

Industrie
Subsides
aux entreprises -
L'urgence
d'un virage
démocratique

Info ou mythos ?
Moderniser
le droit du travail
ou le ramener
un siècle en arrière ?

Chronique juridique
Violences
et harcèlement
au travail - Quels
recours légaux ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



**Les Engagés vont-ils
tenir leurs promesses?**

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Les Engagés auront-ils le courage de tenir leurs promesses ?

Les Engagés se disent le parti de la santé, du social et de l'humain. Mais derrière les beaux discours, leurs actes racontent une tout autre histoire. Entre promesses électorales et réalité gouvernementale, le fossé n'a jamais été aussi profond.

6 Info ou mythe ? Moderniser le droit du travail ou le ramener un siècle en arrière ?

Plusieurs avant-projets de loi sont sur la table du gouvernement Arizona, qui modifient notamment la réglementation du temps de travail. Ils visent, disent-ils, « à mettre en œuvre l'accord de gouvernement concernant la modernisation du droit du travail ».

7 Infographie économique Qui gagne ? Qui perd ?

L'Arizona veut doubler le nombre d'heures supplémentaires volontaires « de relance » autorisées passant de 120 à 240 heures par an et par travailleur. Avec quelles conséquences pour les travailleurs ?

8 Chronique juridique Violences et harcèlement au travail Quels recours légaux ?

Les violences et le harcèlement au travail touchent un nombre croissant de travailleurs. Selon les dernières données, un tiers d'entre eux se déclarent régulièrement stressés, tandis que les signalements de harcèlements moral ou sexuel ont plus que doublé entre 2022 et 2023. Face à cette réalité préoccupante, il est essentiel de connaître les recours juridiques existants.

10 Vu d'ailleurs 10/09, on bloque tout !

En plein été, un mot d'ordre s'est propagé sur les réseaux sociaux de nos voisins français : « le 10 septembre, on bloque tout » ! Ce mouvement citoyen s'est construit en opposition au budget Bayrou présenté mi-juillet.

11 Commerce IKEA : les travailleurs construisent leur rapport de force

Le 26 septembre 2025, les travailleurs du magasin IKEA de Hognoul arrêtent le travail. Ils dénoncent le manque de personnel et la charge de travail. Le mouvement s'étendra et ils obtiendront gain de cause.

12 Industrie Subsidés aux entreprises - L'urgence d'un virage démocratique

Il est temps de repenser en profondeur notre politique de soutien aux entreprises. 200 militants du secteur de l'Industrie ont pu se plonger dans cette thématique lors de leur dernier séminaire.

13 Non Marchand Tous précaires ? Le Non Marchand ne laissera pas faire.

Le front commun du Non Marchand, public et privé, a fait le siège du Parlement wallon à Namur durant 4 jours pour dénoncer, décortiquer et refuser les mesures annoncées, écouter la parole du personnel à bout.

14 L'équipe à la Une Zoetis - Une semaine de blocage pour « tout débloquent »

Début septembre, le personnel de Zoetis, une entreprise de Louvain-la-Neuve active dans la santé animale, a obtenu gain de cause en signant un important accord social après cinq jours de blocage. Hocine Chalabi, délégué CNE, revient sur cette lutte.

15 Info service Exclu du chômage, et après ?

À partir du 1er janvier 2026, la réglementation relative aux allocations de chômage sera profondément réformée. Vous trouverez ci-dessous en vidéo ou via notre faq les principales modifications annoncées par le gouvernement fédéral.

16 Edito Super nouvelles

Il pleut des bonnes nouvelles ! Pour les familles, pour la classe travailleuse. Malheureusement, il y a aussi une mauvaise nouvelle : toutes ces mesures ne sont pas pour nous...

Le trait de Serge Dehaes...



Manifestation contre les violences faites aux femmes

On le sait, les femmes seront les plus touchées par les mesures ineptes du Gouvernement Arizona.

MALUS PENSION

L'Arizona exige 156 jours pour valider une année carrière et 35 ans de travail effectif pour éviter un malus pension de 5 % par an avant 67 ans. 8 femmes sur 10 ne les atteignent pas à cause de carrières hachées, des temps partiels subis et des interruptions pour soins, maladie ou chômage.

SUPPRESSION DE LA PENSION DE SURVIE ET DU QUOTIENT CONJUGAL

Les femmes toucheront 50% de pension en moins que les hommes.

HORAIRES IMPOSSIBLES

Travail de nuit, travail le dimanche, flexi jobs, horaires qui changent tout le temps... Comment concilier cela avec la vie privée quand les femmes assurent déjà 9h30 de tâches familiales en plus par semaine ?

Résultat : encore plus de temps partiel subi, encore plus de pauvreté.

Ensemble, faisons entendre nos voix ! Mobilison-nous le dimanche 23 novembre pour dire stop aux violences et aux inégalités subies par les femmes.

MANIFESTATION MIRABAL - 23 novembre
BRUXELLES - PLACE POELAERT - 14.00



La CSC lance un appel de grève les 24, 25 et 26 novembre!

Les syndicats prévoient, avec "l'Appel de novembre", trois jours de grève les 24, 25 et 26 novembre dans les secteurs public et privé.

Une nouvelle étape après la grande manifestation du 14 octobre était en effet nécessaire. Plus de 140.000 personnes sont descendues pacifiquement dans les rues de Bruxelles pour exprimer leur inquiétude face aux mesures du gouvernement Arizona. Nous n'avons reçu aucune réaction, seulement un silence assourdissant de la part du gouvernement. Cela ne peut plus durer!

- Le 24 novembre, les transports en commun (TEC) feront grève, et marquera le début d'une grève de trois jours pour les chemins de fer;
- Le 25 novembre, tous les services publics du pays feront grève;
- Le 26 novembre, il y aura une grève nationale interprofessionnelle.

IL FAUT QUE ÇA CHANGE!



Ne pas démettre Clarinval, c'est le soutenir.

Le mois dernier, David Clarinval, Ministre de l'Emploi, s'est rendu coupable de deux mensonges de taille. D'une part, en répercutant des informations erronées propagées par une chroniqueuse bientôt exclue du chômage, et d'autre part, en affirmant (à tort) que la moitié - 57 % - des personnes exclues du chômage ne sont pas Belges. Outre la preuve que David Clarinval ne maîtrise pas ses dossiers et multiplie les déclarations mensongères, cette double sortie médiatique illustre la volonté du Ministre de l'Emploi de détourner l'attention d'un réel et très sérieux problème. Le fait que le Ministre Clarinval ne fasse rien pour aider l'ONEM à répondre aux inquiétudes de tous les futurs exclus du chômage et le fait qu'il ait incriminé les organisations syndicales pour couvrir les erreurs du contact center sont des fautes graves. Le ministre Clarinval en porte la responsabilité politique, y compris pour celles et ceux qui ne considéreraient pas le mensonge et le recours aux clichés racistes comme des problèmes suffisamment graves. L'incompétence et la légèreté de gestion de cette réforme par le Ministre va jeter des personnes vers l'appauvrissement et les CPAS. Nous appelons à traiter ce réel et très sérieux problème en profondeur et à en tirer les conclusions : ne pas démettre un tel personnage, c'est le soutenir.

Les Engagés auront-ils le courage de tenir leurs promesses ?

