

**Infographie  
économique**

**20 ans de cadeaux  
patronaux,  
17 milliards perdus  
pour la Sécu**

**Info ou mythe ?**

**« Les Belges  
les plus riches  
vont aussi faire  
des efforts »** **FAUX**

**Chronique juridique**

**La flexibilisation  
sans limite  
du temps  
de travail**

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



**Save the date**

**MANIF  
NATIONALE**

**14/10 - BXL**

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier D'annus horribilis à décennie noire ?

2025 devait déjà marquer une année sombre pour nos pensions, avec le recul de l'âge à 66 ans. Avec l'arrivée de l'Arizona, cette annus horribilis pourrait bien devenir une décennie noire.

### 6 Info ou mytho ? « Les Belges les plus riches vont aussi faire des efforts » FAUX

Le gouvernement impose aux Belges une politique d'austérité sans précédent. Elle sera supportée par les plus vulnérables, à travers des coupes dans les pensions, les allocations de chômage, la santé, les services collectifs...

### 7 Infographie économique Cadeaux aux patrons : 17 milliards par an perdus pour la Sécu

Les cotisations sociales patronales ne cessent de diminuer depuis 2005. Si le taux de cotisations patronales effectif était resté stable depuis 1995, soit à 32,3%, la Sécurité sociale pourrait compter sur 17 milliards de recettes supplémentaires en 2023.

### 8 Chronique juridique La flexibilisation sans limite du temps de travail

Le gouvernement Arizona prétend « moderniser le droit du travail ». En fait, il veut simplement étendre et généraliser les mesures les plus permissives pour les employeurs, en supprimant au passage toute forme de participation démocratique collective à la décision dans l'entreprise.

### 10 Vu d'ailleurs Génocide à Gaza : quand les dockers refusent de charger des armes

A Marseille et à Gênes, les dockers ont refusé de charger des composants d'armes destinés à Israël. S'inscrivant dans la longue histoire syndicale de solidarité internationale, ces travailleurs refusent de participer au génocide en cours à Gaza.

### 11 Non Marchand Un an d'immobilisme gouvernemental pour des secteurs essentiels

Il y a un an, le gouvernement de la Région wallonne prenait ses fonctions avec des promesses d'amélioration pour les secteurs du Non Marchand. Les Engagés, en particulier, promettaient durant la campagne de soutenir ces secteurs essentiels. Que de promesses.

### 12 Industrie La Cour d'appel confirme la condamnation et renforce les obligations de l'employeur

La société GSK Belgique a été condamnée en appel pour des faits caractérisés de discrimination syndicale à l'encontre de la CNE. Cette décision judiciaire constitue une avancée majeure dans la défense des droits syndicaux au sein des entreprises.

### 13 Services Intelligence artificielle - Aimer ou rejeter ?

Plus d'un salarié sur deux perçoit l'arrivée de l'IA comme une évolution négative. Comment y faire face, comment être un acteur actif face à cette évolution ?

### 14 L'équipe à la Une "La direction restait sourde à nos demandes... jusqu'à ce qu'on fasse grève"

Le personnel du Carrefour de Marche-en-Famenne est parvenu, sous l'impulsion de son équipe CNE, à obtenir l'embauche de nouveaux collègues.

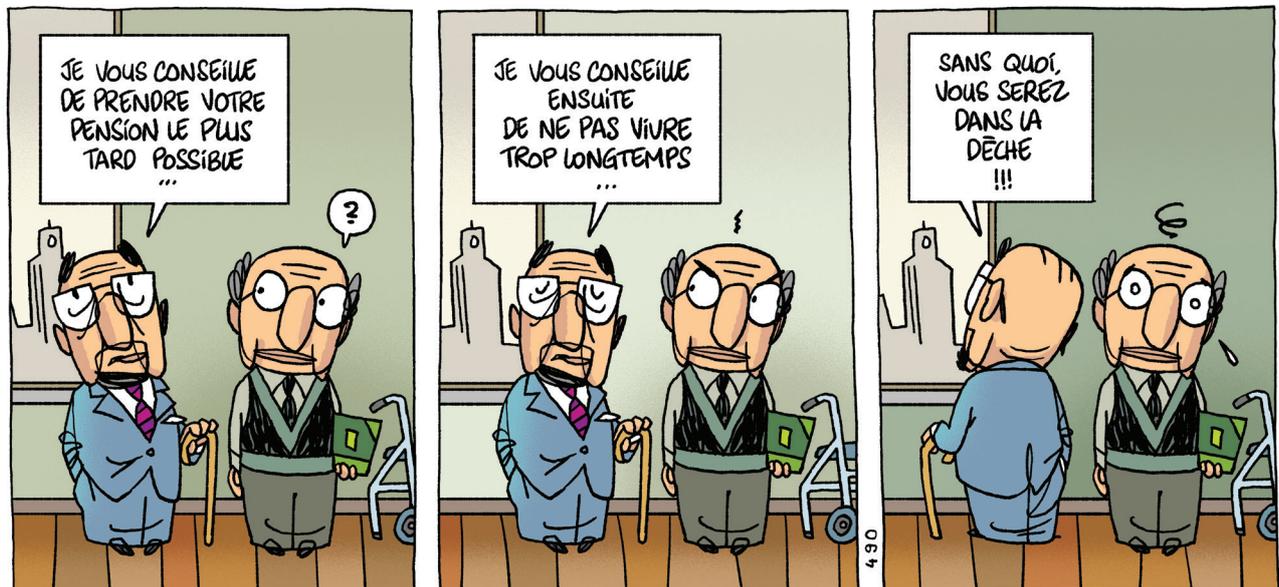
### 15 Info service Congé éducation payé (CEP), Le droit individuel à se former sans l'accord de l'employeur

Vous avez le droit de suivre une formation tout en conservant votre salaire plafonné à hauteur de 3.641€ brut/mois et assimilé à du temps de travail.

### 16 Edito Marcher marche !

Dans un monde idéal, vivre en démocratie signifierait que les décisions importantes sont prises par le peuple et pour le peuple.

## Le trait de Serge Dehaes...



## LIGNE ROUGE POUR GAZA

Ce dimanche 7 septembre, près de 120.000 personnes ont défilé dans les rues de Bruxelles pour la deuxième édition de la "Ligne rouge pour Gaza". Par cette action soutenue par 200 organisations dont la CNE, les manifestants ont dénoncé la politique du gouvernement israélien dans la guerre à Gaza, ainsi que les entreprises et États - dont la Belgique - jugés complices des "crimes perpétrés par le régime israélien". Pour rappel, la CNE, qui milite pour plus de justice en Belgique et dans le monde, s'engage clairement pour la fin du génocide dans la bande de Gaza où 63.000 personnes ont été tuées depuis octobre 2023.



## Manifestation wallonne pour des emplois de qualité 24 septembre à Namur

Un an d'immobilisme, un an de reculs sociaux : la Wallonie mérite mieux ! Cela fait un an que le gouvernement wallon est en place. Un an d'attente, d'incertitudes, et surtout, d'absence totale de projets por-

teurs pour la Wallonie. Pendant que les besoins sociaux, économiques et climatiques s'accumulent, rien de concret n'émerge pour améliorer la vie des Wallonnes et des Wallons. Pire encore, les rares décisions prises jusqu'à présent annoncent des reculs majeurs.

