

L'équipe à la Une
Boycotter
une marque en
soutien au peuple
palestinien

Enseignement
La révolution de
craies - une lutte
pour une école
égalitaire

**Chronique
juridique**
Quels sont
mes droits
aux vacances ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Annualisation

Une perte du pouvoir d'achat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier

L'annualisation entraîne une perte de pouvoir d'achat

L'accord de gouvernement fédéral prévoit un nouveau cadre légal pour l'annualisation du temps de travail. Ce point est à l'ordre du jour du Conseil des ministres.

6 Info ou mytho ?

« La Wallonie doit faire des économies parce qu'il n'y a plus d'argent »

Le gouvernement wallon annonce devoir faire 2 milliards d'euros d'économies supplémentaires d'ici la fin de la législature. Les services publics et non marchand ainsi que les politiques sociales pourraient être touchés au nom de la lutte contre le déficit.

7 Infographie économique

Fédération Wallonie-Bruxelles - MR-Engagés font le choix de l'austérité

En 2026, le gouvernement MR-Engagés a décidé de faire 255 millions d'économie et de diminuer les budgets des crèches, de l'enseignement ou encore de l'aide à la jeunesse. Selon eux, ils n'auraient pas le choix.

8 Chronique juridique

Quels sont mes droits aux vacances ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles.

10 Vue d'ailleurs

Une prime de 290.000€, ça vous intéresse ?

290.000€, c'est la prime que 78.000 travailleurs de Samsung en Corée du Sud obtiendront cette année. Un véritable événement qui a de quoi inspirer nos luttes actuelles.

11 Non Marchand

Réforme du paysage hospitalier - "Tant qu'on a la santé..." et l'hôpital qui va avec ?

Demain, serons-nous encore fiers de notre hôpital ?

12 Enseignement

La révolution de craies - une lutte pour une école égalitaire

Depuis plusieurs semaines, les profs mènent des actions et des grèves contre les mesures du gouvernement MR-Engagés. Avec Xavier Toussaint, président de la CSC Enseignement et prof de sciences, nous revenons sur les raisons de ce mouvement et comment nous pouvons lutter à leurs côtés.

13 Formation

Le congé éducation payé - un droit individuel à la formation en voie de disparition ?

14 L'équipe à la Une

Boycotter une marque en soutien au peuple palestinien

Afin de dénoncer le génocide en cours dans la bande de Gaza, le personnel de trois crèches bruxelloises a obtenu de leur employeur qu'il remplace une crème de soins israélienne par une alternative plus consensuelle.

15 Tribune

Quand l'État pénètre dans nos domiciles, c'est l'État de droit qui vacille

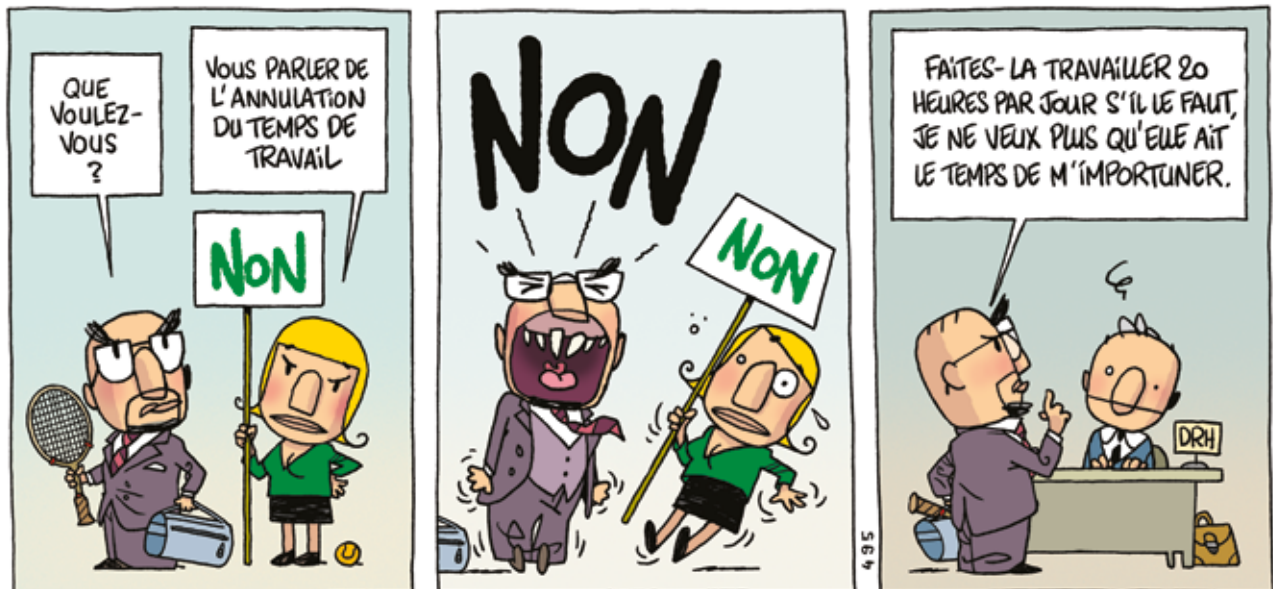
Partout en Europe, les frontières se militarisent davantage et les politiques d'externalisation de la gestion de la migration se renforcent. Des milliers de personnes sont poussées dans la clandestinité, exposées à la précarité et à l'exploitation.

16 Edito

Il y en a assez pour tout le monde

L'année sociale s'achève. Nous espérons qu'elle aura été riche de beaux moments, au boulot ou dans vos activités, et en famille. Mais pour le monde, pour notre pays, c'est surtout une année dure.

Le trait de Serge Dehaes...





Pas de vacances pour nos droits

L'année sociale s'achève, et nous souhaitons à toutes et tous un bel été, riche en moments de repos bien mérités.

Mais ne nous y trompons pas : les attaques contre le monde du travail, elles, ne prennent pas de vacances. Ce gouvernement de droite MR-Engagés poursuit son entreprise de démantèlement de nos droits sociaux, de fragilisation de la Sécurité sociale et de remise en cause de conquêtes obtenues de haute lutte par les travailleurs et travailleuses.

Face à ces reculs, une chose est certaine : nous ne céderons rien. Plus que jamais, nous resterons mobilisés, organisés et solidaires. Les mois à venir seront décisifs, et c'est ensemble que nous pourrions faire entendre notre voix et défendre nos droits.

Merci à toutes celles et ceux qui se sont engagés à nos côtés cette année. Profitons de l'été pour reprendre des forces, car dès la rentrée, le combat continue. Plus déterminés que jamais.

Vous travaillez en CP201 et envisagez un crédit-temps fin de carrière à 1/5ème

Les employés qui bénéficient d'une allocation de l'ONEM dans le cadre du crédit-temps fin de carrière légal reçoivent de la part du Fonds Social 201 une prime complémentaire de 25€/mois.

Conditions

1. L'employé est déjà en service dans l'entreprise depuis 5 ans sans interruption
2. L'employé doit bénéficier d'une allocation de l'ONEM dans le cadre des « crédit-temps fin de carrière » réglés légalement (Crédit-temps 1/5ème ou Interruption de carrière réglé par la CCT103ter)
3. Le contrat de travail doit être à temps plein et à durée indéterminée.