Les Engagés se disent le parti de la santé, du social et de l'humain. Mais derrière les beaux discours, leurs actes racontent une tout autre histoire. Depuis leur arrivée au pouvoir, ils enchaînent les reculs sociaux, les attaques contre les travailleurs, les familles et les plus fragiles. Entre promesses électorales et réalité gouvernementale, le fossé n'a jamais été aussi profond.

Les Engagés, parti de la santé... ou de l'hypocrisie ?

Les Engagés se présentent comme le parti de la santé. Dans leur programme, c'est même la priorité numéro une : « Promouvoir la santé, éduquer à la santé et prévenir les maladies ». Le mot santé y apparaît... 439 fois sur 355 pages ! Et pourtant, depuis qu'ils font partie du gouvernement, les Engagés vont dans le sens inverse de leurs promesses électorales.

Dans le volet travail, le parti reconnaissait que « notre monde du travail dysfonctionne » et qu'il fallait agir contre l'explosion des burn-outs et dépressions. Mais aujourd'hui, quelles mesures s'apprêtent-ils à valider ? Plus d'heures supplémentaires, le travail de nuit, la flexibilisation des horaires, la journée de 12h et la semaine de 50h. Voilà leur recette contre l'épuisement professionnel : ajouter de la pression aux travailleurs déjà à bout.

En matière de maladies de longue durée, les Engagés affirmaient que « la prévention est la meilleure manière » de régler la problématique. Pourtant, aucune mesure de prévention n'est inscrite dans le projet de loi. Pire encore, ils avaient promis de sanctionner les employeurs qui abusent du système pour licencier gratuitement les malades. C'est le contraire qui est prévu : les employeurs pourraient plus rapidement se débarrasser des travailleurs (qu'ils ont rendus) malades.

Ils avaient également promis un droit au temps partiel médical avec un meilleur cumul des indemnités de maladie. Non seulement aucun droit au temps partiel médical n'est prévu, mais en plus, les personnes concernées perdraient leur salaire garanti ! Où est la cohérence entre les promesses électorales et les actes ?

Du côté du chômage, l'exclusion des allocations va plonger plus de 180.000 personnes dans le stress et la précarité. Des familles entières vont se demander comment payer le loyer, remplir le frigo, ou offrir une vie décente à leurs enfants. Cela signifie davantage de visites aux CPAS, plus de dépendance à l'aide alimentaire, plus de honte et de stigmatisation sociale. Le chômage de longue durée est déjà associé à une hausse des troubles dépressifs, de l'anxiété et même des maladies cardiovasculaires. Et pourtant, au lieu de renforcer le soutien, les Engagés choisissent d'aggraver la précarité.

Les Engagés prétendent être le parti de la santé, alors que leur politique actuelle s'attaque à ceux qui sont déjà à bout : les personnes invalides, atteintes de troubles psychiques ou victimes d'une perte d'emploi. Au lieu de protéger les plus fragiles, les Engagés ajoutent du stress, de l'angoisse et de la misère sociale.

Les Engagés sacrifient les familles sur l'autel de l'austérité

Pour les fins de carrière, les Engagés promettaient « d'offrir des possibilités d'adaptation souple des fins de carrière pour permettre à chacun de la vivre de manière optimale (état de santé, pénibilité, petits-enfants, etc.) ». En réalité, leurs premières mesures gouvernementales ont été tout l'inverse : suppression de la prépension (RCC) - empêchant les personnes âgées licenciées de lever le pied - et durcissement du crédit-temps fin de carrière, auquel moins de travailleurs auront désormais accès. Aucune mesure n'a été proposée pour obliger les employeurs à alléger la charge de travail en fin de carrière.

Concernant les pensions, les Engagés s'engageaient à « tenir compte des situations des personnes les plus fragiles », notamment des femmes, dont la pension moyenne est largement inférieure à celle des hommes. Ils promettaient aussi un « plan pluriannuel d'augmentation de la pension légale ». Aujourd'hui, ils font tout l'inverse. L'introduction d'un malus frapperait en premier lieu les femmes : une sur deux risquerait de perdre en moyenne 420€ par mois. Selon le Conseil supérieur des finances, cette réforme ferait chuter le niveau moyen des pensions de 9%, abaissant le taux de remplacement de 60,9% à 55,4%. Quant aux familles, les Engagés semblent décidés à les sacrifier sur l'autel de l'austé-



rité. Le budget 2026 du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dont ils font partie, entraîne une hausse généralisée des coûts pour les ménages : augmentation du minerval dans l'enseignement supérieur, suppression de la gratuité des fournitures scolaires (jusqu'en troisième primaire) et des repas gratuits dans les écoles défavorisées, hausse du prix des stages ADEPS, et définancement des crèches. Ces mesures réduisent le pouvoir d'achat des parents, aggravent les inégalités et fragilisent l'accès à des services essentiels.

Le contraste est particulièrement frappant entre le programme électoral des Engagés et la déclaration gouvernementale de la Fédération Wallonie-Bruxelles en matière d'accueil de l'enfance. Le parti promettait un droit universel à une place en crèche, la gratuité progressive de l'accueil pour les 0-3 ans et une amélioration du statut du personnel. Or, le gouvernement dont ils font partie adopte une logique inverse : désinvestissement du Non Marchand, absence de plan pour revaloriser les métiers (pas d'accord Non Marchand), et recours accru aux structures commerciales.

Le gouvernement vient d'ailleurs d'annoncer 74 millions d'euros d'économies - soit 10% du budget - sur le dos des crèches subventionnées et de l'ONE. Les mesures prévues visent avant tout à augmenter la capacité d'accueil sans augmenter les moyens : assouplissement des normes, pression accrue sur les travailleuses et développement de crèches commerciales ou d'entreprises, connues pour leurs conditions précaires et la dégradation de la qualité d'accueil.

Le gouvernement MR-Engagés met ainsi en œuvre une politique d'austérité et de

marchandisation de l'accueil de l'enfance. Le fossé entre les engagements électoraux et les actes gouvernementaux illustre une véritable trahison du personnel et des familles, au profit d'une logique purement budgétaire.

Les Engagés, verts en façade, gris en pratique

En matière d'environnement, le programme des Engagés se veut offensif et contient des idées intéressantes : accélérer la mise en œuvre du Pacte vert européen, décarboner l'économie en supprimant progressivement les subsides aux énergies fossiles, et s'attaquer à l'effondrement de la biodiversité.

Les Engagés, tant au sein du gouvernement De Wever que du gouvernement wallon, ont hérité de portefeuilles climatiques et environnementaux (J.-L. Crucke, Y. Coppieters), leur permettant théoriquement d'agir. Pourtant, la réalité est tout autre.

Sur le climat et l'environnement, la position du gouvernement De Wever est claire : la compétitivité des entreprises prime sur tout le reste, y compris les exigences environnementales. Cette vision patronale, dictée par les lobbies industriels, a conduit à vider de leur substance plusieurs législations européennes, dont le Pacte vert.

Les Engagés voulaient supprimer les subsides aux énergies fossiles ? C'est raté. L'accord de gouvernement ne mentionne aucune suppression, mais crée au contraire de nouveaux subsides censés inciter les entreprises à décarboner, tout en favorisant les effets d'aubaine. Les entreprises sont donc choyées, les ménages beaucoup moins.