C'est pourquoi nous avons décidé de faire entendre notre voix à l'occasion d'une Manifestation pour des emplois de qualité en front commun syndical, ce 24 septembre à Namur. Cette mobilisation sera un moment fort pour rappeler que les travailleurs et travailleuses de Wallonie méritent le respect et ne peuvent pas être les variables d'ajustement des politiques d'austérité.

### Rendez-vous

**le mercredi 24 septembre  
à 10h00 à la gare de Namur  
pour la Manifestation wallonne  
pour des emplois de qualité.**



## Manifestation nationale des carrières 14 septembre à Bruxelles - Gare du Nord

Ce gouvernement nous a vendu des promesses creuses : des emplois soutenables, une hausse du pouvoir d'achat. Résultat ? Rien que du vent. Une fois de plus, ce sont les travailleuses et les travailleurs qui trinquent, pendant que les plus riches sont intouchables. Nous disons stop. À la CNE, nous ne lâcherons rien.

Ils veulent nous user jusqu'à l'os avec des carrières plus longues et plus dures.

**Nous exigeons des carrières humaines, respectueuses de la santé et de la dignité.**

Ils veulent raboter nos pensions et nous condamner à la précarité.

**Nous imposerons le droit à une pension juste et décente.**

Ils veulent flexibiliser toujours plus, au détriment de nos vies.

**Nous nous battons pour la sécurité de l'emploi et la stabilité.**

Ils veulent sanctionner, diviser et exclure.

**Nous opposons la solidarité, la justice et le respect.**

**Assez de promesses vides, assez  
de sacrifices imposés aux mêmes.**

**Le 14 octobre, faisons bloc.**

**Descendons massivement dans  
la rue pour défendre nos droits,  
nos carrières, nos pensions et  
notre avenir. Rien ne changera  
sans nous, et ensemble  
nous sommes plus forts.**

Toutes les informations sont sur :  
<https://www.lacsc.be/cne/arizona>



**NOUS  
C'EST  
NON !**

## Pensions

# D'annus horribilis à décennie noire ?

2025 devait déjà marquer une année sombre pour nos pensions, avec le recul de l'âge à 66 ans. Avec l'arrivée de l'Arizona, cette annus horribilis pourrait bien devenir une décennie noire.

## La fin des fins de carrière en douceur

En Belgique, trois dispositifs permettent de souffler en fin de carrière.

Le crédit-temps fin de carrière permet aux travailleurs âgés de passer à 50% ou à 80%, tout en percevant une indemnité de l'ONEM pour compenser (très partiellement) la perte de salaire. Pour y accéder, il faut avoir au moins 60 ans et 25 années de carrière. L'Arizona a décidé de renforcer progressivement la condition de carrière à partir du 1er janvier 2026. En 2030, les hommes devront justifier 35 ans de carrière, et les femmes 30 ans. Un obstacle de plus à une des seules mesures d'allègement en fin de carrière.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) permettait aux travailleurs qui se font licencier alors qu'ils sont proches de la pension (entre 60 et 62 ans) de bénéficier, en plus des allocations de chômage, d'un complément d'entreprise payé par leur ancien employeur. L'Arizona a choisi de supprimer purement et simplement ce dispositif, sauf en cas de handicap. Les travailleurs âgés licenciés ne pourront plus lever le pied avant la pension. Les employeurs, eux, pourront licencier sans hésitation leurs travailleurs âgés, puisqu'ils n'auront plus à payer de complément d'entreprise.

La pension anticipée permet aux travailleurs qui ont une carrière suffisamment longue (au moins 42 ans) de partir à la pension avant d'avoir atteint l'âge légal, qui est de 66 ans depuis le 1er février 2025 (67 ans à partir du 1er février 2030). L'Arizona

prévoit de durcir le calcul des années de carrière. Seules les années comptant au moins 156 jours de travail (6 mois) seraient désormais prises en compte, contre 104 jours (4 mois) actuellement. Dans la majorité des cas, la première année de carrière débute après juillet et la fin des études. Le seuil de 6 mois ne serait donc pas atteint et cette année ne compterait plus. La perte de la première année de carrière implique un report d'un an du départ à la pension.

Ces décisions marquent un net recul de la protection sociale. Elles vont pousser de nombreux travailleurs âgés à bout, en les privant de toute porte de sortie.

## Le début des pensions rabotées

### Le malus

Lorsqu'un travailleur prend une pension anticipée - c'est-à-dire qu'il part avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension parce qu'il a une longue carrière - le montant de sa pension est déjà plus bas, puisque sa carrière totale est plus courte. Non content de se satisfaire de cela, l'Arizona a décidé d'introduire une double peine pour les personnes qui prennent une pension anticipée : un malus de 5%<sup>1</sup> par année d'anticipation serait en plus appliqué sur le montant de leur pension. Il est possible d'échapper au malus si l'on justifie 35 années de 156 jours de travail effectif (c'est-à-dire 35 années au moins à mi-temps) et un total de 7.020 jours de travail effectif (c'est-à-dire au moins l'équivalent de 22,5 ans à temps plein).

Selon les statistiques, seul un travailleur sur trois en pension anticipée remplirait la

condition des 35 années de carrière de 156 jours de travail effectif. Quant à la condition des 7.020 jours de travail effectif, une femme sur deux ne la remplirait pas. En effet, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et ont des carrières plus courtes parce qu'elles continuent d'assumer l'essentiel des ménagères et de soins ou qu'elles sont plus souvent employées dans des secteurs où les patrons imposent le temps partiel. Par ailleurs, les périodes de maladie ne sont presque pas prises en compte. Or, les femmes représentent 60% des personnes en maladie de longue durée. Les femmes seraient deux fois plus affectées par le malus que les hommes.

Selon l'OCDE, le taux de remplacement moyen en Belgique est de 60,9%. Cela signifie que la pension d'une personne représente 60,9% de son dernier salaire net. Avec cette mesure, le taux de remplacement des salariés serait raboté de 4,4% pour les femmes et de 2,5% pour les hommes<sup>2</sup>.

### La suppression de l'enveloppe bien-être

Depuis 2005, un budget - appelé l'enveloppe bien-être - est dégagé tous les deux ans pour éviter que les allocations ne décrochent par rapport à l'augmentation de la richesse globale. L'enveloppe est répartie entre les différents types de revenus de remplacement, avec un accent sur les allocations les plus basses, y compris les pensions minimums.

L'Arizona a décidé de supprimer l'enveloppe bien-être pour toute la législature. En 2025 et 2026, 1 milliard d'euros aurait dû être redistribué grâce à cette enveloppe, dont une partie était dédiée aux pensions les plus faibles. Il n'en sera rien.



Cette décision aura un effet immédiat sur la pension moyenne : une baisse supplémentaire de plus de 3% du taux de remplacement. Là encore, les femmes seront les plus touchées, car elles sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la pension minimum. Sans revalorisation, leurs pensions vont décrocher davantage.