Pièces justificatives à joindre

- Copie de votre contrat à temps plein
- Copie de l'avenant au contrat avec la mention de la diminution d'heures due au 1/5ème crédit-temps
- Le document C62 de l'ONEM

La demande de prime est recevable à partir du 1er jour du mois suivant la date de la demande. Le Fonds Social 201 paie les primes trimestriellement, en février, mai, août et novembre. Le paiement s'arrête à la retraite ou à une autre fin du contrat de travail. La demande de prime peut être introduite jusqu'à 12 mois maximum après la date de début du crédit-temps.

Demandez votre prime

- En ligne : fondssocial201.be
- Par mail : info@fondssocial201.be



L'annualisation entraîne une perte de pouvoir d'achat

/// L'accord de gouvernement fédéral prévoit un nouveau cadre légal pour l'annualisation du temps de travail. Ce point est à l'ordre du jour du Conseil des ministres.

La réduction collective du temps de travail est l'une des plus grandes conquêtes du mouvement syndical. En 1921, grâce aux luttes sociales, la journée de travail a été réduite à 8 heures et la semaine de travail à 48 heures. La semaine de 38 heures, que nous connaissons aujourd'hui, est le résultat de plus d'un siècle de combat. Ces « conquises sociales » restent essentiels, parce que derrière le temps de travail, il y a le droit au repos, le droit à la santé, le droit à la vie privée et familiale. Mais depuis plusieurs années, le temps de travail repart à la hausse et la charge de travail réelle augmente.

Quelle est la flexibilité actuelle ?

Aujourd'hui, lorsqu'il y a un pic d'activités, l'employeur dispose déjà de nombreuses possibilités pour augmenter le temps de travail. Il peut recourir aux heures complémentaires ou supplémentaires, qui donnent droit à des suppléments de salaire. Il peut augmenter la durée hebdomadaire contractuelle de travail, éventuellement de manière temporaire, avec l'accord du travailleur. En cas d'instauration de régimes de travail variables, il peut imposer de « gros horaires » pendant plusieurs semaines (sans supplément de salaire), pour autant qu'il planifie des horaires plus légers durant d'autres semaines, de manière à ce que la durée moyenne de travail soit respectée

sur trois mois, et qu'en fin de période, les dépassements éventuels soient payés.

Quels sont les changements voulus par le ministre Clarinval (MR) ?

Avec l'annualisation, la durée hebdomadaire de travail est remplacée par une moyenne à respecter sur base annuelle. L'employeur peut donc imposer de « gros horaires » et les compenser par des horaires plus légers pendant les périodes de plus faible activité à l'échelle de l'année. Les horaires variables pourraient être communiqués seulement 5 jours à l'avance. Un tel régime s'appliquerait sur la base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur, par écrit, par exemple sous la forme d'une clause dans les (nouveaux) contrats de travail. L'employeur ne devrait plus obtenir un accord collectif, contrairement aux systèmes actuels basés sur le règlement de travail ou les conventions collectives. De surcroît, les limites du temps de travail seraient augmentées jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine, voire 60 heures par semaine pour les entreprises et services qui fonctionnent en continu (24h/24 et 7jours/7). Du jamais vu depuis le XIXe siècle !

Perte de pouvoir d'achat ?

De nombreux travailleurs à temps partiel espèrent obtenir un jour une augmentation



de leur contrat. Certains cherchent à obtenir des heures complémentaires ou supplémentaires pour « joindre les deux bouts » : en particulier les femmes, qui connaissent un temps partiel souvent contraint. Mais pourquoi l'employeur augmenterait-il les contrats ou paierait-il des heures complémentaires ou supplémentaires s'il peut étaler, déplacer et absorber les heures sur une année entière, uniquement en fonction des besoins de l'entreprise ?

Outre ses effets négatifs sur la santé et sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'annualisation entraîne une perte de pouvoir d'achat. En cas de régimes variables, les soldes d'heures positifs enregistrés pendant les trimestres de forte activité seraient compensés par les soldes négatifs des périodes creuses. En conséquence, les salariés perdent une partie de leur salaire, de leur pécule de vacances, de leur prime de fin d'année et de leurs droits sociaux (pension, maladie, chômage).

Que demande la CSC ?

- Le maintien d'une durée de travail fixée sur une base hebdomadaire ou trimestrielle, extensible uniquement via un accord collectif, par le biais d'un règlement de travail ou d'une convention collective.
- La garantie d'une majoration de salaire et/ou d'une récupération en cas de dépassement des limites journalières ou hebdomadaires actuelles.



- Le respect des réglementations sectorielles actuelles.
- Une flexibilité du temps de travail sous conditions : avec des horaires de travail réalistes et respectueux de la santé des travailleurs, sur une base volontaire (avec un encadrement collectif), et moyennant l'utilisation obligatoire d'un système fiable et contrôlable d'enregistrement du temps de travail.

La question posée par l'annualisation du temps de travail est simple : jusqu'où la flexibilité imposée par les patrons peut-elle être étendue sans remettre en cause les revenus, la santé et la possibilité même de libérer des bribes de temps pour soi-même et pour ses proches ? Aujourd'hui, alors que les gains de productivité liés aux nouvelles technologies et à l'intelligence artificielle n'ont jamais été aussi importants, le véritable progrès ne consiste pas à travailler plus longtemps, plus intensément, de manière hyper-flexible, sans que le travailleur n'ait son mot à rien. Il consiste à mieux répartir le travail, à réduire collectivement le temps de travail, à permettre à chacun de vivre dignement de son emploi et de se réaliser dans une multitude de domaines que les contraintes horaires et le rapport exclusif au travail maintiennent aujourd'hui hors d'atteinte. C'est ce choix de société-là que nous continuerons à défendre.

Jean-François Libotte

Exemple

Véronique travaille dans le cadre d'un horaire à temps partiel fixe de 36 heures par semaine réparties sur 4 jours.

Au cours du premier trimestre 2026, Véronique a effectué 17 heures supplémentaires par mois. Avec un salaire horaire de 15,6285€, ces heures lui rapportent un supplément de salaire, de pécules de vacances et de prime de fin d'année. Pour ces heures supplémentaires, elle perçoit un sursalaire de 50%. De plus, elle bénéficie du régime fiscal avantageux qui s'y rapporte.

Combien gagne-t-elle pour ces 17 heures supplémentaires ? Le salaire de base pour 17 heures supplémentaires est le suivant : $(17 \times 15,6285\text{€}) = 265,68\text{€}$. Le sursalaire de 50% équivaut à 132,84€. Au total, cela représente 398,52€ brut, soit 344,42€ net. Le simple pécule de vacances est de 31,88€ et le double pécule de vacances est de 30,57€, ce qui représente au total 62,45€ brut, soit 32,71€ net. Pour ces 17 heures supplémentaires, elle gagne donc 377,13€ net.

Avec l'annualisation, son employeur peut modifier le nombre d'heures prestées chaque semaine, pour autant que la durée du travail fixée dans le contrat de travail soit respectée en moyenne sur un an. L'objectif de l'annualisation est que les pics d'activité soient compensés par les creux, de manière à ce que les heures supplémentaires soient compensées par une charge de travail moindre pendant les périodes plus calmes. En conséquence, Véronique perdrait 377,13€ net.

Bien sûr, il est possible que toutes les heures supplémentaires ne soient pas compensées par des horaires plus légers en période creuse (dans l'éventualité où il n'existerait pas réellement de période creuse dans l'entreprise) et que Véronique continue à effectuer au moins une partie de ces 17 heures supplémentaires par mois, en plus de sa durée moyenne de travail de 36 heures par semaine. Dans ce cas, avec l'annualisation, Véronique perdrait tout de même le sursalaire de 50% et l'avantage fiscal.