En Wallonie, les montants des primes pour isoler les habitations et réduire la facture énergétique ont été revus à la baisse. Une mesure qui freine la transition écologique tout en pénalisant les citoyens les plus modestes.

Mais l'environnement ne se limite pas au climat. L'effondrement de la biodiversité est tout aussi alarmant. Les pesticides y contribuent lourdement - pensons notamment au déclin des abeilles. Dans leur programme, les Engagés proposaient de « passer progressivement à une agriculture sans pesticide », « sans produit chimique nocif à l'environnement ».

Yves Coppieters, ministre wallon de l'Environnement, ne cesse de rappeler que les pesticides sont un problème majeur pour la santé et les écosystèmes. Il reconnaît lui-même que les plans de diminution actuels « ne marchent pas ». Comment réagit-il alors quand sa collègue ministre de l'Agriculture (MR) qualifie les pesticides d'« outils intéressants » et fait preuve d'un si faible volontarisme face aux lobbies agrochimiques ?

Les Engagés avaient promis de protéger, ils choisissent d'appauvrir. Ils avaient promis de prévenir, ils aggravent les blessures. Santé, famille, climat : leurs actes trahissent leurs mots. Il est temps de les rappeler à leurs engagements - ou de constater qu'ils les ont définitivement oubliés.

*Bénédicte Canivez, Etienne Lebeau et
Clarisse Van Tichelen*

Moderniser le droit du travail ou le ramener un siècle en arrière ?

Plusieurs avant-projets de loi sont sur la table du gouvernement Arizona, qui modifient notamment la réglementation du temps de travail. Ils visent, disent-ils, « à mettre en œuvre l'accord de gouvernement concernant la modernisation du droit du travail ». Dans la bouche du gouvernement, « moderniser » signifie revenir près d'un demi-siècle, voire un siècle en arrière, de manière à augmenter le temps de travail et à supprimer les obligations de concertation sociale qui l'accompagne. Nous donnons ici un aperçu des conquêtes sociales qui seraient perdues.

1889

La durée du travail est limitée à 12h et le travail de nuit est interdit pour les garçons de moins de 16 ans et les filles de moins de 21 ans.

1921

La première convention de l'Organisation Internationale du Travail pose le principe de la limitation de la durée du travail à 8h par jour (6 jours par semaine) et à 48h par semaine dans l'Industrie. Par ailleurs, pour permettre le repos du samedi après-midi, le législateur belge autorise de faire travailler jusqu'à 9h par jour les 5 premiers jours de la semaine, sans dépasser le total de 48h par semaine.

 Le Ministre Clarinval veut autoriser de faire travailler jusqu'à 12h par jour et 50h par semaine, dans toutes les entreprises, moyennant un simple accord individuel. Lorsqu'elles sont incluses dans le planning, les heures jusqu'à 12h par jour et 50h par semaine ne donnent pas droit à un sursalaire. Un tel horaire peut être maintenu pendant une longue période, car la durée moyenne de 38h doit être respectée sur un an. Il pourrait être communiqué seulement 3 jours à l'avance.

1921

Le travail de nuit est interdit pour tous les travailleurs (sauf exceptions) : la journée de travail doit se situer entre 6h et 20h.

 Le gouvernement veut supprimer cette interdiction. Dans la distribution et les secteurs connexes, les primes pour le travail entre 20h et 24h et entre 5h et 6h, consacrées par des conventions collectives, seraient supprimées.

1921

Les horaires de travail doivent être publiés dans le règlement d'atelier (appelé aujourd'hui règlement de travail).

 Le gouvernement veut supprimer cette règle. Les horaires de travail ne feraient donc plus l'objet d'une concertation sociale obligatoire.

1964

La limite maximale de 45h par semaine est généralisée et consacrée légalement. Elle s'applique désormais à tous les travailleurs salariés. Toutes les dérogations ponctuelles s'accompagnent de deux mesures : sursalaire (50% ou 100%) et récupération.



Le gouvernement veut permettre de faire prestre 360 heures supplémentaires « volontaires » par an (450h dans l'Horeca), sans possibilité de récupération, ce qui reviendrait à augmenter la durée de travail de 38h par semaine à 45h par semaine. Ces heures seraient prestées sans sursalaire, sans supplément de pécule de vacances, sans impact positif sur les droits sociaux (pensions, indemnités de maladie, allocations de chômage), sans contrôle syndical et sans contribution au financement de la sécurité sociale.

1989

La durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée sur une période d'un trimestre, extensible à un an par convention collective de travail.



Le gouvernement veut porter automatiquement cette période à un an, sans obligation de concertation sociale.

1989

L'employeur a l'obligation d'engager pour au moins un tiers d'un horaire à temps plein (par exemple, 12h40 si l'horaire complet est de 38h), sauf dérogation notamment par convention collective de travail.



Le gouvernement veut supprimer cette règle.

Loi du 13 décembre 1889

Loi du 14 juin 1921

Loi du 15 juillet 1964

Loi du 22 décembre 1989

Arizona 2025

Heures supplémentaires volontaires

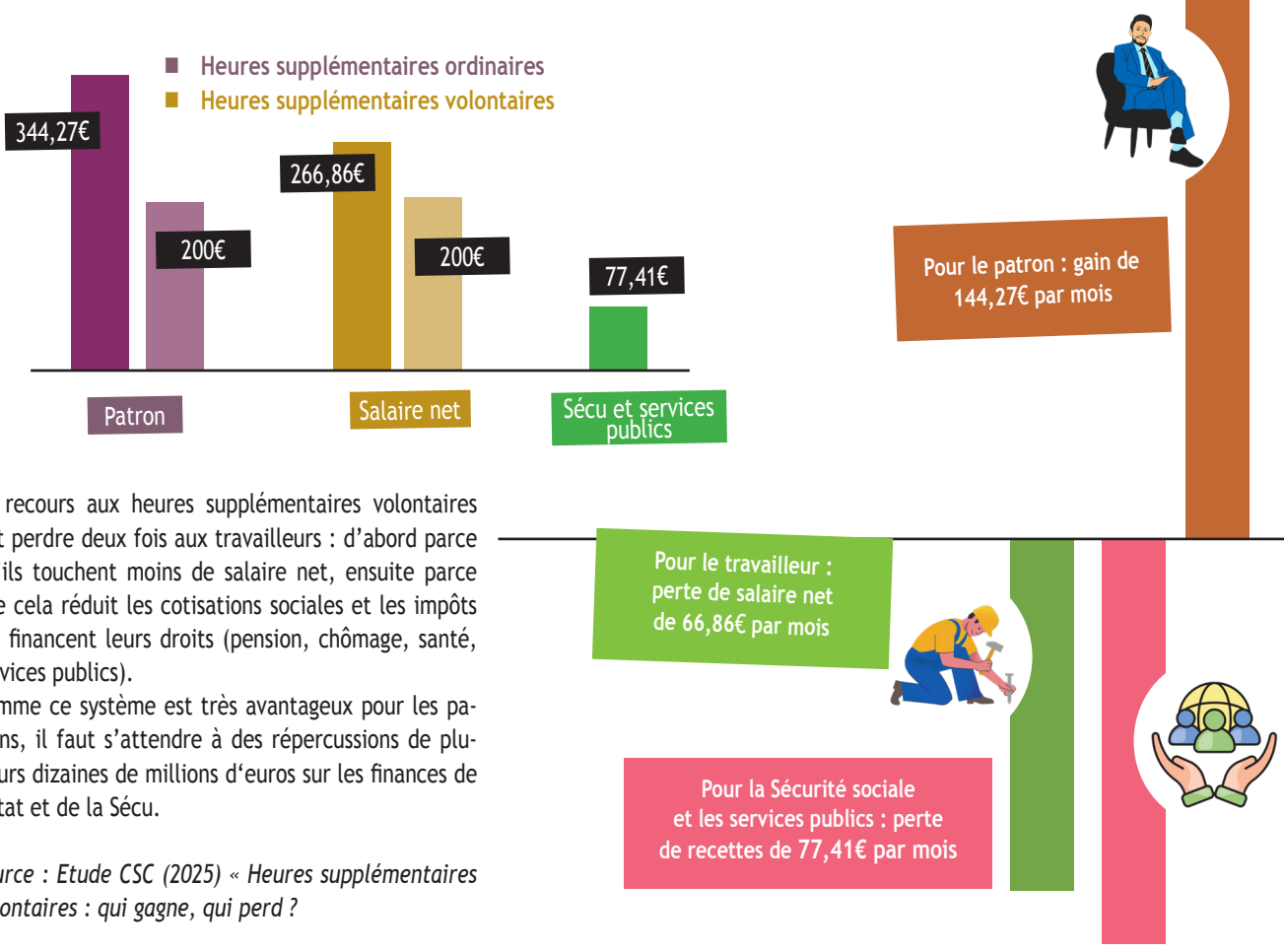
Qui gagne ? Qui perd ?