Ces deux mesures font partie d'une offensive plus large qui vise à diminuer le montant de nos pensions. Selon le Conseil Supérieur des Finances, l'impact global serait une baisse du taux de remplacement de 60,9% à 55,4%<sup>3</sup>. Un recul de plus de 9%, alors que la Belgique a déjà un taux relativement faible comparé à d'autres pays européens.

### Un choix politique, pas une fatalité

L'Arizona justifie ces décisions en agitant l'épouvantail du coût des pensions.

La hausse des dépenses en pension (sans réforme) est estimée à 2,5 points de % du PIB d'ici 2070. A titre de comparaison, la Belgique s'est engagée à consacrer 5% de son PIB pour les dépenses militaires d'ici 2035, soit une hausse de 3,7 points de % du PIB. C'est bien plus que la hausse liée aux pensions. Les pensions seraient « im-

payables », mais on trouve de l'argent pour la guerre ?

Cette comparaison démontre une chose essentielle : il ne s'agit pas d'une fatalité, mais bien de choix politiques. La droite prétend qu'il n'y a pas d'alternative, qu'il faut faire des économies sur les pensions. Mais une autre voie existe : on pourrait facilement augmenter les recettes. Il suffirait même de récupérer le manque à gagner provoqué par les gouvernements successifs. Pour rappel, les pensions sont financées par les cotisations sociales sur nos salaires. Or, les cotisations patronales font comme les calottes polaires : elles fondent. Les réductions des cotisations sociales patronales et les subventions salariales représentent 17 milliards d'euros par an<sup>4</sup>. Avec l'Arizona, ce sera encore 1 milliard de plus. Cela représente près de 3% de notre PIB, soit davantage que la hausse attendue du coût des pensions.

Nous pourrions non seulement préserver notre système, mais aussi l'améliorer. Le plan « 55-60-65 », par exemple, permettrait de réduire ses prestations à 55 ans, de prendre une retraite anticipée à 60 ans et la pension légale à 65 ans. On pourrait aussi choisir d'améliorer le montant des pensions légales pour assurer un revenu décent à chacun. Il suffirait, en plus de récupérer

le manque à gagner dont il est question ci-dessus, de créer davantage d'emplois de qualité soumis à des cotisations sociales (pas les flexi-jobs), de permettre une hausse des salaires bruts (en réformant la loi de 1996 qui bloque les salaires) ou de taxer les surprofits des entreprises et les patrimoines élevés, qui sont aujourd'hui très peu mis à contribution.

Derrière les différentes manières de (dé)financer les pensions, se cache une vision de la société. Nous défendons une répartition équitable des richesses et un juste partage du travail disponible entre les jeunes et les aînés (rappelons qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour tout le monde). L'Arizona, fidèle bras droit du patronat, fait le choix inverse : laisser une minorité de privilégiés accumuler des revenus indécents, pendant que la majorité s'use au travail jusqu'à un âge avancé.

**Bénédicte Canivez**

<sup>1</sup>Transitoirement, le malus sera de 2% entre 2026 et 2030 et de 4% entre 2030 et 2040.

<sup>2</sup> Conseil Supérieur des Finances (Comité d'Etude sur le Vieillessement), Rapport Annuel, juillet 2025, p. 62.

<sup>3</sup> Idem, p. 88.

<sup>4</sup> Econosphères, septembre 2025.

# « LES BELGES LES PLUS RICHES VONT AUSSI FAIRE DES EFFORTS »

**FAUX**

mytho

info

Le gouvernement impose aux Belges une politique d'austérité sans précédent. Il veut d'ici à 2029 économiser 63 milliards d'euros, sans compter les milliards à trouver pour augmenter les dépenses militaires. Cet effort, on le sait, sera supporté par les plus vulnérables, à travers des coupes dans les pensions, les allocations de chômage, la santé, les services collectifs... Le gouvernement prétend que les plus riches ne sont pas oubliés. Pour le prouver, il propose une taxe sur les plus-values, baptisée « contribution générale de solidarité ». Celle-ci rapporterait d'ici 2029 1,45 milliard d'euros. 2% de l'effort total... Peut-on au moins se dire que les « épaules les plus larges », celles qui appartiennent au 1%, 0,1% des Belges les plus riches, passeront à la caisse ?

Étienne Lebeau

La taxe sur les plus-values concerne les plus-values réalisées sur la vente de titres financiers (actions cotées et non cotées, obligations...) détenus en propre ou via des fonds (de placement, assurance-vie branches 21 et 23). Si je vends 120€ une action que j'avais achetée 100€, ma plus-value de 20€ sera taxée sous certaines conditions. L'essentiel à comprendre est que cela suppose une vente de titres. Or il existe aussi des plus-values non liées à une vente. Si je crée

une société patrimoniale A qui détient des participations dans les sociétés B, C et D, ces participations enregistreront des plus-values. On parle de plus-values « non réalisées ». Ces plus-values échappent à la taxe du gouvernement. Or, les plus-values non réalisées liées à des participations constituent la principale source de richesse des plus riches. Aux Etats-Unis, 49% du patrimoine du 1% des plus riches en provient. Et c'est même 69% pour le top 0,01%<sup>1</sup>.

1. E. Fox et Z. Liscow, 2025  
 2. T. Piketty, 2013.  
 3. A. Apostel et D.W. O'Neill, 2022.

En Belgique, on sait que le patrimoine des 1% des Belges les plus riches se compose majoritairement de participations d'entreprises, ce qui laisse supposer une situation similaire. Mais quel est l'intérêt d'accumuler des plus-values, si celles-ci ne sont jamais transformées en argent frais ? La réponse a été donnée par l'économiste T. Piketty<sup>2</sup>. Les plus riches obtiennent tout l'argent liquide dont ils ont besoin sans devoir travailler ni vendre leurs titres. Ils peuvent par exemple percevoir un dividende annuel sur les participations qu'ils détiennent. Prenons un exemple simplifié. Un contribuable détient des participations via une société patri-

moniale. Il perçoit un dividende de 5 millions sur celles-ci, ce qui suffit pour financer ses dépenses. Ce revenu est son revenu imposable. Dans le même temps, il fait 500 millions de plus-values non réalisées sur ses participations. C'est son revenu global. Il sera taxé (et encore existe-t-il des échappatoires) sur 5 millions d'euros, soit 1% de son revenu global. Si certains Belges (les 20% les plus riches) acquitteront peut-être la taxe sur les « épaules les plus larges », ce sera très peu le cas des Belges du top 1%, qui représentent 51.000 ménages et 20% à 24% du patrimoine total des ménages<sup>3</sup>.

Si l'on veut qu'une taxe sur les plus-values s'applique aux Belges les plus riches il faut donc y englober les plus-values non réalisées. Il y a deux façons de le faire. Soit intégrer dans le revenu imposable les plus-values non réalisées. Soit, piste « plus simple » selon T. Piketty, taxer directement la fortune. Inutile de dire que le gouvernement Arizona ne montre aucune volonté de suivre l'une ou l'autre de ces pistes. S'il ne perd aucune occasion de traiter les chômeurs de tous les noms, il ne pipe pas mot sur ces familles très nanties qui s'enrichissent énormément, sans travailler, sans être taxées. Les vrais scandales ne sont pas ceux qu'on pense.