Que percevra alors Véronique pour ces mêmes 17 heures supplémentaires ? Le salaire de base pour 17 heures supplémentaires reste le suivant : $(17 \times 15,6285\text{€}) = 265,68\text{€}$ brut, soit 127,33€ net. Le simple pécule de vacances est de 21,26€ et le double pécule de vacances est de 20,37€, ce qui représente au total 41,63€ brut, soit 21,80€ net. Pour ces 17 heures supplémentaires, elle gagne donc 149,13€ net.

L'annualisation signifie que Véronique perd 228€ net pour ces 17 heures supplémentaires.

En résumé, dans le pire des cas, elle perdrait l'ensemble de ces rémunérations supplémentaires si les pics d'activité sont compensés par les creux. C'est l'objectif du gouvernement. Mais même dans l'hypothèse où elle effectuerait ces 17 heures en plus de la durée moyenne de 36 heures par semaine, elle perdrait tout de même 13,41€ net par heure. Elle ne conserverait donc que 40% de ce qu'elle percevrait auparavant pour ces heures supplémentaires.

« LA WALLONIE DOIT FAIRE DES ÉCONOMIES PARCE QU'IL N'Y A PLUS D'ARGENT »

FAUX

mytho

info

Le gouvernement wallon annonce devoir faire 2 milliards d'euros d'économies supplémentaires d'ici la fin de la législature. Les services publics et non marchand ainsi que les politiques sociales pourraient être touchés au nom de la lutte contre le déficit.

Mais dans le même temps, la majorité MR-Engagés a adopté plusieurs réformes fiscales qui réduisent fortement les recettes de la Région. La première concerne les droits d'enregistrement. Depuis janvier 2025, le taux pour l'achat d'une habitation propre et unique est passé de 12,5% à 3%. Cette mesure coûte environ 700 millions d'euros à la Wallonie sur l'ensemble de la législature. La deuxième réforme concerne la baisse des droits de succession.

Ces deux réformes représentent ensemble environ 1,3 à 1,5 milliard d'euros de recettes fiscales en moins sur l'ensemble de la législature. Dans le même temps, le gouvernement affirme devoir trouver jusqu'à 2 milliards d'euros d'économies pour atteindre ses objectifs budgétaires. D'où la question : peut-on justifier des politiques d'austérité après avoir réduit volontairement les recettes publiques ?

Clarisse Van Tichelen

FAUX

Présenter l'austérité comme une obligation purement « technique » ou « inévitable » est trompeur. Le déficit budgétaire n'est pas seulement lié à une hausse des dépenses : il résulte aussi de choix politiques qui diminuent les recettes publiques.

La baisse des droits d'enregistrement en est un bon exemple. Cette mesure est présentée comme visant à faciliter l'accès à la propriété mais il ne faut pas s'y tromper : dans la réalité, elle ne profite vraiment pas à tout le monde. Plus le bien acheté est cher, plus l'avantage fiscal est important. Les ménages achetant des villas ou des biens de grande valeur bénéficient donc davantage de la réforme que ceux qui achètent des logements modestes.

En outre, cette mesure a contribué à la hausse des prix immobiliers.

Entre 2024 et 2025, le prix moyen des maisons a augmenté d'environ 13% en Wallonie, davantage qu'à Bruxelles et en Flandre. Une partie de l'argent public injecté dans la réforme a donc été absorbée par le marché immobilier.

Même logique pour les droits de succession. Les taux d'imposition ont été divisés par deux pour les héritages dépassant 100.000€, alors que les patrimoines de moins de 50.000€ n'ont pas bénéficié de la réforme. Pourtant, l'héritage constitue une source majeure d'inégalités : en Belgique, près de 80% de la richesse provient du patrimoine hérité.

Le problème n'est donc pas qu'on dépense trop, le problème est que le gouvernement a choisi de réduire fortement certaines recettes fiscales, principalement au bénéfice des plus riches.

Le point de vue syndical

Quand un gouvernement réduit ses recettes de près d'1,5 milliard d'euros, puis explique ensuite qu'il faut couper dans les services publics et collectifs ou les aides sociales, il ne s'agit pas d'une fatalité économique. Il s'agit d'un choix politique.

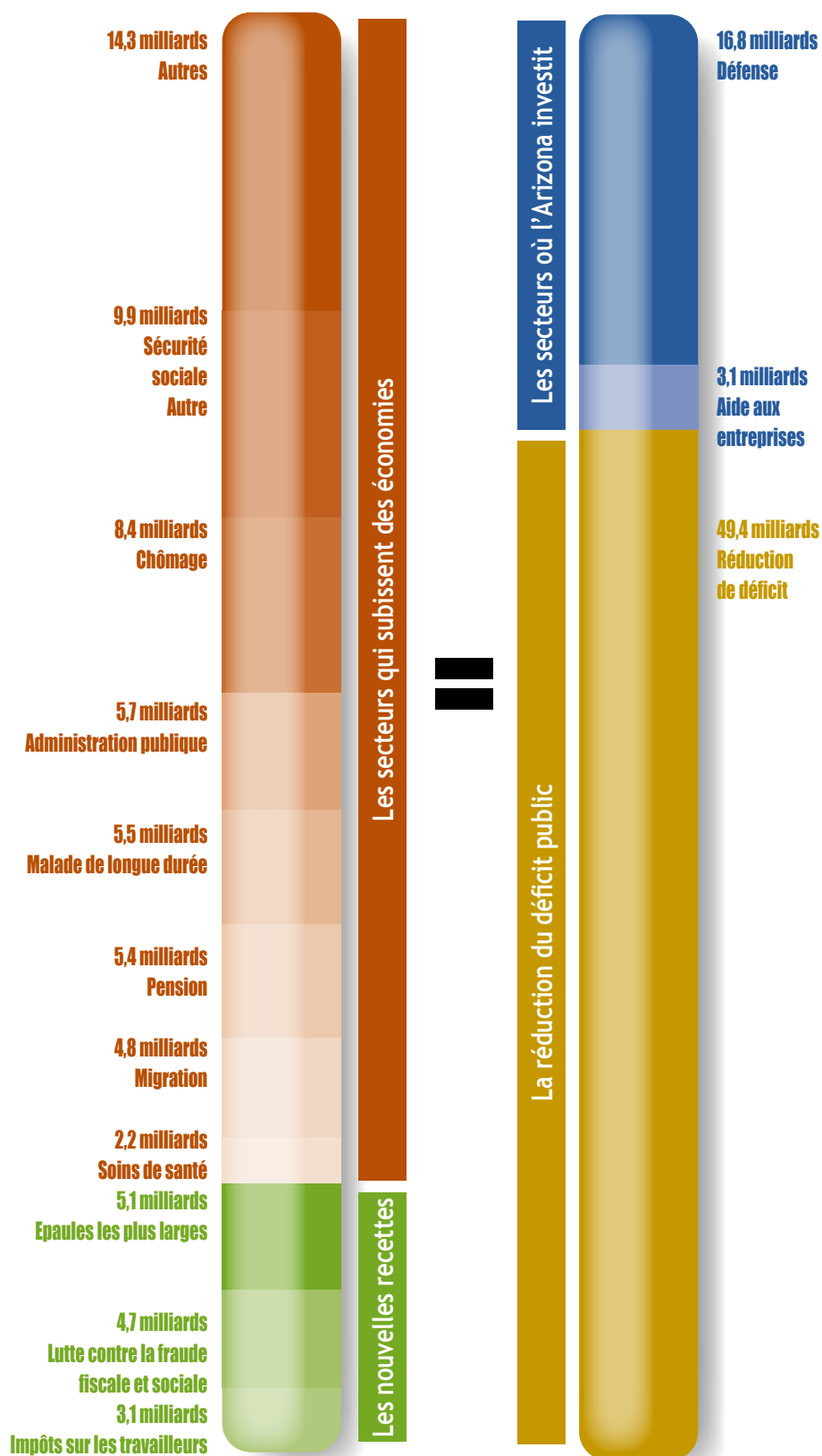
L'austérité signifie des emplois en moins, des conditions de travail dégradées et encore plus de pénuries dans les secteurs financés par la Wallonie et notamment, nos maisons de repos, dans l'Aide sociale,