L'Arizona veut doubler le nombre d'heures supplémentaires volontaires « de relance » autorisées passant de 120 à 240 heures par an et par travailleur. Contrairement aux heures supplémentaires ordinaires, ces heures ne donnent pas droit à un sursalaire et sont entièrement défiscalisées. Vu l'avantage qu'elles représentent pour les patrons, il y a un risque important qu'une partie des heures supp ordinaires basculent vers les heures supp volontaires « de relance ». Avec quelles conséquences pour les travailleurs ?

Les types d'heures supplémentaires en Belgique

Heures supplémentaires ordinaires	Heures supplémentaires volontaires « loi Peeters »	Heures supplémentaires volontaires de relance
Dans certaines circonstances - avec motif	Sans motif	Sans motif
Avec l'accord de la délégation syndicale en entreprise	Sans accord de la délégation syndicale mais avec accord du travailleur	Sans accord de la délégation syndicale mais avec accord du travailleur
Avec sursalaire	Avec sursalaire	Sans sursalaire
Avec réduction fiscale	Avec réduction fiscale	Défiscalisation totale : le brut égale le net
Avec cotisations sociales normales	Avec cotisations sociales normales	Sans cotisations sociales

Prenons un exemple concret : un employé avec un salaire horaire de 20€/heure qui preste 10 heures supplémentaires ordinaires par mois payées à 150%. Avec la réforme de l'Arizona, ces heures supplémentaires deviennent des heures supplémentaires volontaires « de relance ».



Le recours aux heures supplémentaires volontaires fait perdre deux fois aux travailleurs : d'abord parce qu'ils touchent moins de salaire net, ensuite parce que cela réduit les cotisations sociales et les impôts qui financent leurs droits (pension, chômage, santé, services publics). Comme ce système est très avantageux pour les patrons, il faut s'attendre à des répercussions de plusieurs dizaines de millions d'euros sur les finances de l'Etat et de la Sécu.

Source : Etude CSC (2025) « Heures supplémentaires volontaires : qui gagne, qui perd ? »

Violences et harcèlement au travail

Quels recours légaux ?

Les violences et le harcèlement au travail touchent un nombre croissant de travailleurs. Selon les dernières données, un tiers d'entre eux se déclarent régulièrement stressés, tandis que les signalements de harcèlements moral ou sexuel ont plus que doublé entre 2022 et 2023. Face à cette réalité préoccupante, il est essentiel de connaître les recours juridiques existants.

Que dit la loi ?

La législation a défini trois notions dans le cadre des violences ou de harcèlement sur le lieu de travail :

- La notion de **violence au travail** recouvre toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement (y compris la violence verbale) ou physiquement lors de l'exécution du travail. Un seul fait peut constituer un acte de violence au travail.
- Le **harcèlement moral au travail** consiste en un ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, lors de l'exécution du travail, et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un même comportement qui se répète. Il suffit que les comportements - même de nature différente - se produisent pendant une certaine durée. L'auteur ne doit pas non plus nécessairement avoir agi de façon intentionnelle. Il suffit que son comportement ait un impact sur la personne, même si l'auteur n'a pas souhaité ces conséquences.
- Le **harcèlement sexuel au travail** se définit comme tout comportement non

désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales. Un seul acte à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité d'une personne peut constituer un harcèlement sexuel.

Dans le cadre d'une plainte déposée par un éducateur contre son employeur, le tribunal du travail de Bruxelles a retenu comme faits constitutifs de harcèlement et violence morale les faits suivants. Depuis le moment où le travailleur s'est opposé au directeur-adjoint, celui-ci a changé d'attitude vis-à-vis de lui : reproches et railleries, conditions de travail entraînant une impossibilité d'effectuer correctement le travail attendu, blocage des possibilités de relations que le travailleur pouvait avoir avec les élèves, attribution de tâches pour lesquelles il n'était pas compétent et de tâches peu valorisantes, traitement différent des autres éducateurs et isolement physique par rapport à eux, etc.

Que faire lorsqu'on est victime de violences au travail ?

Lorsque vous êtes victime, il est important de pouvoir relier les faits concrets aux notions définies sur une durée. Afin de vous permettre de préparer votre dossier, vous trouverez via ce **Qrcode** un

carnet de relevé des faits vous permettant de relever toutes les situations problématiques.

La législation prévoit deux types de procédures internes pour les victimes de violences, dénommées demandes d'intervention psychosociale.

D'une part, il y a l'intervention psychosociale formelle qui vise à chercher des solutions via des entretiens ou des conciliations avec des intervenants principalement internes à l'entreprise (personne de confiance, conseiller en prévention, conseiller en prévention aspects psychosociaux). Elle peut être efficace si les parties souhaitent réellement agir. Toutefois, elle ne peut être mise en œuvre si la personne mise en cause ne reconnaît pas le problème.

D'autre part, une demande d'intervention psychosociale formelle vise à demander formellement à l'employeur de prendre des mesures appropriées afin de faire cesser la situation via l'intervention du service externe de prévention et de protection au travail. L'intervention formelle peut être activée directement, sans passer d'abord par une intervention informelle.

Si vous travaillez dans une entreprise où il y a des délégués syndicaux, n'hésitez pas à prendre contact avec eux pour les aspects pratiques de cette démarche. Ils peuvent vous accompagner dans ces démarches et vous conseiller dans l'établissement de votre dossier. Si vous travaillez dans une entreprise sans représentation syndicale, vous devez vous adresser directement à votre service externe.