# Cadeaux aux patrons : 17 milliards par an perdus pour la Sécu

Les cotisations sociales patronales ne cessent de diminuer depuis 2005.

En cause ?

1. Le Tax shift adopté par le gouvernement Michel qui a réduit le taux de cotisations sociales patronales de 32,4% (2015) à 25% (2018)
2. L'explosion des subsides salariaux et des réductions ciblées qui ont été presque multipliés par 5 entre 1995 et 2023

Si le taux de cotisations patronales effectif était resté stable et donc, resté à son niveau de 1995, soit à 32,3%, alors la Sécurité sociale pourrait compter sur 17 milliards de recettes supplémentaires en 2023.

17 milliards, ça permet quand même...



l'engagement de 105.000 infirmiers (9,4 milliards)



le refinancement des soins de santé (norme de croissance de 3%) (0,9 milliard)

la gratuité des transports publics (bus, tram et métro) (0,5 milliard)

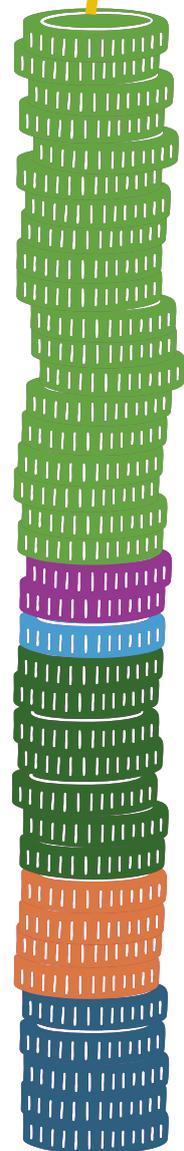


l'augmentation de toutes les allocations sociales de 10% au-dessus du seuil de pauvreté (4,3 milliards)

le retour à l'âge légal de la pension à 65 ans (2,2 milliards)

l'annulation de la réforme des pensions de l'Arizona (2,4 milliards)

17 milliards



Source : Etude Econosphères pour le montant des cotisations sociales patronales ; Simulations 2024 du Bureau fédéral du Plan pour les mesures qu'on peut financer.

# La flexibilisation sans limite du temps de travail

Le gouvernement Arizona prétend « moderniser le droit du travail ». En réalité, ce qu'il y a sur la table n'a rien d'innovant. Le gouvernement veut simplement étendre et généraliser les mesures les plus permissives pour les employeurs, en supprimant au passage toute forme de participation démocratique collective à la décision dans l'entreprise.

Le 21 juillet, le gouvernement a approuvé, en première lecture, un premier train de mesures de flexibilisation du temps de travail. D'autres sont en préparation.

## Travail de nuit

Le travail de nuit, c'est-à-dire le travail entre 20h et 6h, a toujours été reconnu, scientifiquement, comme un travail nocif pour la santé et la vie familiale. Depuis 1921, il est interdit. Au fil du temps, les gouvernements successifs ont créé des dérogations à ce principe pour des situations ou des activités de plus en plus nombreuses. Mais pour qu'un patron puisse effectivement organiser le travail de nuit dans l'entreprise (hors cas de force majeure), il faut un accord avec les travailleurs (voire parfois, en l'absence de délégation d'entreprise, avec les organisations syndicales siégeant en commission paritaire). Il existe donc un verrou collectif. En effet, la négociation collective est une réponse à la subordination des salariés. Elle permet d'obtenir des compensations pour le travail de nuit : des contrats stables (en CDI), des horaires faisables (communiqués suffisamment longtemps à l'avance), des indemnités financières, un droit de retour dans un régime de jour, etc. Aujourd'hui, le gouvernement Arizona veut autoriser le travail de nuit partout, quel que soit le type d'activités de l'entreprise. Sous la pression de la société de consommation, les travailleurs du Commerce devraient ainsi travailler tous les jours au-delà de 20h. Pire encore : pour favoriser la « compétitivité » des entreprises de distribution, de transport et de logistique, non seulement

il n'y aurait plus de verrou collectif, mais toute négociation concernant l'octroi de prime pour le travail entre 20h et minuit et entre 5h et 6h y serait même interdite ! Le gouvernement réduirait ainsi brutalement les revenus des travailleurs concernés, tout en attaquant frontalement le droit à la négociation collective, pourtant reconnu comme un droit fondamental. Pour tenter de casser la solidarité entre les « anciens » et les « nouveaux », les travailleurs engagés avant 2026 seraient épargnés.

## Heures supplémentaires

Le gouvernement veut augmenter les heures supplémentaires, jusqu'à 360h non récupérées par an et par travailleur, sans accord préalable de la délégation syndicale d'entreprise. Cela équivaut à augmenter le temps de travail de plus ou moins 7 heures par semaine. Le gouvernement insiste sur l'aspect « volontaire » de ces heures supplémentaires. Dans beaucoup d'entreprises, on imagine pourtant mal un travailleur refuser de prester des heures supplémentaires demandées par son patron. Dès que celui-ci aura obtenu l'accord du salarié (valable pour un an avec un préavis de deux mois), il pourra lui imposer des heures supplémentaires quand bon lui semble. Pour que ces heures supplémentaires soient perçues comme avantageuses, le gouvernement veut les exonérer de cotisations sociales et de précompte professionnel (brut = net). Il s'agit, en réalité, d'une belle arnaque. Si aucun travailleur ne se portait volontaire pour prester ces heures, l'employeur devrait demander des heures supplémentaires « classiques ». Celles-ci, contrairement aux heures supplémentaires

« volontaires », donnent droit à une récupération (rémunérée), à un sursalaire de 50% ou de 100% (si elles sont prestées un dimanche ou un jour férié) et à une réduction fiscale (57,75%). Le sursalaire est pris en compte pour le calcul du double pécule de vacances et des droits sociaux (pension, indemnités de maladie, allocations de chômage, etc.). Le recours aux heures supplémentaires « volontaires » permet surtout à l'employeur de payer moins de cotisations sociales, ce qui représente une perte pour la Sécurité sociale. Bref, comme souvent en matière d'optimisation salariale, le patron y gagne financièrement et ne prend aucun risque, tandis que le travailleur y perd financièrement et prend tous les risques.

## Durée minimale de travail

Actuellement la législation ne permet pas aux employeurs de proposer des contrats de travail pour une durée de moins d'un tiers d'un horaire à temps plein, sous peine de sanctions financières. L'objectif est d'assurer un revenu minimal aux travailleurs à temps partiel. Des dérogations existent, pour certaines activités occasionnelles ou de courte durée (notamment le travail des étudiants), dans des configurations qui offrent des garanties aux salariés, ou avec l'accord d'une organisation syndicale. Le gouvernement veut supprimer cette durée minimale de travail. L'employeur pourrait donc embaucher pour quelques heures par mois ou par an (au moins 3h par prestation sauf dérogation), sans mesures protectrices pour les salariés et sans contrôle syndical. C'est la porte ouverte aux « contrats à l'appel » ou « contrats 0 heure » : le travailleur ne connaît pas le nombre d'heures



à prester par jour, par mois ou par an, mais doit s'attendre à un appel éventuel de son employeur, qui lui procurera du travail tant qu'il l'estimera utile.