l'Aide à domicile, l'Insertion socio-professionnelle et un paquet d'autres secteurs. Concrètement, ça veut dire des services essentiels à la population qui vont encore morfler.

Pour la CNE, il faut à la fois renforcer les recettes publiques en veillant à ce que les plus hauts patrimoines et les grandes fortunes contribuent équitablement à l'impôt, au même titre que les travailleurs et travailleuses. Mais il faut aussi sortir de la dépendance aux marchés fi-

nanciers dans le financement de la dette publique. La dette publique n'est pas un problème en soi : elle permet de financer des investissements essentiels dans les services publics, les infrastructures ou la transition écologique. Aujourd'hui, les États dépendent largement des marchés financiers et de leurs exigences mais il n'en a pas toujours été ainsi. D'autres modes de financements publics devraient être développés afin de redonner aux pouvoirs publics davantage de marge de manœuvre et de contrôle démocratique.

Les choix budgétaires de l'Arizona en chiffres



Le gouvernement Arizona (MR-Les Engagés) affirme qu'il n'y a plus d'argent dans les caisses publiques. Nous avons pourtant examiné les annonces budgétaires du gouvernement pour la période 2025-2029 afin de comprendre où il choisit réellement d'économiser... et où il décide d'investir. Et voici, ci-contre, ce que ça donne.

Les chiffres montrent clairement que les économies sur les pensions, les allocations de chômage, les indemnités de maladie et les services publics servent à réduire le déficit public d'abord, augmenter les dépenses de défense ensuite, renforcer les aides aux entreprises enfin.

Pourtant, d'autres choix étaient possibles. Le gouvernement aurait pu ne pas augmenter aussi fortement le budget de la défense mais plutôt renforcer le financement de l'enseignement en augmentant les recettes fiscales de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou accroître la contribution fiscale des plus hauts revenus afin qu'ils participent au moins autant que les travailleurs. Le gouvernement a choisi de ne pas suivre ces pistes. Cela démontre une réalité simple : les politiques d'austérité ne sont pas une nécessité économique, mais un choix politique.

Source : *Econosphères*, 2026, à paraître.

Quels sont mes droits aux vacances ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles.

Tous les travailleurs salariés ont droit à des congés payés. Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous informer du nombre de jours de congé auxquels vos prestations en 2025 (« exercice de vacances ») vous donnent droit en 2026 (« année de vacances »). Si au contraire, vous avez été occupé l'année passée par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a (ont) dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant notamment la (les) période(s) durant laquelle (lesquelles) vous avez été occupé et votre (vos) régime(s) de travail (successifs) (par ex., 19h/sem en régime 3 jours/sem). Si vous n'avez pas travaillé l'année passée, vous pouvez prendre des congés via le système des « vacances jeunes », des « vacances seniors » ou des « vacances européennes », sous certaines conditions.

Durée des vacances

Le nombre de jours de vacances en 2026 se calcule sur la base du nombre de jours de travail en 2025. Si vous avez travaillé toute l'année 2025 en régime 5 jours par semaine, vous aurez droit à 20 jours de congé en 2026. En pratique, il arrive que l'employeur fasse un calcul en heures. Dans ce cas, vous pouvez demander que le résultat soit converti en jours, arrondis à l'unité supérieure.

Pour le calcul du nombre de jours de congé et des pécules de vacances (voir ci-dessous), certains jours d'inactivité sont, sous

certaines conditions, assimilés à des jours de travail : l'accident ou la maladie (12 premiers mois), le congé de maternité, le congé d'écartement et le congé d'allaitement (pour autant qu'ils soient indemnisés par la mutuelle), les pauses d'allaitement, le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé pour soins d'accueil, le chômage temporaire pour raison économique, le repos compensatoire (rémunéré), les jours fériés, les vacances annuelles et supplémentaires, la grève (survenue dans l'entreprise), le congé-éducation payé, le congé syndical ou politique, etc. Les jours de congé parental ou de chômage temporaire pour force majeure ne sont pas assimilés.

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances ou pendant vos vacances, celles-ci peuvent être reportées à une date ultérieure¹. Attention, vous avez l'obligation de prendre vos congés durant l'année en cours et, en principe, vous ne pouvez pas les reporter à l'année suivante. Votre employeur doit pouvoir démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour que vous puissiez effectivement prendre vos congés. Néanmoins, si, en fin d'année, vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos congés en raison de certaines situations (notamment en cas d'accident, de maladie ou de congé de maternité), ceux-ci pourront être reportés dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année². Dans ce cas, en décembre, votre employeur vous paiera un pécule de vacances pour ces jours non pris. Ce pécule peut être cumulé avec les indemnités de la mutuelle.

Simple et double pécules de vacances

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire normal. C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ». Si vous avez perçu des rémunérations variables, vous avez également droit à la moyenne journalière des rémunérations variables gagnées au cours des 12 derniers mois qui précèdent votre période de vacances principales, ou pour la partie de ces 12 mois au cours de laquelle vous avez été en service chez votre employeur. Les rémunérations variables sont les primes dont le paiement est incertain et aléatoire (par exemple, les bonus liés aux résultats de l'entreprise, les commissions, les participations aux bénéfices, les sursalaires pour les heures supplémentaires, pour les heures de nuit, du dimanche, etc.).

Vous avez également droit à un supplément de salaire appelé « double pécule de vacances » qui équivaut à 1/12ème (par mois presté et/ou assimilé en 2025) de 92% du salaire du mois durant lequel vous prenez vos vacances principales. Si vous avez travaillé durant la totalité de l'année 2025 dans le même régime de travail, vous avez donc droit à 92% de votre salaire mensuel. Si vous avez perçu des rémunérations variables, vous avez également droit à 92% de la moyenne mensuelle des rémunérations variables perçues durant les 12 mois qui précèdent le mois des vacances principales, ou pour la partie de ces 12 mois au cours de laquelle vous avez été en service chez votre employeur.

Sur www.lacsc.be/vacances, retrouvez toutes les informations relatives aux congés, qu'il s'agisse des vacances annuelles, vacances jeunes, vacances seniors, jours fériés légaux...



Les secrétariats sociaux ont pris l'habitude de calculer le double pécule de vacances dans le courant du mois de mai ou de juin, quel que soit le moment de la prise des



Canva

vacances principales. Cela étant, si votre salaire du mois durant lequel vous prenez vos vacances principales (par exemple, décembre) est plus élevé que votre salaire de mai ou de juin (en raison d'une indexation ou d'une augmentation liée à l'ancienneté notamment), vous êtes en droit de demander un recalcul de votre double pécule de vacances.