L'intervention psychosociale formelle

La demande d'intervention psychosociale formelle consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures appropriées à la situation. Ces mesures feront suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) et reprises dans un avis. L'intervention formelle se déclenche lorsque vous remettez, auprès du CPAP un document daté et signé qui contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre les mesures appropriées. C'est donc, lors de la réalisation de ce document que votre carnet de relevé des faits vous sera utile. Le CPAP dispose de 10 jours calendrier pour accepter ou pas votre demande.

Ensuite, le CPAP informera par écrit l'employeur de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement. Il informe de l'identité du demandeur et du fait que celui-ci bénéficie de la protection contre le licenciement et contre toute mesure préjudiciable (sauf pour un motif étranger à la demande). Cette protection prend cours à partir de la date de réception de la demande. Le CPAP dispose alors d'un délai de 3 mois pour rédiger son avis. Il examine la demande en toute impartialité. Il remet ensuite son rapport à l'employeur.

Les parties recevront les propositions de mesures de prévention et leurs justifications. Celles-ci devront être discutées au sein du CPPT ou de la délégation syndicale à compétence élargie en cas d'absence de CPPT. En fonction de la situation, les mesures peuvent porter sur les 5 domaines des risques psychosociaux au travail (l'organisation du travail, le contenu, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations au travail).

Le plaignant dispose toujours de la possibilité de faire recours au contrôle du bien-être (CBE), celui-ci n'examine pas la plainte, mais vérifie si l'employeur a respecté la réglementation et pris les dispositions nécessaires. C'est par exemple intéressant de le faire si rien n'est mis en place par l'employeur après remise de l'avis et des délais écoulés. Pour ce faire, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat régional qui pourra vous guider/accompagner dans les démarches à suivre pour aller plus loin.

Quand saisir le tribunal ?

Lorsqu'un travailleur s'adresse directement au tribunal du travail, le tribunal peut lui ordonner de recourir d'abord à la procédure interne de traitement des demandes d'intervention psychosociale si l'employeur a mis en place cette procédure conformément à la réglementation et qu'elle est effectivement applicable. Le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de

harcèlement peut demander au tribunal de constater ces faits et d'ordonner à l'auteur d'y mettre fin. Le tribunal peut aussi imposer à l'employeur des mesures provisoires qui ont notamment trait à l'application de mesures de prévention ou à des mesures permettant de faire cesser les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Dans ces deux cas, l'action au tribunal se déroule selon une procédure accélérée.

Enfin, toute personne qui estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut introduire une action au tribunal du travail pour demander un dédommagement en réparation du préjudice matériel et moral qu'elle a subi.

La lutte contre les violences et le harcèlement au travail repose d'abord sur l'obligation de prévention de ces comportements qui est une responsabilité de l'employeur. La loi lui impose de prendre des mesures spécifiques relatives à la prévention de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail. Les recours juridiques existent mais peinent à être à la hauteur des situations de violences. Agir syndicalement contre ces violences reste une priorité.

Pour en savoir plus, retrouvez notre brochure CSC sur les risques psychosociaux

Emmanuel Bonami



10/09, on bloque tout !¹

En plein été, un mot d'ordre s'est propagé sur les réseaux sociaux de nos voisins français : « le 10 septembre, on bloque tout » ! Ce mouvement citoyen s'est construit en opposition au budget Bayrou présenté mi-juillet.

Celui-ci prévoyait 44 milliards d'économies en s'attaquant une fois de plus aux prestations sociales (gelées au niveau de 2024), une réforme de l'assurance chômage, de la Sécurité sociale (dont une fois de plus les retraites), et en annonçant la suppression de deux jours fériés (le lundi de Pâques et le 8 mai). Nos Premiers ministres s'étaient-ils échangé leurs mauvaises idées ?!

Via des groupes Facebook, structurés par région, des milliers de Français se sont organisés pour relancer un mouvement social qui prend de multiples formes depuis le mouvement Nuit Debout de 2016, le surgissement des gilets jaunes en octobre 2018, les 14 journées de mobilisations intersyndicales en 2023 contre la réforme des retraites (et le passage en force de l'exécutif), les mobilisations énormes contre l'extrême droite lors des élections législatives provoquées par Emmanuel Macron en juillet 2024. Dès lors, un dispositif policier exceptionnel (1 policier pour 3 manifestants !) avait été prévu, ce qui montre une crainte énorme d'un retour des gilets jaunes².

Ce sont plus de 200.000 personnes qui se sont organisées le mercredi 10 septembre, avec 812 actions recensées dans toute la France dont 550 rassemblements et 262

blocages. Parmi ces actions, certaines, très créatives, pourraient nous inspirer : manif à vélo et tour de ronds-points en continu (pour bloquer légalement), clowns qui ferment les sorties de métro avec du papier toilette... Pour un lendemain de rentrée, c'est un sacré signe : ces actions ont mobilisé plus de monde que les manifestations des gilets jaunes. Néanmoins, les violences policières ont été systématiques envers les manifestants, ciblant aussi directement des journalistes.

Les syndicats CGT et Solidaire soutenaient le 10/09 et c'est sur cette base que, rejoints par la CFDT et les autres syndicats, l'intersyndicale a organisé deux journées de mobilisations supplémentaires, les 18/09 et 2/10. Cette alliance entre syndicats et associations citoyennes anonymes de terrain est assez inédite en France.

Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération CFDT PSTE³ : « On était très nombreux avec beaucoup de jeunes notamment sur les aspects féministes. Marylise Léon (CFDT) et Sophie Binet (CGT) ont co-signé une tribune pour dénoncer le fait que les femmes étaient les grandes perdantes de ces politiques d'austérité budgétaires⁴. Les femmes vont être particulièrement impactées par la baisse de financement des services publics mais aussi la baisse des subventions aux associations (en particulier aux associations féministes). Par exemple, le planning familial qui est un élément essentiel de l'accès à l'IVG partout sur le territoire mais aussi de l'accès à la contraception va devoir fermer plusieurs centres

et certains départements n'auront plus du tout de planning familial. À ce stade, nous n'avons pas franchement été entendues mais on attend la nomination d'un nouveau gouvernement pour poursuivre ».

Des revendications syndicales classiques au ras-le-bol général sur la manière dont le pouvoir est exercé et la déconnexion complète des élites avec la base, le pouvoir tangué de plus en plus en France. Les groupes de mobilisation restent très actifs. Nul doute que, comme en Belgique, la température de l'automne et de l'hiver à venir va être plus chaude que jamais !

Gaëlle Demez

¹ Deux podcasts pour aller plus loin. « Bloquons tout : le 10 septembre à Lyon », (dans) Les Pieds sur terre (podcast), France Culture, lundi 15 septembre 2025, 29 min

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/bloquons-tout-le-10-septembre-a-lyon-9939048>

« Exécutif, parlement, « Bloquons tout » : où est le peuple ? », (dans) L'esprit public (podcast), 59 min, 14/09/25, <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/l-esprit-public/executif-parlement-bloquons-tout-ou-est-le-peuple-3426520>

² Pourquoi ce mouvement fait trembler le pouvoir, Blast, <https://youtu.be/iPaSxvzHdGc>.