## Règlement de travail

Selon le gouvernement, les horaires de travail ne devraient plus figurer dans le règlement de travail. Sous le vernis de la simplification administrative, il s'agit là, en réalité, d'une individualisation du rapport entre le travailleur et l'employeur et d'un évitement de la concertation sociale d'entreprise puisqu'actuellement, la modification du règlement de travail (pour y mentionner de nouveaux horaires) doit se faire en concertation avec les travailleurs et/ou leurs représentants.

## Annualisation du temps de travail

Le gouvernement veut modifier la période de référence pour le calcul de la durée du temps de travail. Du trimestre, on passerait à l'année, sans concertation sociale. A titre d'exemple, une vendeuse engagée pour 24h par semaine pourrait être obligée de travailler 36h par semaine en période d'activités intenses (novembre-décembre) puis 10h par semaine dans les moments creux de l'année (février-mars). Ces horaires importants ne donneront pas droit à une rémunération supplémentaire, contrairement à la situation actuelle, où l'aug-

mentation temporaire du temps de travail se fait par le biais d'avenant(s) au contrat de travail ou d'heures supplémentaires. En lissant le temps de travail sur une année, sans négociation collective, la réforme permet surtout aux patrons de diminuer les dépenses salariales, au détriment des revenus et de la vie privée et familiale des travailleurs.

## Journée de 12h

Enfin, le ministre Clarinval a déposé un projet de texte visant à autoriser le travail jusqu'à 12h par jour et 50h par semaine (sans sursalaire), avec des horaires communiqués seulement 3 jours à l'avance, moyennant un simple accord individuel. Une telle flexibilité pourrait s'installer dans toutes les entreprises, sans aucune concertation sociale. Il faut prendre la mesure du recul social que cela signifie. La journée de 12h a été abolie au XIXe siècle ; aujourd'hui, elle n'est autorisée que dans de très rares cas de force majeure (par exemple, en cas d'accident survenu ou imminent aux machines ou au matériel). Un tel projet laisse entrevoir la possibilité réelle d'un droit du travail qui ne limiterait plus l'exploitation du travail, mais qui serait réduit à quelques règles minimales, tout juste nécessaires pour assurer la sécurité juridique de l'hyper-flexibilité de la main-d'œuvre.

## Notre alternative

Historiquement, la flexibilité s'est principalement négociée au niveau des secteurs. Au fil du temps, elle s'est déplacée vers le niveau de l'entreprise, et, aujourd'hui, de plus en plus, vers le niveau de l'individu, puisqu'il n'y a plus rien à négocier aux niveaux supérieurs (et protecteurs) de la négociation. Après avoir retiré aux représentants des travailleurs et aux syndicats la négociation des salaires (avec la loi de blocage des salaires), le gouvernement leur enlève progressivement la négociation sur le temps de travail et la flexibilité.

En parallèle, le temps de travail ne cesse d'augmenter. L'humanité a atteint, avec la révolution technologique en cours, une capacité inédite de générer des richesses avec moins de temps et moins d'efforts physiques. Cependant, paradoxalement, ce qui devrait nous libérer nous épuise. Au lieu d'alléger la charge de travail humain, la technologie est utilisée comme instrument d'intensification du travail voire de suppression d'emploi. Il ne suffit pas de lutter pour les salaires ; il faut lutter pour le temps : le temps de vivre, de respirer, de ne pas être une machine. La réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec maintien de l'emploi : voilà notre horizon politique !

*Jean-François Libotte*



Shutterstock

## Génocide à Gaza

# Quand les dockers refusent de charger des armes

En juin dernier, un vent de solidarité et de résistance a soufflé sur les quais de Méditerranée. A Marseille et à Gênes, les dockers ont refusé de charger des composants d'armes destinés à Israël. S'inscrivant dans la longue histoire syndicale de solidarité internationale, ces travailleurs refusent de participer au génocide en cours à Gaza.

**A** Fos-sur-Mer, près de Marseille, les dockers ont à deux reprises refusé de charger des conteneurs contenant du matériel militaire à destination du port israélien de Haïfa. Dans les cargaisons bloquées figuraient notamment 19 palettes de maillons, des pièces détachées permettant aux mitrailleuses de tirer en rafale, ainsi que des tubes de canons.

Ces équipements militaires, selon les enquêtes menées par Disclose et Marsactu dès mars 2024, seraient « susceptibles d'être utilisés contre des civils dans la bande de Gaza ». Toujours selon Disclose, ces composants militaires, fabriqués par la société Eurolinks à Marseille ont été directement commandés par l'un des principaux industriels de l'armement israélien, la société IMI, une filiale d'Elbit Systems.

Dans un contexte où les bombardements israéliens ont fait des milliers de victimes civiles et où le génocide en cours n'est plus à démontrer, les dockers de Fos ont fait un choix de conscience. Deux jours plus tard, le bateau a en effet quitté le port de Fos sans les conteneurs comprenant les com-

posants militaires. La CGT a été claire : « Les dockers et portuaires du Golfe de Fos ne participeront pas au génocide en cours orchestré par le gouvernement israélien ».

Cette position, loin d'être isolée, a rapidement trouvé un écho au-delà des frontières. Quelques jours plus tard, les dockers du port de Gênes, en Italie, ont publié une vidéo en soutien à leurs collègues français. Mieux encore, le syndicat des dockers génois a annoncé qu'il refuserait à son tour de charger toute cargaison d'armes à destination d'Israël, afin de ne pas collaborer au génocide en cours à Gaza.

Ce refus de participer à l'effort de guerre a été salué par de nombreuses organisations et travailleurs, qui ont manifesté leur soutien aux dockers. À Marseille, une manifestation a rassemblé plusieurs centaines de personnes devant le port. Des banderoles « Stop Arming Israel » ont été déployées. Sur les murs, des affiches dénonçaient les responsabilités des compagnies de transport : « Eurolink achemine vers Israël les armes qui tuent les enfants à Gaza. »

Ce mouvement de solidarité internationale s'inscrit dans une longue tradition syndicale : celle des travailleurs qui refusent de voir leur force de travail servir à détruire des vies. Ce fut le cas des dockers de Liverpool, dans les années 80, refusant de charger des armes destinées à l'Afrique du Sud sous apartheid, ou encore des cheminots français s'opposant à la déportation pendant la Seconde Guerre mondiale. Plus récemment, les dockers de la CGT du port de Marseille avaient, en 1949, fait grève pour bloquer plusieurs bateaux contenant des armes pour l'Indochine, alors en pleine guerre de décolonisation. En 2019, des dockers du port de Gênes ont refusé de charger un navire transportant des armes vers l'Arabie Saoudite.