Fin de contrat

Si vous avez déjà pris tous vos jours de congé au moment de la fin de votre contrat, l'employeur vous paie un pécule de vacances (simple et double) pour l'année suivante. Ce pécule est égal à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours (y compris la prime de fin d'année). Les éventuelles périodes assimilées mais non rémunérées par l'employeur (par exemple, un congé de maternité) sont valorisées dans ce calcul.

Si vous n'avez pas encore pris vos congés, l'employeur vous paie également un pécule pour les jours qu'il vous reste à prendre pendant l'année en cours. Ce montant est égal à 15,34% de la rémunération gagnée durant l'année précédente.

Passage d'un employeur à l'autre

Lorsque vous prenez un jour de congé acquis sur la base de vos prestations chez votre ancien employeur, votre employeur actuel ne vous verse que 10% maximum de votre salaire journalier. Il déduit donc un montant correspondant à 90% (ou 100%) de votre salaire journalier. Au mois de décembre, il procède à un décompte final. Si votre salaire actuel est supérieur au salaire que vous perceviez chez votre ancien employeur, votre employeur peut récupérer la totalité du montant payé par l'ancien employeur (sur la base de votre attestation de vacances). Attention, il ne peut

déduire plus de 20% de votre salaire mensuel net, conformément à la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Si le montant à récupérer est trop élevé, la récupération devra être étalée sur deux mois. En revanche, si votre salaire actuel est inférieur au salaire que vous perceviez chez votre ancien employeur, l'employeur ne peut déduire de votre salaire un montant supérieur à celui qu'il aurait dû payer si vous aviez travaillé chez lui au cours de l'année précédente. L'employeur ne peut donc pas récupérer la totalité du montant payé par l'ancien employeur : il doit se limiter à ne rien vous verser pour les jours de congé que vous prenez sur la base de vos prestations chez votre ancien employeur, sans pouvoir récupérer davantage (ce qui est bien logique).

Si vous avez un doute sur l'exactitude du montant de vos pécules de vacances, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat régional CNE. Bonnes vacances !

Jean-François Libotte

La Belgique est à la traîne en Europe : le nombre minimum de jours de congé est bien plus élevé dans de nombreux pays ! L'Espagne prévoit un minimum de 30 jours de congé ; le Luxembourg, 26 ; le Danemark, l'Autriche, la France, et la Suède, 25 jours ; l'Allemagne et la Finlande, 24. Seuls les Pays-Bas restent à 20 jours, comme la Belgique. Il existe des jours de congé « extra-légaux » octroyés dans certaines entreprises, mais une minorité de travailleurs en bénéficient. De nombreuses organisations, dont la CSC, veulent garantir à chaque travailleur au moins 25 jours de congé légaux. Selon nous, c'est un minimum pour permettre à tous les travailleurs, et aux parents en particulier, de pouvoir trouver un équilibre entre le travail et la vie de famille. Mais l'objectif serait aussi de prévenir la maladie, l'épuisement et les burn-out parentaux et professionnels.

¹ Voir le Droit de l'employé de décembre 2023.
² Voir le Droit de l'employé de mai 2024.

Calculez le nombre de jours auxquels vous avez droit sur <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/calcul-vacances>



Une prime de 290.000€, ça vous intéresse ?

290.000€, c'est la prime que 78.000 travailleurs de Samsung en Corée du Sud obtiendront cette année. Un véritable événement qui a de quoi inspirer nos luttes actuelles.

Le 27 mai dernier, les employés de la division semi-conducteurs de Samsung ont validé un accord entre le syndicat de leur entreprise et la direction. On les comprend. Celui-ci prévoit un nouveau régime de primes pour les 10 prochaines années. Les travailleurs recevront un bonus annuel équivalant à 10,5% du bénéfice versé en action, avec 1,5% du bénéfice supplémentaire versé en salaire. Pour 2026, ce bonus se chiffre à 290.000€ par travailleur.

Samsung, un Etat dans l'Etat

Pour comprendre cet événement étonnant, il faut le replacer dans son contexte économique. Samsung est un géant industriel, premier producteur mondial de puces électroniques, avec des exportations qui comptent pour 35% des exportations totales de la Corée du Sud. Les profits de la division semi-conducteurs explosent avec le boom mondial de l'intelligence artificielle. Ils ont bondi de 750% en un an. En effet, les puces-mémoires de Samsung sont un composant indispensable à l'IA et en particulier aux centres de données qui poussent comme des champignons actuellement et sur lesquels l'IA s'appuie. La dépendance de l'économie coréenne et de l'économie mondiale par rapport à Samsung est un énorme levier pour les luttes des travailleurs. Avant même cet accord, ils étaient déjà les mieux payés du pays. Lorsqu'ils ont menacé la direction d'une grève prolongée si elle n'accédait pas à leurs revendications, celle-ci a préféré plier plutôt que de voir les énormes surprofits du boom de l'intelligence artificielle lui passer sous le nez.

De la terreur sociale au syndicat

Mais cette victoire n'aurait pas été possible sans les luttes collectives des travailleurs eux-mêmes. Il faut savoir que jusqu'en 2020 les syndicats étaient interdits chez Samsung. Un climat de terreur antisyndical existait depuis un demi-siècle. Les travailleurs étaient surveillés pour étouffer dans l'œuf toute velléité d'implantation d'un syndicat dans l'entreprise. Cette terreur antisyndicale s'accompagnait d'une culture de travail impliquant le sacrifice total des travailleurs à l'entreprise. Certains travailleurs témoignent avoir été soumis à des régimes de travail impliquant de travailler jours, nuits et week-ends pour satisfaire le carnet de commande. L'entreprise a aussi été marquée par des scandales sanitaires, liés à l'absence de politique de prévention, et donc à l'exposition de travailleurs à des substances toxiques. Cette politique a mené à une vague de leucémies il y a quelques années. Pour faire reculer ces pratiques dictatoriales et inhumaines, il a donc fallu que les travailleurs de Samsung implantent un syndicat et luttent. Ce qui conduit aujourd'hui à cet accord historique.

Leçons pour ici et maintenant

Le combat des travailleurs de Samsung n'est pas sans lien avec ce que nous vivons en Belgique. Nous aussi, nous luttons aujourd'hui, mais pour défendre des droits historiques et élémentaires, des organi-

sations sociales et syndicales, le droit de grève. C'est la grève qui a permis aux travailleurs de Samsung de gagner.

Les événements chez Samsung résonnent aussi avec la problématique des surprofits. Ceux de Samsung sont liés à l'IA. Mais il y a aussi aujourd'hui les surprofits réalisés par les fournisseurs d'énergie grâce à la guerre en Iran. Battons-nous pour que le gouvernement taxe ces surprofits pour aider la population à payer son essence et son énergie.

En creux, le cas Samsung questionne aussi notre modèle de syndicalisme. L'accord de Samsung ne profite qu'aux travailleurs de la division semi-conducteurs de Samsung. Il pourrait inciter d'autres travailleurs coréens à se lever, l'avenir le dira. Chez nous, ce sont les accords interprofessionnels qui permettent d'augmenter les salaires de tous les travailleurs, donc pas seulement ceux des entreprises et secteurs les plus profitables. Un modèle bloqué aujourd'hui par la loi de blocage des salaires. Un autre enjeu de lutte !