³ Protection Sociale, Travail, Emploi

⁴ https://www.liberation.fr/idees-et-debats/tribunes/lausterite-budgetaire-est-sexiste-par-sophie-binet-marylise-leon-20250915_5DZRZYD5HC5A4DYDGFKCDFA/

Photo partagée sur la page Facebook de Contre-Attaque, Média autonome et engagé sur les luttes sociales et environnementales. Anciennement Nantes Révoltée., <https://www.facebook.com/contre.attaque.media>, publiée le 2/09/25



IKEA : les travailleurs construisent leur rapport de force

Le 26 septembre 2025, les travailleurs du magasin IKEA de Hognoul arrêtent le travail. Ils dénoncent le manque de personnel et la charge de travail. Le mouvement s'étendra et ils obtiendront gain de cause.

Le problème est parti d'une seule travailleuse qui dénonce la charge de travail trop élevée. Les délégués réalisent rapidement qu'il ne s'agit pas d'un problème individuel mais d'un vécu largement partagé. Pourtant, pendant la première semaine de grève, la direction ne propose que des solutions temporaires via des étudiants ou des CDD. Les travailleurs demandent des solutions durables à un problème structurel.

« On dit souvent que les gens sont devenus individualistes. Ici les travailleurs ont refusé de jouer le jeu de la direction. Même dans les équipes où la situation était gérable, les gens se sont mis en grève. Perdre 10 jours de salaire, ils ne l'ont pas fait par gaieté de cœur » explique Manuel Gonzalez, Permanent CNE Commerce.

En effet, depuis des années, IKEA ne remplace pas les départs, les pensions ou les malades. En même temps la charge de travail elle, elle a augmenté. Pour tout dire, les travailleurs parlent d'un vrai changement dans l'attitude du groupe depuis plusieurs années. Tout est piloté depuis la Suède sans considération pour le personnel. Une réalité qui ne colle pas à l'image familiale du groupe.

Une direction agressive, une solidarité déterminée :

Le vécu de Hognoul parle aussi aux travailleurs des autres magasins du pays. Les délégués d'Anderlecht et de Mons visitent le piquet en solidarité. Ils diffusent l'info



sur la grève parmi leurs collègues. Lorsque après 7 jours de grève, les travailleurs de Hognoul décident de durcir le mouvement et bloquent l'accès à leur magasin, à Mons et Anderlecht et ensuite à Gand et Wilrijk, le personnel débraie aussi.

Une conciliation est prévue le mercredi 7 octobre, mais au même moment la direction envoie des huissiers sur le piquet de Hognoul pour forcer la réouverture du magasin. Cette provocation enflamme la situation et durcit la solidarité : des dizaines

de travailleurs débrayent dans chaque magasin. Deux jours plus tard, les travailleurs de Hognoul obtiennent un accord : 14 CDI en plus, davantage d'heures en magasin pour les CDD et donc une baisse de la pression pour tous.

En parallèle, des discussions s'ouvrent pour élargir l'accord au niveau national. Les délégués et les travailleurs rapportent déjà que les directions se montrent nettement plus à l'écoute : « Une fois que tous les magasins se sont mobilisés, ça a commencé à ouvrir les oreilles et à réfléchir aux revendications qu'ils avaient refusées au début ».

Des acquis et des leçons pour la suite

Les travailleurs et les délégués restent vigilants et sont prêts à repartir en action. Grâce au mouvement, ils ont construit une vraie solidarité de terrain, non seulement entre les travailleurs du magasin de Hognoul mais aussi entre ceux de tout le pays. Alors que c'est plutôt une entreprise où on a peur de se mobiliser, les travailleurs ont bien vu leur force collective et leurs problèmes communs.

Dans les mots du permanent Manuel Gonzalez : « Les travailleurs et les délégués ont pris conscience que c'est fini le temps du délégué syndical qui va négocier et qui obtient ce qu'on demande. Il faut re-responsabiliser les travailleurs à exprimer leur colère. »

Thomas Englert



Subsides aux entreprises

L'urgence d'un virage démocratique

Chaque année, l'État belge consacre des dizaines de milliards d'euros au soutien des entreprises privées. En 2022, ce montant atteignait 51,9 milliards, soit 17,6% des dépenses publiques, davantage que les budgets de la santé ou de l'enseignement. Pourtant, ce « pognon de dingue » ne garantit ni emploi, ni investissement, ni souveraineté industrielle. Il est temps de repenser en profondeur notre politique de soutien aux entreprises. 200 militants du secteur de l'Industrie ont pu se plonger dans cette thématique lors de leur dernier séminaire.

Le soutien public aux entreprises se décline en trois grandes catégories : la baisse des normes fiscales et sociales (impôt des sociétés, cotisations patronales), les subventions directes (subsides salariaux, aides à l'investissement) et les niches fiscales. Ces mécanismes ont explosé ces dernières décennies. Les subsides salariaux et le Tax shift représentent à eux seuls près de 40% du total. En 2023, les subventions directes s'élèvent à 20,1 milliards d'euros.

Mais cette générosité publique ne s'accompagne d'aucune exigence en matière d'emploi ou de relocalisation. Depuis 2003, les aides ont augmenté de 103%, tandis que les heures de travail dans le secteur privé n'ont progressé que de 15%. Dans l'Industrie, les subsides ont crû de 8,4% par an, mais l'emploi a reculé de 0,9% par an. Le secteur du Métal, par exemple, a vu ses subsides par heure de travail multipliés par 18,7, sans effet sur l'investissement, ni sur l'emploi.

Une politique industrielle privatisée

Les niches fiscales, notamment celles liées à la recherche et au développement, profitent essentiellement aux grandes entreprises. En 2022, les dépenses fiscales à l'impôt des sociétés atteignaient 19,3 milliards d'euros. Le régime des revenus définitivement taxés, conçu pour éviter la double imposition, est devenu une aubaine pour les multinationales, qui peuvent rapatrier leurs bénéfices sans contribuer équitablement à l'effort collectif.

Cette logique d'attractivité, fondée sur des incitants sans contrepartie, a progressivement remplacé toute forme de planification industrielle. L'État ne décide plus de ce qui est produit, ni comment, ni où. Il se contente de créer un cadre favorable, espérant naïvement que les entreprises y trouvent leur intérêt.

Une impuissance organisée

Du point de vue syndical, cette dérive est lourde de conséquences. Bruno Bauraind a souligné que les syndicats ont vu leur capacité d'action se réduire à la gestion des dégâts. La grève offensive, autrefois outil de transformation industrielle, est devenue défensive, souvent impuissante face à des décisions prises à l'étranger.

La Belgique, en se privant d'une politique industrielle publique, a aussi privé les syndicats d'un levier : celui de l'intervention démocratique dans les choix économiques.

Aujourd'hui, les syndicats accompagnent les transitions décidées par les multinationales, sans pouvoir ni les anticiper, ni les orienter.

Reprendre la main

Face à cette impuissance organisée, il est urgent de réaffirmer une politique industrielle publique, démocratique et planifiée tant au niveau européen que belge. Cela passe par la mise en évidence des aides reçues dans les entreprises du secteur et implique de conditionner les aides à des objectifs clairs : maintien de l'emploi, relocalisation, transition écologique, innovation utile. Cela suppose aussi de sortir de la logique du « tout au marché » pour investir dans des outils publics capables de piloter la transformation industrielle.