Aujourd'hui, alors que le génocide à Gaza continue et que la population de Gaza est menacée par la famine, les gestes des dockers de Fos et de Gênes rappellent que les travailleurs ont un pouvoir d'agir, même face à des puissances militaires. Leur message est simple et puissant : pas en notre nom.

*Clarisse Van Tichelen*

Non Marchand wallon

# Un an d'immobilisme gouvernemental pour des secteurs essentiels

Il y a un an, le gouvernement de la Région wallonne prenait ses fonctions avec des promesses d'amélioration pour les secteurs du Non Marchand. Les Engagés, en particulier, promettaient durant la campagne de soutenir ces secteurs essentiels. Que de promesses.

Force est de constater aujourd'hui que les travailleurs de l'Aide à domicile, du Handicap, des Maisons de repos, de l'Ambulatoire et de l'Insertion socio-professionnelle attendent toujours des mesures concrètes.

Pendant que les secteurs du Non Marchand s'enfoncent dans la crise, la communication gouvernementale brille par son inadéquation. Les sorties sur les réseaux sociaux d'Yves Coppieters, ministre de l'Action sociale, témoignent d'une déconnexion totale avec les réalités de terrain. Loin des préoccupations concrètes des travailleurs, ses publications relèvent du marketing politique, relayant de nombreuses micro-visites du ministre sur le terrain, jusqu'à Francorchamps ! En réunion de concertation sociale par contre, il se retranche derrière l'orthodoxie austéritaire du gouvernement. Cette même philosophie prévoit un Accord Non Marchand, processus de financement supplémentaire du secteur, uniquement dans la seconde partie de la législature. Autrement dit, compte tenu de la longueur du processus, pas avant la prochaine législature, échéance bien éloignée des promesses électorales de son parti.

## Un ministre de l'Emploi à reculons

La réalité est très préoccupante : outre le fait que le gouvernement wallon ne répond pas aux enjeux sociaux et sociétaux (tels que la pénurie dans le Non Marchand, le vieillissement de la population, le risque

de paupérisation...), il met en œuvre ses politiques d'austérité en réduisant certains financements. Plusieurs secteurs sont ainsi menacés de pertes d'emplois.

Par exemple, dans les missions régionales (MIRE), la répartition du budget entre les MIRE prévue en 2026 génère des changements qui mettent à mal l'outil performant que nous connaissons actuellement : 5 MIRE devront licencier ! À l'heure actuelle, nous estimons que 20 travailleurs chevronnés recevront leur préavis en 2025. Le départ de ces travailleurs aura pour effet immédiat la non prise en charge de nombreux demandeurs d'emploi, un comble quand on sait que le gouvernement affirme sa volonté d'atteindre un taux de 80% d'emploi ! Qui va accompagner les 120.000 demandeurs d'emplois menacés de perdre leurs allocations de chômage à la suite de la réforme fédérale des allocations de chômage ?

De plus, le ministre Jeholet, en charge de l'emploi, a annoncé une nouvelle version de sa réforme des APE (Aide à la Promotion de l'Emploi, subside attribué principalement au secteur Non Marchand). À l'époque, en 2019, sa réforme avait mobilisé employeurs et travailleurs du NM, refusant la perte d'emplois essentiels à la société. Son intention est donc bien d'abroger le décret APE de 2021 au 1er janvier 2027.

Cette annonce inquiète tant les employeurs que les organisations syndicales : les emplois seront-ils préservés ? Et au-delà des emplois, cette réforme ne risque-t-elle pas de compromettre la mission sociale de très nombreuses associations ? Le gouvernement poursuit sur la même ligne politique : des économies, toujours des économies. Mais qui payera la casse ? Le dispositif APE est un pilier de l'emploi local et associatif. Il doit être renforcé, pas affaibli. Leur remise en cause témoigne d'une incompréhension fondamentale par le Gouvernement MR-Engagés du rôle du Non Marchand dans notre société.

**Le gouvernement poursuit sur la même ligne politique : des économies, toujours des économies. Mais qui payera la casse ?**

*Frédéric Viseur, Stéphanie Paermentier, Vinciane Convens*

## Toutes et tous à Namur

Face à ces attaques, le Non Marchand se mobilise, et participera à la « Marche pour l'emploi de qualité » organisée par la CSC et la FGTB le 24 septembre prochain à Namur. Cette manifestation constitue un moment charnière pour faire entendre la voix des travailleurs du Non Marchand et des bénéficiaires de leurs services.

## Discrimination syndicale chez GSK

# La Cour d'appel confirme la condamnation et renforce les obligations de l'employeur

La société GSK Belgique a été condamnée en appel pour des faits caractérisés de discrimination syndicale à l'encontre de la CNE. Cette décision judiciaire vient confirmer une première ordonnance rendue en décembre 2023, à la suite d'une action introduite par la CSC et la CNE, et constitue une avancée majeure dans la défense des droits syndicaux au sein des entreprises.

Les faits remontent à 2020, lorsque la direction de GSK a décidé, malgré l'opposition explicite de la CNE, d'organiser les réunions de délégation syndicale de manière fractionnée, en séparant les différentes organisations syndicales. Ce mode de fonctionnement a rapidement révélé des disparités dans la transmission des informations : certaines délégations recevaient des éléments essentiels que d'autres n'obtenaient pas, créant ainsi une situation de déséquilibre et de traitement préférentiel. La CNE a dénoncé cette pratique comme une atteinte grave au principe d'égalité entre organisations syndicales.

Au fil des mois, la CNE a constaté une série de dysfonctionnements : des réunions portant sur des matières collectives tenues sans sa présence, des informations non partagées, et des différences de traitement manifestes entre délégations. Ces éléments ont été documentés et portés devant la justice, avec le soutien de la CSC.

## Discrimination syndicale reconnue

En décembre 2023, le tribunal a reconnu la discrimination syndicale et a imposé à GSK Belgique une série d'obligations claires

: l'information syndicale doit être communiquée de manière simultanée et équitable à toutes les délégations, sans distinction d'affiliation. De plus, les réunions de délégation syndicale doivent se tenir en présence de l'ensemble des délégués élus, garantissant ainsi une concertation sociale transparente et inclusive.

***Ce jugement constitue un précédent important pour toutes les structures où les droits syndicaux sont mis à mal.***

En juillet 2024, GSK a interjeté appel, tout en respectant provisoirement les injonctions du jugement. La direction a convoqué toutes les délégations de manière conjointe. La CNE a répondu présente à chaque convocation. Toutefois, l'absence systématique des autres délégations a empêché la tenue effective des réunions, bloquant ainsi le dialogue social et paralysant le fonctionnement de la délégation syndicale. La CNE a dénoncé ce blocage comme une stratégie visant à entraver la concertation.

## Confirmation de la Cour d'appel

La Cour d'appel, dans son arrêt de juillet 2025, a confirmé la condamnation initiale et renforcé les obligations de l'employeur.

Elle précise que toutes les délégations doivent être invitées au même moment, au même endroit, et que les réunions doivent se tenir même en cas d'absence volontaire de certains membres. Cette précision vise à empêcher toute tentative de sabotage du fonctionnement syndical par la politique de la chaise vide.

