estelle Veys, le 16 décembre, vous et vos collègues avez fait grève. Pour quelles raisons ?

Nous en avons ras-le-bol... Ras-le-bol du manque de bras et de considération dont nous souffrons depuis longtemps dans notre secteur, mais aussi et surtout, ras-le-bol de la façon dont on nous traite au sein même de la Seigneurie du Val.

/// C'est-à-dire ?

La direction de notre maison de repos a changé plusieurs fois en l'espace de quelques mois seulement. Non seulement cela a fait naître de l'inconfort auprès des résidents, mais ça crée aussi du stress auprès du personnel qui doit s'adapter constamment aux nouvelles règles qu'on lui impose, sans concertation préalable.

/// Il n'y avait donc pas de dialogue avec l'employeur ?

Non, rien du tout. Pour preuve, on nous a imposé de nouveaux horaires sans que personne ne puisse dire quoi que ce soit. Beaucoup de collègues ont aussi estimé que la direction usait de son pouvoir en licenciant trois membres du personnel et en infligeant des dizaines d'avertissements pour des motifs ridicules. On souffrait d'un vrai management toxique.

/// Faire grève était nécessaire, selon vous ?

C'était la suite logique de nos actions. Étant donné que la direction ne voulait pas nous entendre, et que le personnel avait fait part de sa volonté de bouger pour faire respecter ses droits, on a décidé d'installer deux piquets de grève : un premier à la fin novembre, pendant la semaine d'actions nationales, et un second à la mi-décembre.

/// Est-ce que ces actions ont porté leurs fruits ?

Même si les échanges avec la direction ont débuté dans un climat difficile, nous avons trouvé un accord sur plusieurs points comme le gel des sanctions ou encore l'arrêt de l'instauration unilatérale des nouveaux horaires passés en force.

/// Vous avez donc réussi à faire respecter les droits de vos collègues ?

Oui. Et désormais, l'organisation du travail sera revue sous peu via des groupes de travail. C'est un bon début.

/// Qu'en pensent vos collègues ?

Le personnel est ravi des résultats obtenus car l'ambiance est plus sereine au boulot. On sait qu'il faudra rester attentif à faire respecter nos droits mais on peut dire que la mobilisation n'a pas été inutile.

Propos recueillis par Alan Marchal

Indexation

L'indexation assure l'adaptation automatique des salaires et des allocations (pension, maladie, chômage) à la hausse des prix. Elle protège les citoyennes et a fait ses preuves, notamment durant la crise de 2022. Pourtant, elle est constamment remise en cause par les patrons et leurs représentants dans les gouvernements.

Une indexation plafonnée par l'Arizona

Bien que non prévue dans l'accord de gouvernement, l'Arizona (MR et Engagés) veut attaquer l'indexation des salaires en 2026 et en 2028 en la plafonnant pour les salaires au-dessus de 4.000 € bruts/mois et les allocations au-dessus de 2.000 € bruts/mois. Pour une travailleuse à temps plein gagnant 4.500 €, la perte atteindrait 4.500 € après 15 ans de carrière et près de 11.000 € après 30 ans. Cette mesure profite aux patrons qui pourront récupérer la moitié du gain et surtout aux grandes entreprises qui versent les plus hauts salaires. À nouveau, l'Arizona s'attaque aux revenus des travailleuses sans faire contribuer les plus riches : en Belgique, les 17 milliardaires recensés par Forbes possèdent autant d'argent que le tiers le plus pauvre, soit 3,6 millions de personnes. Le plafonnement de l'indexation n'a pas encore été voté. Nous pouvons encore faire reculer l'Arizona ! Rejoignez les prochaines mobilisations !

Continuons de lutter pour ce conquies social. Sans syndicat, pas d'indexation !

N'hésitez pas à vérifier sur votre fiche que l'indexation de votre commission paritaire a bien été appliquée :

1ER JANVIER 2026

CP 130 Imprimerie, Arts graphiques et Journaux

Partie du salaire correspondant au salaire barémique x 0,73% (sauf Journaux)

CP 200 CP auxiliaire pour les employées

Salaire x 2,21%

CP 202 Employées du Commerce de détail alimentaire

Salaire x 1%

CP 210 Employées de la Sidérurgie

Salaire x 2%

CP 211 Employées de l'Industrie et du Commerce du pétrole

Salaire x 2%

CP 214 Employées de l'Industrie textile

Salaire x 2%

CP 216 Employées de notaires

Salaire x 0,42%

CP 217 Employées de casino

Salaire x 2,19%

CP 220 Employées de l'Industrie alimentaire

Salaire x 2,19%

CP 226 Employées du Commerce international, du Transport et de la Logistique

Salaire x 2,23% (seulement jusqu'à la classe 8)

CP 306 Entreprises d'assurances

Partie du salaire correspondant au salaire barémique x 2,23%

CP 310 Banques

Salaire barémique x 0,36%

SCP 315.01 Maintenance technique, Assistance et Formation dans l'Aviation

Salaire x 2%

CP 320 Pompes funèbres

Salaire x 0,73%

CP 330 Établissements et Services de santé

Salaire x 2% (1er février 2026 pour la Prothèse dentaire)

CP 332 Aide sociale et Soins de santé

Salaire x 2% (1er février 2026 pour la Communauté germanophone)