La Belgique dispose d'un savoir-faire, d'une main-d'œuvre qualifiée, et d'un tissu industriel encore vivant. Mais sans vision collective, sans contrôle démocratique, et sans exigence sociale, les milliards versés aux entreprises ne feront que nourrir les marges bénéficiaires, sans bénéfice pour la société. La CNE Industrie s'y oppose et œuvrera dans les prochains mois à mettre en pratique les leçons tirées de ce séminaire.

Michel Barbuto



Tous précaires ? Le Non Marchand ne laissera pas faire

Avant les conclaves budgétaires des gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et de la Région wallonne (RW), le front commun rouge et vert du Non Marchand, public et privé, a fait le siège du Parlement wallon à Namur durant 4 jours. 4 jours pour dénoncer, décortiquer et refuser les mesures annoncées, écouter la parole du personnel à bout. 4 jours denses, riches en idées, émotions et témoignages pour terminer par une bonne « drache » (mais pas celle que vous croyez).

La dette : mensonges de la droite et projet alternatif

Pour contrecarrer le discours insupportable de la droite sur la dette des Etats, le lundi, nous débutons par un échange entre économistes. C. Van Tichelen et O. Bonfond nous apportent des réponses à contre-courant du discours ambiant : non, la dette n'est pas condamnable. Non, elle n'est pas un fardeau pour les générations futures. Ce débat est salvateur : grâce à leurs éclairages, nous savons maintenant que le MR et les Engagés sont les héritiers dangereux de Margaret Thatcher.

Aide sociale en burn-out

La soirée de mardi était consacrée au secteur de l'Aide sociale. S. Kogure, philo-

sophe, et Q. Orban, professeur d'éducateur spécialisé, ont échangé avec deux éducatrices. A partir de la question du burn-out, la discussion a tiré le fil du sens au travail, pour dessiner une délicate ligne de crête entre qualité du service aux bénéficiaires et implication dans le travail. Les éducateurs sont des couteaux suisses ! Ce n'est pas neuf, ils apportent depuis toujours des solutions de bric et de broc, mais les problèmes auxquels ils font face, dans un contexte de définancement des secteurs, ne permettent plus de tenir ainsi.

Insertion vs exclusion

Le mercredi, c'était au tour des secteurs de l'Insertion socio-professionnelle d'être mis à l'honneur. Pour illustrer le fait que les réformes en cours les touchent particulièrement, des tables ont été installées pour simuler les files d'attente qui s'agrandiront dans les CISP et les MIRE, au Forem, ou dans les CPAS, à mesure que les vagues d'exclusion du chômage seront mises en place. Pour la discussion, D. Cornesse (CSC), J.-F. Tamellini (FGTB) et C. Mahy (Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté) qui a puisé dans sa riche expérience pour donner chair aux vies qui sont attaquées par les réformes, que ce soit du côté des travailleurs ou des bénéficiaires. De son propre aveu, jamais elle n'aurait cru, de

son vivant, voir des politiques aussi stigmatisantes et déshumanisantes.

Travail à vie

L'ultime journée d'action fut consacrée aux seniors. Autour de deux expertes étaient rassemblées quatre témoins déléguées en contact quotidien avec nos aînés, travaillant en maison de repos et à domicile. S'il fallait choisir un mot commun à ces témoignages, ce serait le temps : pas pour se la couler douce, que du contraire, mais pour consacrer autour d'un café un peu d'attention, d'écoute à ces bénéficiaires souffrant de solitude, un peu de temps pour faire des toilettes dignes et respectueuses sans courir après la montre parce que quatorze autres résidents attendent leur tour, un peu de temps pour retrouver du sens dans ces métiers profondément humains.

En clôture de ces quatre journées de siège : La Drache, groupe namurois, a égayé la fin de notre action avec sa pop-folk francophone, aux paroles à la fois drôles, intelligentes et engagées. Merci à tous ces merveilleux intervenants !

À l'heure où nous écrivons ces lignes, les résultats du conclave du gouvernement de la FWB sont connus. Quelle gifle ! 30 millions d'économies dans le secteur de l'Enfance (au bord du gouffre depuis des années) ; 13 millions dans la Culture. Et la jeunesse qu'on assassine.

Alors, prenons de la hauteur : les enregistrements des débats seront bientôt à disposition via nos canaux habituels. Diffusons, débattons, manifestons !

*Frédéric Viseur, Pierre Gasiorek,
Stéphanie Paermentier*



Zoetis

Une semaine de blocage pour « tout débloquent »

■ Début septembre, le personnel de Zoetis, une entreprise de Louvain-la-Neuve active dans la santé animale, a obtenu gain de cause en signant un important accord social après cinq jours de blocage. Hocine Chalabi, délégué CNE, revient sur cette lutte.

■ **Hocine Chalabi, quel était le problème au sein de votre entreprise ?**

Lors du Conseil d'entreprise annuel qui s'est déroulé en fin d'année sociale, on s'est rendu compte que la direction s'était octroyé un énorme bonus. Au total, 11 personnes se sont partagé pour environ 800.000€ d'avantages. Pour les employés et les syndicats, c'était inacceptable, surtout que nous réclamions en vain une CCT 90 (un bonus salarial lié à la réalisation d'objectifs prédéfinis, NDLR) pour le personnel depuis 2023.

■ **Que s'est-il passé alors ?**

Face à la direction qui ne voulait pas entendre parler de la mise sur pied d'une CCT 90 avant 2028 et face à la colère des collègues qui vivaient la situation comme une injustice, un arrêt de travail a été voté en assemblée générale. Dans la foulée, une bonne partie des travailleurs a arrêté de bosser, des piquets bloquants ont été installés et la production a été interrompue sur le site.

■ **Combien de temps a duré ce blocage ?**

Le personnel a tenu bon pendant toute une semaine, jusqu'à ce qu'on aboutisse à un

accord avec la direction. Mais avant même qu'on obtienne quoi que ce soit, cette mobilisation était déjà une victoire en soi car les actions du genre ont toujours été très rares chez Zoetis.

■ **Y a-t-il eu des moments de doute durant la mobilisation ?**

Bien sûr. Ce n'était pas évident car nous n'avions pas le soutien de la CGSLB et il fallait être présent sur place dès 4h30. Par ailleurs, plus les jours passaient, plus nous avions peur de ne pas obtenir d'accord. Mais on a tenu bon parce qu'on était convaincu que notre combat était juste.

■ **Comment la situation s'est-elle finalement débloquée ?**

Quand on a compris que la direction refuserait toute réelle négociation, on s'est tourné vers la nouvelle responsable du site qui semblait plus ouverte à la discussion. À l'issue d'une réunion en très petit comité avec elle, nous sommes parvenus à un accord.

■ **C'est-à-dire ?**

Elle a accepté notre principale revendication, à savoir la mise en place d'une CCT 90

pour le personnel de l'entreprise dès l'année prochaine. Les objectifs à atteindre ne sont pas encore fixés mais la prime s'élèverait à 1.200€ pour 2026. Et en signe de bonne volonté, la direction s'est également engagée à offrir un cadeau de fin d'année, sous forme de chèque consommation, pour tous les travailleurs dès 2025. Clairement, depuis notre action, l'atmosphère est plus sereine au boulot. Tout s'est débloquent, en quelque sorte.