Pour la CNE et la CSC, cette décision constitue une victoire à plusieurs niveaux :

- Elle réaffirme que les droits des travailleurs représentés ne peuvent être ignorés ni contournés.
- Elle reconnaît l'engagement des délégués qui se sont battus pour un fonctionnement syndical équitable, transparent et respectueux des principes démocratiques.
- Elle envoie un signal fort à toutes les entreprises : les pratiques discriminatoires à l'égard des organisations syndicales ne seront pas tolérées.

Ce jugement est celui du Petit Poucet syndical qui a su faire plier un géant industriel. Il constitue un précédent important pour toutes les structures où les droits syndicaux sont mis à mal. La CNE le réaffirme avec force : elle ne laissera jamais passer de telles atteintes à la liberté syndicale.

*Michel Barbuto*

## Intelligence artificielle

# Aimer ou rejeter ?

/// L'Intelligence artificielle (IA), on en parle beaucoup et on l'utilise de plus en plus ! Selon notre enquête sur les conditions de travail réalisée en CP 200, plus d'un salarié sur deux perçoit l'arrivée de l'IA comme une évolution négative. Comment y faire face, comment être un acteur actif face à cette évolution ?

Les représentants syndicaux et les employés ne disposent pas toujours des informations nécessaires pour comprendre ce que recouvre cette notion. À partir de quand parle-t-on vraiment d'IA ? Quels seront les effets sur mes conditions de travail, sur l'emploi dans mon entreprise ? Pourrais-je accéder à une formation ?

## Quelles questions aux instances ?

Pour aider les délégués, la CNE a créé un outil listant les questions à poser en CE, CPPT ou DS, disponible sur demande à votre permanent. Mais même en l'absence de représentation syndicale, vous pouvez vous informer auprès de votre employeur : l'IA est-elle utilisée dans l'entreprise ? Les outils sont-ils développés en interne ou sont-ils achetés à un fournisseur ? Lequel ? Mon poste est-il concerné ? De quelle façon ? Pourrais-je me former ? Et quel sera l'impact concret sur l'organisation du travail et mes conditions actuelles ?

## Du pour et du contre

De nombreux risques doivent être identifiés : intensification du rythme, appauvrissement des tâches, surveillance

renforcée, évaluation automatisée des performances... et en cas d'erreur de l'IA, qui est responsable ? Attention, l'employeur ne peut pas utiliser l'IA sans respecter certaines règles. Certaines sont prévues dans le règlement européen, déjà en vigueur. Savez-vous par exemple que la reconnaissance de vos émotions par l'IA ne peut pas être utilisée dans le cadre de l'exercice de votre travail ? Or une déléguée syndicale nous a expliqué que dans son contact center, le procédé était utilisé pour évaluer l'attitude de l'employé vis-à-vis du client !

L'IA peut également apporter du positif, si elle est déployée avec de bonnes intentions : réduction de la charge physique, anticipation et limitation des risques en matière de santé et sécurité, facilitation de l'organisation... et pourquoi ne pas relancer, en cas de gains de productivité réels, notre revendication d'une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire ?

## Quels seront les impacts de l'IA pour l'emploi ?

Actuellement, il est encore difficile d'en mesurer les effets précis. Les nombreuses études mettent en avant la disparition de tâches qui pourront être automatisées et

par ailleurs la création d'emplois liés à l'IA, requérant de nouvelles compétences. Le risque est donc un déplacement et une réorganisation de l'emploi, d'où l'enjeu crucial de la formation.

Savez-vous que la plupart des secteurs disposent d'un fonds de formation géré paritairement (fédérations des employeurs et organisations syndicales) ? Au Cefora (le fonds de formation de la CP 200), vous pouvez vous inscrire à de nombreuses formations si vous travaillez dans une entreprise de cette CP. Quel que soit votre secteur d'activité vous pouvez aussi visionner gratuitement des webinaires sur leur site [www.cevora.be](http://www.cevora.be). Nous vous les conseillons pour une première initiation pratique à l'IA, plus particulièrement : « Qu'est-ce que l'IA ? » et « L'IA pour mon travail ».

Il y a donc de nombreux enjeux en tant qu'organisation syndicale pour garantir l'emploi et des conditions de travail dignes. Dans le cadre des négociations sectorielles futures nous resterons vigilants, ferons remonter vos préoccupations et chercherons à conclure des accords-cadres sur l'IA. D'autres dimensions, éthiques et environnementales devront aussi être prises en compte.

*Claude Lambrechts*

# “La direction restait sourde à nos demandes... jusqu'à ce qu'on fasse grève”

Malgré une direction historiquement sourde à leurs requêtes et une méfiance quant à l'action syndicale, le personnel du Carrefour de Marche-en-Famenne est parvenu, sous l'impulsion de son équipe CNE, à obtenir l'embauche de nouveaux collègues.

Déléguée CNE au Carrefour de Marche-en-Famenne où elle travaille depuis 18 ans, Christelle Gillet revient sur la grève du 30 mai dernier. Une grève qui a marqué un tournant dans le rapport de force des travailleurs du site avec leur direction.

**Christelle, vous et vos collègues avez récemment fait grève. Pour quelle(s) raison(s) ?**

Il y avait à la fois un ras-le-bol des collègues qui ne se sentaient pas écoutés par la direction mais il y avait aussi un besoin criant de bras. Ce n'est pas un problème récent... En novembre dernier, après le départ d'une petite dizaine de CDI, nous avions déjà alerté les managers à propos de la surcharge de travail à laquelle nous étions confrontés.

**La direction n'a pas tenté de résoudre le problème ?**

Pas vraiment. Excepté pendant les fêtes de fin d'année où elle a embauché quelques étudiants et fait signer l'un ou l'autre CDD, elle n'a rien fait. Il n'y avait aucune volonté de leur part de remplacer durablement les collègues qui sont partis. Et c'est ce qui a causé la colère du personnel.

**Mobiliser le personnel a-t-il été facile ?**  
Non, ça n'a pas été évident. En tout cas, pas pendant les premières semaines...

**Pourquoi ?**

Parce que les travailleurs avaient perdu confiance dans l'action syndicale. En l'absence de résultat, la majorité des collègues



se demandaient à quoi nous servions. Avant de faire grève, il a donc fallu restaurer la confiance.

**Comment y êtes-vous parvenus ?**

Tout d'abord, la CNE a oeuvré pour un front commun syndical qui n'existait plus. Ensuite, on a relancé les assemblées générales pour (ré)expliquer le rôle des syndicats et sonder les collègues sur ce qu'ils souhaitaient réellement obtenir. Pendant six semaines, on a donc réuni le personnel : ça a recréé du lien avec les travailleurs mais ça a aussi permis de réinstaurer un rapport de force avec la direction qui voyait ses employés s'arrêter chaque semaine pendant une heure. En deux mois, on avait recouvré suffisamment de confiance de la part des collègues pour envisager une action plus importante.