Étienne Lebeau

Battons-nous pour que le gouvernement taxe les surprofits pour aider la population à payer son essence et son énergie.

Réforme du paysage hospitalier

« Tant qu'on a la santé... » Et l'hôpital qui va avec ?

▮ Dans l'enquête nationale publiée en juin 2026, on peut lire ceci à propos des priorités budgétaires des Belges : « les citoyens de chacune des trois régions considèrent que l'amélioration des services publics existants est la priorité absolue. » De même, toutes les récentes enquêtes de Sciensano ou du KCE montrent un niveau de satisfaction par rapport aux soins de santé généralement plus élevé chez le Belge que chez ses voisins. Et demain, serons-nous encore fiers de notre hôpital ?

La question mérite d'être posée tant la réforme du paysage hospitalier envisagée par le ministre Vandembroucke donne le sentiment d'un paysage redessiné à la pelle et au tableau Excel !

Fin 2025 était présenté un rapport d'experts sur le paysage hospitalier. Ce n'est jusqu'ici qu'un rapport d'experts. Experts parmi lesquels le ministre n'a pas cru bon de convier les représentants des travailleurs. Si ce rapport n'est pas encore transformé en loi, la CNE y voit de nombreuses menaces.

Avant tout, cette étude analyse la santé principalement à l'aune de son coût. Cette analyse coût/services débouche sur une classification des hôpitaux en quatre catégories correspondant à des critères quantitatifs (nombre de lits et d'accouchements) : hôpital général régional (HGR), hôpital universitaire (CHU), centre médical local (CML) et enfin hôpital de soins intermédiaires (HSI). Cette catégorisation est à voir comme une hiérarchie : seules les deux premières (HGR et CHU) organiseront un service d'urgence et pourront être centres de référence.

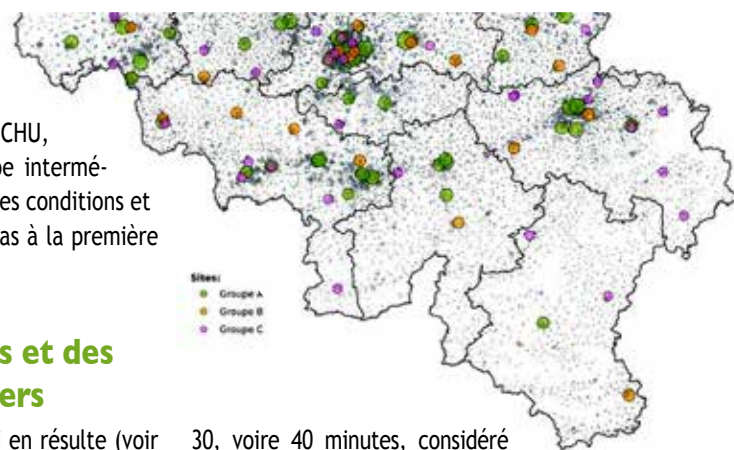
Sur base des statistiques de 2023 et des critères quantitatifs, le rapport a donc cartographié la situation actuelle des hôpitaux

en Belgique et les a classés en trois groupes : le premier répondant déjà aux critères des HGR ou CHU, le second étant un groupe intermédiaire répondant à certaines conditions et le dernier ne répondant pas à la première condition.

Une carte à trous et des déserts hospitaliers

La carte géographique qui en résulte (voir ci-contre) montre dès le premier coup d'œil une très grande disparité entre Flandre, Bruxelles et Wallonie. Sachant que seul le groupe A (en vert sur la carte) proposera à terme un service d'urgence et pourra être centre de référence, on peut parler, pour le sud du pays, principalement dans le Luxembourg, la Botte du Hainaut et les Cantons de l'Est, de véritables déserts hospitaliers. Même si le rapport évoque une réforme des services d'urgence, cela pose évidemment de très sérieuses questions en termes d'accessibilité des soins pour la population.

Le rapport évoque bien la problématique de l'accessibilité en la calculant comme un pourcentage de la population pouvant atteindre un HGR ou CHU dans un temps de trajet déterminé (max 30 min). Le rapport estime que les groupes A et B ont une bonne accessibilité mais admet aussi que pour certaines régions, il est nécessaire d'étendre le délai à 40 minutes pour atteindre 95% de la population. En termes d'accessibilité, on peut plus que s'étonner d'un délai de



30, voire 40 minutes, considéré comme raisonnable !

Une pelleuse avec un moteur de FI

Sur base de cette catégorisation, les hôpitaux des groupes B et C devront choisir leur stratégie, c'est-à-dire fusion, transformation en CML ou HSI ou fermeture, d'ici 2029 !

Il est évident que la CNE sera en première ligne pour lutter contre cette réforme inique justifiée par le sacro-saint mantra de l'Arizona, la réduction des dépenses publiques, et rappellera que la santé n'a pas de prix ! Au-delà de la défense des conditions de travail pour le personnel du Non Marchand, cette lutte se fera pour chaque citoyen qui est en droit d'attendre du système de santé, qu'il paie au travers de ses cotisations sociales, une excellence qui a longtemps fait la fierté de notre Sécurité sociale.

Frédéric Viseur

ERRATUM : une erreur s'est glissée dans le précédent article « Quand la pause devient du temps de travail » : l'auteur de l'article est Claire De Pryck.

La révolution de craies

Une lutte pour une école égalitaire

Depuis plusieurs semaines, les profs mènent des actions et des grèves contre les mesures du gouvernement MR-Engagés. Avec Xavier Toussaint, président de la CSC Enseignement et prof de sciences, nous revenons sur les raisons de ce mouvement et comment nous pouvons lutter à leurs côtés.

Quelles sont les mesures qui fâchent ?

Plusieurs mesures qui ont été votées vont aggraver les inégalités scolaires. D'abord, la baisse des moyens pour la gratuité, que ce soit pour les fournitures scolaires ou les repas. Ensuite, l'augmentation du minerval dans l'enseignement supérieur va pousser de nombreux étudiants à travailler davantage, ce qui diminue leurs chances de réussite. Le gouvernement remet aussi en cause le tronc commun en réintroduisant des options en troisième secondaire, alors même que cela coûte plus de 40 millions !

Le gouvernement s'attaque aussi aux professeurs : baisse des revenus en cas de maladie et limitation des reprises à temps partiel médical, augmentation du temps de travail dans le secondaire supérieur. Cette dernière mesure va entraîner jusqu'à 1.500 pertes d'emplois, surtout chez les jeunes profs alors que le gouvernement a déjà supprimé 500 équivalents temps plein dans l'enseignement qualifiant.

Plus largement, on lutte contre un modèle de société. Aujourd'hui, l'école ne fait pas que reproduire les inégalités, elle les aggrave. Les mesures MR-Engagés vont rendre l'école encore plus inégalitaire, à l'opposé d'un modèle émancipateur que nous défendons.

Que réponds-tu à ceux qui disent qu'il faudrait revoir la nomination des profs ?

Nous sommes très attachés au statut car il protège la liberté pédagogique, il garantit une protection contre l'arbitraire et la

montée de l'autoritarisme. Il a été créé dans l'entre-deux-guerres pour protéger les fonctionnaires face aux risques autoritaires.

Le statut est toutefois perfectible : on pourrait stabiliser plus vite les jeunes enseignants dans une forme de désignation indéterminée avant leur nomination, comme en Communauté germanophone.