CP 335 Prestation de service et soutiens aux entreprises/indépendants

Partie du salaire en dessous de 3.750€ pour un temps plein x 2,21%

CP 336 Professions libérales

Partie du salaire en dessous de 3.500€ pour un temps plein x 2,21%

CP 341 Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Salaire x 2,21%

1ER FÉVRIER 2026

CP 304 Spectacle

Salaire x 2%

SCP 318.01 SAFA

Salaire x 2%

SCP 319.02 Aide sociale (Handicap, Aide à la jeunesse, SASPE, AIS, AED)

Salaire barémique x 2%

SCP 329.02 Secteur socio-culturel

Salaire x 2%

CP 337 CP auxiliaire pour le Non Marchand

Salaire x 2% (sauf dans les mutualités et les universités libres)

Pour plus de détails ou les indexations futures, rendez-vous sur notre page <https://www.lacsc.be/cne/indexation>



Le Droit de l'Employé est une publication de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91 • Publié par Visie in Beweging VZW

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Vinciane Convens - Sarah Devigne - Cathy Englebert - Thomas Englert - Étienne Lebeau - Alan Marchal - Corinne Martin - Alice Mazy - Clarisse Van Tichelen

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Dessin : Serge Dehaes



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Centrale Nationale des Employés

@CNEGNC

CNE(CSC)



Les femmes ont gagné !

Les femmes ont toujours travaillé. Et toujours gagné, aussi.

Au printemps 1966, par exemple, il y a exactement 60 ans, elles étaient plus de 3.000 dans une usine à Herstal. Elles travaillaient, et elles gagnaient ! Bon, elles gagnaient 47% de moins que leurs collègues ouvriers, mais il devait y avoir une bonne raison : les hommes étaient courageux et compétents... (et bien représentés par leur syndicat). Tandis qu'elles - en plus du ménage et des gosses - elles étaient seulement courageuses (et compétentes).

Ne pensez pas que tous les hommes étaient indifférents. Un groupe d'hommes montrait le plus vif intérêt : pour les actionnaires de la FN, ces 47 centimes de travail gratuit signifiaient des millions de bénéfices en plus. Une accumulation de capital qui aurait été ralentie s'il avait fallu écouter les excitées qui chantaient « à travail égal, salaire égal ! » C'est pourquoi les patrons* et les ministres* tenaient bon : pas d'augmentation pour les « femmes-machines ». Quant aux dirigeants du syndicat*, ils prenaient bien de la peine à expliquer à ces femmes combien la concertation sociale est un art de la patience, et que rien ne sert de s'énervier...

Le 16 février, « la petite Germaine » noue un drapeau rouge à un manche de brosse et traverse les ateliers, avec une analyse irréfutable : « **Tap dju, on z'a assez rigolé d'nos autres !** »

C'est le début de 12 semaines de grève, où elles entraîneront les femmes d'autres entreprises. En fin de compte, elles obtiennent une hausse importante de leur salaire et une heure de travail en moins. Et une dignité que plus personne ne leur enlèvera.

*

En 2026, heureusement, tout va bien pour les petites-filles de Germaine et ses collègues. Presque. Sur les 6 membres du « kern » qui prennent toutes les décisions importantes dans le gouvernement : **zéro femme**. Idem pour les présidents des 2 assemblées* ; et les ministres présidents des 3 régions*. Le patron de la Banque nationale, celui de la FEB,

ceux des 10 plus grosses fédérations patronales*. Pour les présidents et CEO des 20 sociétés du BEL20, c'est mieux équilibré : 2 femmes, pour seulement 38 hommes.

Comme leurs grands-parents actionnaires de la FN en 1966*, ces quelques dizaines d'hommes qui possèdent tout le pouvoir dans notre petit pays montrent pour les femmes le plus vif intérêt. Leur gouvernement a décidé d'un malus-pension qui frappera** 50% des femmes, avec une perte moyenne de **442€ par mois**. Sachant que déjà 75% des femmes n'accédaient pas à la pension minimum... Les femmes seront aussi les premières victimes de l'hyper-flexibilité dont ils rêvent : des semaines jusqu'à 50 heures** si le patron en a envie, sans sursalaire ; et la nuit qui ne commencerait qu'à minuit** - les femmes sont courageuses, et elles se débrouillent toujours.

Ils ont aussi eu une pensée pour les enfants. Plus de 50.000 repas chauds gratuits supprimés dans les écoles des quartiers pauvres** ; moins d'argent pour les crèches et la prévention**. Moins de profs, et les gardiennes ALE des écoles jetées dehors, sans revenu**. Au moins 90% du travail gratuit qui va compenser la baisse des services sociaux** sera pris en charge par des femmes. Durant ce temps-là, la fortune des milliardaires* a doublé en 10 ans.

*

Le **dimanche 8 mars**, partout en Wallonie et à Bruxelles, rejoignez-nous aux rassemblements de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Et le **jeudi 12 mars**, nous serons des dizaines de milliers, femmes et hommes ensemble, à marcher sur les pas de la petite Germaine : on doit sortir du désert de l'Arizona et de l'enfer du patriarcat. Et on va le faire ! Parce que, en 1966 et en mille autres occasions, les femmes se sont battues comme des lionnes - **et elles ont gagné !**

*Cathy Englebert,
présidente de la CNE*

(* = tous des hommes) (** = sauf si nous sommes assez nombreux pour les arrêter)