**Ce qui a mené à la grève du 30 mai ?**

Exactement. Ce sont les membres du personnel qui ont décidé seuls de fermer le magasin afin de mettre la direction au pied du mur. Pour mes collègues, faire grève pour un problème interne, c'était quasiment une première ! Et ce qui est génial, c'est que tout le monde a joué le jeu, ce qui a forcé la direction à entamer des négociations.

**Pour quel résultat ?**

On a rapidement obtenu ce qu'on souhaitait, à savoir l'embauche de 4 CDI, la revalorisation de plusieurs contrats et la signature de nouveaux CDD. Tous les collègues partis ont été remplacés.

**Et quelle a été la réaction des travailleurs à l'issue de ce conflit ?**

Ils étaient très heureux, non seulement en découvrant le résultat des négociations mais aussi en se rendant compte que c'est leur action qui avait permis de faire bouger la direction.

**Et vous, que reprenez-vous de cette mobilisation ?**

J'en étais convaincue mais j'ai désormais la confirmation que l'action collective est le meilleur moyen d'obtenir des victoires. Et puis, constater que des collègues font de nouveau confiance à leurs représentants syndicaux, c'est une belle récompense.

*Propos recueillis par Alan Marchal*

## Congé éducation payé (CEP)

# Le droit individuel à se former sans l'accord de l'employeur

/// Avec la rentrée scolaire se profile également pour les travailleurs la possibilité de faire valoir leur droit à la formation individuelle à travers le mécanisme du congé éducation payé. Vous avez le droit de suivre une formation tout en conservant votre salaire plafonné à hauteur de 3.641€ brut/mois et assimilé à du temps de travail.

La formation doit être reconnue en CEP. L'organisme qui organise la formation pourra vous indiquer si celle-ci vous y donne droit. Ce mécanisme est en vigueur en régions bruxelloise et wallonne. C'est votre lieu de travail qui définit votre droit. En fonction du type de formation (générale ou professionnelle), vous avez droit à un volume d'heure de 80h à 120h par an (130h si vous disposez au maximum du CESS à Bruxelles).

## Comment avertir son employeur ?

Le travailleur informe son employeur de son projet de formation par la remise de l'attestation d'inscription régulière délivrée par l'organisateur de la formation. Cette remise se fait, soit de la main à la main moyennant délivrance d'un accusé de réception (signature sur un double du document ou éventuellement un reçu), soit par lettre recommandée.

En vue d'assurer la planification collective des congés, toutes les demandes relatives à une année scolaire normale (cours entre le 01/9 et le 30/6) doivent être introduites au plus tard le 31/10 de chaque année scolaire. En cas d'inscription tardive au-delà du 31/10 ou en cas d'inscription à une formation qui débute au-delà du premier octobre, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'inscription.

L'employeur ne peut s'opposer que si plus de 10% du personnel s'absentent simultanément dans le cadre du CEP (il s'agit bien d'absences simultanées et non de formations couvrant une même période et donnant lieu à des absences alternées, par exemple sur différents jours de la semaine).

Le travailleur est protégé contre le licenciement depuis le dépôt de sa demande jusqu'au terme de sa formation (sauf mo-

tif étranger à la formation, à prouver par l'employeur). A la fin de chaque trimestre, l'organisme de formation remet une attestation d'assiduité mentionnant le nombre d'heures de présence effective au cours.

Pour plus de détails, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants syndicaux.

*Emmanuel Bonami*

## Plus d'infos

**En Wallonie et en Communauté germanophone**

[www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html](http://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html)



**A Bruxelles**

<https://economie-emploi.brussels/conge-education-paye>



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)



# Marcher marche !

**D**ans un monde idéal, vivre en démocratie signifierait que les décisions importantes sont prises par le peuple et pour le peuple.

Cet idéal peut faire sourire, tant nous en sommes loin ! Nous voyons chaque jour que ceux qui sont censés nous représenter prennent des décisions au service d'intérêts très différents (et parfois opposés) aux nôtres. Au point que, souvent, nous nous sentons impuissants... « La dictature, c'est ferme ta gueule ; la démocratie, c'est cause toujours » : cette boutade populaire exprime bien ce sentiment frustrant que nous n'avons rien à dire, ou que s'exprimer ne sert à rien.

L'actualité nous démontre que ce n'est pas vrai.

Face au génocide en cours à Gaza, la Belgique s'est distinguée depuis un an comme le pire membre de l'Union européenne. Aucune décision, aucun acte concret pour remplir nos obligations au regard du droit international. Dans le gouvernement, nous avons d'un côté les artistes du mélo, dont les larmes de crocodile et les discours émouvants servaient à masquer leur manque absolu de courage. Et de l'autre, les cyniques arrogants pour qui le soutien inconditionnel au gouvernement israélien servait les plus abjects calculs électoraux. Total : blocage complet - pas la moindre décision en un an face à un génocide rentable et télévisé.

Mais l'opinion de l'immense majorité des Belges s'est exprimée fortement : énormes manifestations, pétitions, initiatives locales de soutien aux Palestiniens en détresse. Tellement que nous avons forcé le gouvernement De Wever à prendre enfin des décisions, début septembre. Ces décisions sont, à ce jour, très insuffisantes, mais la Belgique, de toute dernière du peloton, est maintenant passée devant la majorité des États européens. Voici une première preuve que manifester, protester, marcher : ça marche !

## Fins de carrière : casse limitée

Chez nous aussi, marcher marche. Parmi nos droits essentiels à une vie de qualité, nous avons imposé au gouvernement des pas en arrière très importants dans ses projets de destruction complète des formules de fins de carrière (crédit-temps après 55 ou 60 ans). Vous lirez le détail en page 8, mais en une phrase, on peut dire que, sur ce terrain, ils voulaient tout casser, et que nous avons, dans une bonne mesure, limité la casse. Ce sont donc des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs pour qui le droit de ralentir en fin de carrière sans trop perdre de revenus a été protégé, malgré les déclarations des va-t-en-guerre de l'Arizona.

Nous faire croire que nous serions totalement impuissants, c'est aussi une arme politique utilisée contre nous. Ensemble, nous sommes une force, et nous n'avons aucune raison de nous résigner. Heureusement ! Car, sur bien d'autres sujets que les fins de carrière, ce gouvernement continue son projet de destruction massive. Travailler plus longtemps pour une pension plus basse, faire éclater complètement les horaires de travail et porter la semaine à 45 heures si le patron le veut, bloquer les salaires, baisser nos revenus réels par des réformes fiscales au seul profit des très riches : la liste des projets que le gouvernement veut réaliser cet automne est longue.

**Pour nous, c'est non !** Nous serons très nombreux dans les rues de Bruxelles ce 14 octobre, parce que nous savons qu'il y a suffisamment d'argent en Belgique pour que chacun et chacune vive la vie décente que nous méritons. Et si l'Arizona veut imposer, contre l'esprit d'une démocratie réelle, ces décisions inacceptables, nous le prévenons déjà : la très grande manifestation du 14 octobre ne sera qu'une étape. Discuter de ce qui est juste et de ce qui ne l'est pas, protester, marcher, faire la grève : tout cela marche ! Nous ne nous en priverons pas.

*Felipe Van Kiersbilck, secrétaire général*