Le gouvernement n'a qu'un argument à la bouche : il faut réduire la dette publique. Y a-t-il des alternatives ?

Le gouvernement justifie ces mesures en disant qu'elles sont difficiles et nécessaires. Je conteste ces deux arguments : ces mesures ne sont pas difficiles mais injustes, elles touchent surtout les publics les plus fragiles : élèves précaires, enseignants malades, jeunes profs.

Elles ne sont pas non plus nécessaires car on peut aller chercher de nouvelles recettes. Par exemple, la Région wallonne a diminué ses recettes via la réforme des droits d'enregistrement, tandis que le fédéral a décidé d'augmenter les dépenses militaires : ce sont des choix politiques.

Comment travaillez-vous avec les collectifs Mars Attack ou Parent Attack qui

mobilisent en dehors des syndicats ?

Cela fait plusieurs années, depuis l'après-Covid que nous sommes en action et que nous travaillons à la prise de conscience des enseignants. Mars Attack est né en mars dernier et est complémentaire à l'action syndicale.

Grâce à Mars Attack, les enseignants ont redécouvert la lutte sur le terrain et au quotidien, c'est très important. Ces dernières semaines, on constate à quel point la prise de conscience se fait dans la lutte.

Une nouveauté importante est aussi l'implication des élèves et des parents. Ils ont pris conscience qu'on lutte pour un autre modèle de société et pas uniquement pour les conditions de travail des profs. Cette solidarité est essentielle et nous renforce.

La démocratie, ce n'est pas voter une fois tous les cinq ans puis fermer sa gueule : c'est cela que les profs, les parents et les élèves montrent aujourd'hui ! Nous continuerons jusqu'à ce que le gouvernement nous entende enfin.

*Propos recueillis
par Clarisse Van Tichelen*



Le congé éducation payé - CEP

Un droit individuel à la formation en voie de disparition ?

En 2026, le gouvernement wallon entend remplacer le congé éducation payé par un nouveau modèle de formation axé sur les besoins du marché du travail. Une réforme qui pourrait réduire l'accès à la formation, fragiliser les travailleurs précaires et remettre en cause un droit individuel conquis de longue date.

Le congé éducation payé (CEP), développé depuis 1985, est un droit accordé aux travailleurs du secteur privé leur permettant de suivre des formations, tout en conservant leur salaire. Ces formations ne doivent pas nécessairement être liées à l'emploi actuel du travailleur : elles peuvent être professionnelles, citoyennes, syndicales ou linguistiques. Depuis son origine, le dispositif oppose toutefois deux visions : celle du droit à la formation pour les travailleurs et celle d'une formation centrée sur les besoins du marché du travail défendue par les employeurs.

Le transfert du CEP aux Régions lors de la sixième réforme de l'État en 2015 a ravivé les tensions autour de sa finalité. En Flandre, le dispositif a été remplacé par un « congé de formation flamand » davantage centré sur l'employabilité. Cette approche semble aujourd'hui inspirer la réforme déposée en début d'année 2026, en Wallonie, par le Ministre de l'Emploi, le MR Jeholet.

Une réforme voulue par le Gouvernement wallon pour plus d'employabilité

En effet, le Gouvernement wallon souhaite réformer les quatre dispositifs actuels de formation (le congé éducation payé, le chèque-formation, le Fonds de l'expérience

professionnelle, et le crédit adaptation) en les remplaçant par deux mécanismes : « Mon Capital Formation » (MCF), activé par le travailleur pour financer son absence lors d'une formation et le « Capital Formation Entreprise » (CFE), destiné à soutenir les formations organisées par les employeurs.

Les conséquences de cette réforme pour les travailleurs :

- Des formations davantage dictées par les besoins des employeurs
- La formation ne serait plus pensée avant tout comme un outil de développement personnel ou professionnel choisi par le travailleur.

Les formations autorisées répondraient principalement aux besoins du marché du travail et seraient sélectionnées par un comité stratégique sectoriel.

- Un budget limité qui risque de réduire l'accès aux formations

Même si les deux mécanismes ont des portes d'entrée distinctes, ils seraient financés par un budget commun. Le projet ministériel s'appuie sur un pari risqué : que le recours au nouveau dispositif soit six fois plus faible que celui du CEP actuel pour

la porte d'entrée « travailleurs ». Dans le même temps, les grandes entreprises pourraient voir leurs aides publiques exploser, jusqu'à +316% pour la porte d'entrée « employeur ». Avec une enveloppe fermée, commune aux deux dispositifs et distribuée au « premier arrivé, premier servi », le budget pourrait ainsi être rapidement asséché, réduisant au passage le nombre de travailleurs pouvant faire valoir leur droit à la formation.

Les travailleurs à temps partiel lésés

Le nouveau dispositif serait réservé aux travailleurs occupés au moins à 4/5e temps, alors que le congé éducation payé reste aujourd'hui accessible à de nombreux travailleurs à mi-temps. Une condition qui risque d'écarter davantage les travailleurs les plus précaires au bénéfice de salariés déjà plus qualifiés, souvent employés dans de grandes entreprises et majoritairement masculins.

Présentée comme une « modernisation » du droit à la formation,

cette réforme marque surtout un recul de l'ambition d'émancipation des travailleurs au profit d'une logique d'employabilité immédiate. Le texte étant toujours débattu au Parlement wallon, il est encore temps d'interpeller vos représentants politiques locaux, notamment Les Engagés, sur les pertes de droits qu'il pourrait entraîner.

*Pauline van Cutsem
et Emmanuël Bonami*



Canva

Boycotter une marque en soutien au peuple palestinien

/// Afin de dénoncer le génocide en cours dans la bande de Gaza, le personnel de trois crèches bruxelloises a obtenu de leur employeur qu'il remplace une crème de soins israélienne par une alternative plus consensuelle.

Parce que les petites rivières font les grands fleuves, les travailleuses de trois crèches bruxelloises ont décidé d'agir à leur niveau pour lutter contre le génocide en cours à Gaza. Comment ? En poussant leur employeur à boycotter un produit de la marque israélienne Teva. Explications.

/// **Yousra, vous êtes déléguée syndicale CNE dans une institution qui regroupe plusieurs crèches à Bruxelles. Pourquoi vous et vos collègues avez-vous décidé d'agir pour la cause palestinienne ?**

Dès les premières attaques du gouvernement israélien sur la bande de Gaza, la situation m'a révoltée. Voir des gens innocents se faire massacrer par milliers m'est insupportable. Très vite, j'ai donc décidé de boycotter les marchandises israéliennes dont je pouvais me passer. C'était ma façon à moi de dénoncer le génocide. Mais j'avais l'impression que ce n'était pas assez. C'est alors que j'ai découvert qu'un des articles utilisés sur mon lieu de travail était produit en Israël. J'ai soulevé le problème avec quelques collègues et j'ai senti qu'elles n'étaient pas forcément opposées à l'idée de changer de marque.

/// **Qu'avez-vous fait ensuite ?**

Avec le soutien de ma permanente, on a organisé une assemblée générale pour informer au mieux mes collègues sur le sujet. C'était un moment essentiel pour expliquer nos motivations et l'importance de notre lutte. Grâce à l'intervention d'une personne qui connaît bien le conflit, c'était aussi l'occasion parfaite pour donner des clés de compréhension par rapport à ce qui se jouait sur place. Avec le recul, je me dis que c'était déjà génial de pouvoir discuter librement de ce sujet d'actualité entre collègues, au sein même de l'entreprise.