■ **Comment ont réagi vos collègues à l'annonce de l'accord ?**

Ils étaient tous très heureux de constater que la mobilisation avait payé et que la direction allait répondre à leurs revendications. Avec le recul, beaucoup de mes collègues se sont aussi rendu compte de l'importance que revêt encore le travail syndical. Grâce à cette semaine d'actions, on sent que leur confiance est revenue dans les syndicats. On a même des demandes d'affiliation supplémentaires. Bref, que du positif !

Propos recueillis par Alan Marchal

Exclu du chômage, et après ?

À partir du 1er janvier 2026, la réglementation relative aux allocations de chômage sera profondément réformée. Vous trouverez ci-dessous en vidéo ou via notre faq les principales modifications annoncées par le gouvernement fédéral :

La fin du droit aux allocations se fera de manière progressive, en plusieurs vagues successives, en fonction de la situation concrète du demandeur d'emploi.

1er janvier 2026 : les demandeurs d'emploi qui ont accumulé au moins 20 ans de chômage complet au cours de leur carrière.

1er mars 2026 : les demandeurs d'emploi qui ont accumulé entre 8 et 20 ans de chômage complet au cours de leur carrière.

1er avril 2026 : les demandeurs d'emploi qui ont accumulé moins de 8 ans de chômage complet au cours de leur carrière.

Si vous êtes concerné, vous avez reçu ou recevrez une lettre de l'ONEM entre septembre et novembre.

Je perçois actuellement des allocations d'insertion. Suis-je concerné ?

Oui le droit aux allocations d'insertion est désormais limité à une durée d'1 an maximum.

Vous perceviez déjà une allocation d'insertion avant le 1er janvier 2025 ? Dans ce cas, elle sera arrêtée le 31 décembre 2025. L'ONEM vous en a normalement informé par courrier.

Avez-vous commencé à percevoir une allocation d'insertion après le 1er janvier 2025 et avant le 1er mars 2026 ? Dans ce cas, vous pourrez la percevoir pendant maximum 1 an. Si vous avez travaillé entre-temps, la date de fin pourra être reportée de maximum 12 mois.

La CSC reste à vos côtés pour vous soutenir dans ce moment difficile.

Surveillez bien votre boîte mail : nous vous enverrons un courrier électronique peu après la réception de la lettre de l'ONEM. Nous vous y donnerons plus d'explications sur les séances d'information, les possibilités qui s'offrent à vous et les endroits où vous pouvez obtenir de l'aide.



Exclu du chômage, et après ?

Vous avez reçu un courrier de l'ONEM vous annonçant que vous allez être exclu du chômage en 2026 ? Vous n'êtes pas seul : la CSC est là pour vous accompagner dans cette période difficile.

Vous vous demandez sûrement ce qu'il va se passer pour vous, quelles démarches vous devez effectuer. Pour répondre aux questions que vous vous posez, nous organisons des séances d'informations.

Participez à la séance la plus proche de chez vous.



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

Michel Barbuto - Florence Boisart - Emmanuel Bonami - Bénédicte Canivez - Vinciane Convens - Thomas Englert - Claude Lambrechts - Étienne Lebeau - Jean-François Libotte - Alan Marchal - Alice Mazy - Stéphanie Paermentier - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Frédéric Viseur

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)





Super nouvelles

Il pleut des bonnes nouvelles !

Pour les **familles** : garde d'enfants gratuite jusqu'à 5 ans et revalorisation des salaires du personnel de la Petite enfance. Pour la **classe travailleuse** : hausse progressive du salaire minimum, soutien des pouvoirs publics aux syndicats pour négocier collectivement de meilleurs salaires.

Pour le **logement** : gel immédiat des loyers dans les logements modestes et construction de 200.000 nouveaux logements abordables. Pour la **transition écologique** : gratuité totale des bus, toits solaires sur tous les bâtiments publics, rénovation énergétique des bâtiments et production locale d'énergie propre.

Comment cela sera-t-il financé ? D'abord, toutes ces mesures rapportent bien plus qu'elles ne coûtent : par exemple 1€ investi dans la Petite enfance rapporte 12€ à moyen terme. Ensuite, par un impôt majoré pour les grandes entreprises et les plus riches : 11,5% pour les sociétés et une taxe de 2% sur les revenus dépassant 1 million.

Mauvaise nouvelle...

Malheureusement, il y a aussi une mauvaise nouvelle : toutes ces mesures **ne sont pas pour nous...** Ce n'est pas le projet du gouvernement De Wever - Bouchez, ni des gouvernements wallon et francophone... Ce sont les engagements du nouveau dirigeant de la ville de New York, largement élu ce 5 novembre. Chez nous, c'est hélas tout l'inverse : les transports en commun et les services aux familles deviennent de plus en plus chers ; les syndicats et les travailleurs sont traités comme des ennemis et les salaires sont bloqués ; nous devons travailler plus longtemps pour une pension plus basse ; les efforts pour préserver notre environnement sont abandonnés ; et les ultra-riches et les grands patrons servis comme des princes.

On m'objectera qu'il est risqué de comparer un pays et une ville. Oui et non. Ce n'est qu'une comparaison, mais pour la taille de la population, le déficit

ou l'endettement, New-York n'est pas si différente de la Belgique. Et surtout : **les raisons qui rendent ces choix possibles** à New-York existent bel et bien chez nous. Car de l'argent, il y en a énormément. La presse a fait écho début novembre à plusieurs études indépendantes qui chiffrent à 52 milliards par an les cadeaux et aides aux entreprises. C'est l'équivalent d'un **chèque de 9.000€** que chaque ménage enverrait chaque année aux patrons et aux actionnaires.

Evidemment, une partie de ces aides est utile pour soutenir l'emploi ou la recherche ; mais la CSC a publié une étude, qui estime très prudemment qu'au **moins 20** de ces 52 milliards sont donnés aux (grandes) entreprises en pure perte ! Sans aucun effet positif (sauf pour les actionnaires qui les empochent !) Cette somme de 20 milliards, c'est **plus que la totalité des coupes sauvages** que les gouvernement De Wever, Dolimont et Degryse veulent faire dans nos revenus et dans nos droits !

Dès lors, ils doivent cesser de pleurnicher « nous n'avons pas le choix » quand ils détruisent nos vies et notre avenir. **Il y a le choix !** Mais MR, « Engagés » et consorts font des choix qui conviennent à leurs commanditaires : les riches et les patrons.

Mais nous ne sommes ni des moutons ni des pigeons. Si certains (éblouis par des mensonges) ont voté comme ça, personne n'a voté pour ça ! Du dimanche 23 au mercredi 26, tout le pays sera en action contre le pire gouvernement qu'on puisse imaginer. Et en particulier le mercredi 26, la **grève générale** sera notre réponse à De Wever qui trouvait que la manif historique du 14 octobre n'était pas grand-chose. On monte un peu le son...

Tous et toutes, quel que soit votre âge, votre secteur, votre région, **vous pouvez participer à cette grève générale**. Suivez ce lien (<http://www.lacsc.be/cne/arizona>) pour savoir comment. Ils nous divisent, nous nous unissons ; ils nous méprisent, nous nous ferons respecter.

Felipe Van Keirsbilck