/// **Mais dans votre cas, ça a été plus loin...**

Oui car la grande majorité des membres du personnel a décidé de s'associer à l'initiative. En signant une pétition, mes collègues ont marqué leur souhait de changer de crème de soins pour une alternative qui ne nous poserait pas un problème de conscience.

/// **Est-ce que c'est cette pétition qui a poussé votre employeur à trouver une crème de remplacement ?**

C'est difficile à dire. Dans les faits, dès qu'il a eu vent de notre initiative, notre patron a directement proposé de changer de marque. Assez rapidement, il a trouvé une alternative à la crème Teva. Ce qui prouve que le boycott de certains produits israéliens, même pharmaceutiques, est possible¹.

/// **Que reprenez-vous de cette victoire syndicale ?**

Je ne crois pas que beaucoup de collègues considèrent que changer de marque de crème de soins soit une grande victoire. Mais d'un point de vue symbolique, c'est important : ça prouve qu'on peut aussi agir à notre niveau, même quand la cause est très grande ou éloignée. Et puis, ça a surtout permis d'évoquer ce qui se passe là-bas. Et ça, c'est déjà beaucoup.

Propos recueillis par Alan Marchal

¹ Dès janvier 2024, un collectif de médecins installés en Belgique a considéré publiquement que boycotter Teva relevait d'une « obligation morale face aux Palestiniens ». <https://www.levif.be/opinions/boycotter-teva-une-obligation-morale-face-aux-palestiniens/>

Tribune publiée dans la revue Démocratie de mai

Quand l'État pénètre dans nos domiciles, c'est l'État de droit qui vacille

Partout en Europe, les frontières se militarisent davantage et les politiques d'externalisation de la gestion de la migration (en transférant par exemple une partie ou la totalité de la gestion des arrivées en dehors du pays) se renforcent. Des milliers de personnes sont poussées dans la clandestinité, exposées à la précarité et à l'exploitation.

En Belgique, cette logique s'inscrit dans un démantèlement continu des droits marqué notamment par la multiplication des centres fermés et des dispositifs de surveillance. Une nouvelle étape est sur le point d'être franchie : la possibilité de visites domiciliaires visant à contrôler, localiser et interpeller des personnes en séjour irrégulier.

Après un premier avis très critique du Conseil d'État dénonçant des atteintes importantes aux droits fondamentaux et à l'inviolabilité du domicile, le gouvernement a modifié le texte et l'a adopté en deuxième lecture. Le projet a toutefois été renvoyé au Conseil d'État pour un nouvel avis avant la poursuite du processus parlementaire.

Avec ces visites domiciliaires, le gouvernement ne se contente plus de restreindre des droits : il propose désormais d'autoriser la police à pénétrer dans les domiciles sous décision d'éloignement prise par l'Office des étrangers, à fouiller des logements et à intervenir chez les personnes qui hébergent des femmes, des mineur-es, des hommes, pour des raisons administratives.

Sans infraction pénale. Sans garanties suffisantes.
Une ligne rouge est franchie.

Autoriser des perquisitions, étendre le pouvoir de contrôle aux lieux d'hébergement, y compris chez des proches ou des citoyen-nés solidaires, revient à fragiliser un principe central : l'inviolabilité du domicile.

Alors même que des familles dorment encore dans la rue et que des enfants sont privés de protection, c'est la logique de la contrainte qui l'emporte sur celle de la protection. C'est aussi la solidarité elle-même qui est ciblée. Aider, héberger, soutenir devient suspect.

Cette mesure n'est pas isolée. Elle s'inscrit dans une dynamique politique qui instrumentalise la peur, affaiblit les garanties démocratiques, contrevient aux principes de l'État de droit et met à mal la solidarité.

Les personnes sans papiers ne constituent pas un danger. Le danger réside dans une politique qui produit la clandestinité, organise la précarité et fragilise la cohésion sociale. Nous faisons barrage à ce projet : pas dans nos maisons. Pas dans nos rues. Pas dans nos communes. Pas en notre nom.

Une autre réponse existe : la régularisation des personnes sans papiers, seule mesure cohérente pour garantir des droits, lutter contre l'exploitation et renforcer la société.

*Élise Derroitte, vice-présidente de la MC,
Charlotte Renouprez, présidente des Équipes populaires,
Amélie Servotte, secrétaire générale de Vie féminine,
Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC,
Aliou Thierno Baldé, permanent national de la JOC
et Ariane Estenne, présidente du MOC*

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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Emmanuel Bonami - Étienne Lebeau - Jean-François Libotte - Alan Marchal - Alice Mazy - Pauline van Cutsem - Clarisse Van Tichelen - Felipe Van Keirsbilck - 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



Facebook Centrale Nationale des Employés



Instagram la.cne



Youtube Centrale Nationale des Employés



LinkedIn CNE(CSC)

Il y en a assez pour tout le monde

L'année sociale s'achève. Nous espérons qu'elle aura été riche de beaux moments, au boulot, et en famille. Mais pour le monde, pour notre pays, c'est surtout une **année dure**. Dure parce que nous avons perdu des droits et des revenus. Salaires bloqués, pensions diminuées malgré des carrières plus longues, services publics et écoles attaquées... Surtout les femmes, les jeunes, les familles sont attaquées par ces gouvernements MR - « *engagés* » Dure, l'année l'a aussi été au sens où nous n'avons pas ramolli. Notre résistance a été dure, elle a limité la casse sur plusieurs points : **elle restera dure et durera tant qu'il faudra.**

En cadeau pour l'été, une info à méditer sous le soleil : une info simple, et qui change tout. Nous vivons dans un pays riche. Très riche, beaucoup plus riche qu'il y a 30 ans - y compris après déduction de l'inflation. S'il est devenu si difficile de conserver une école démocratique et gratuite, des services publics et des transports en commun, des soins de santé et des soins aux personnes âgées, c'est pour bien des raisons, mais EN TOUT CAS PAS parce que l'argent manquerait.

C'est que l'extrême richesse privée fabrique la pauvreté publique.

Un exemple parmi d'autres : madame Bertrand, députée, ancienne secrétaire d'Etat au Budget. Sa famille possède un patrimoine (connu ...) de 2 milliards. Vous pensez " *ah, oui, elle est riche.* " **Non** : un milliard n'a rien à voir avec un million. Seriez-vous riches si depuis votre naissance, vous économisiez 1.000 € chaque mois ? (quasi impossible, mais imaginez quand même). Ou depuis la naissance de votre arrière-grand-père ? Ou mieux : si vous économisez 1.000 € par mois depuis la préhistoire, auriez-vous enfin rejoint la situation confortable de madame Bertrand ? Ou la moitié ? Ou un quart, au moins ? Non.

Si vous aviez mis de côté 1.000 € par mois depuis Cro-Magnon, sans jamais manquer un seul mois, il vous manquerait encore environ 120.000 années de travail pour égaler l'une des grandes fortunes qui nous dirigent. Bref : si nous devons sans cesse travailler plus pour gagner moins et vivre moins bien, cela n'est pas dû à une malédiction. Ni au manque d'argent.

C'est exclusivement à cause de rapports de pouvoir. Notre pays est largement assez riche pour prendre soin de ses handicapés et de ses malades, de ses bébés et de ses vieux, de ses chômeurs et ses handicapés. Et de ses rivières, de ses bois et de ses abeilles... Mais il n'est pas, et ne sera jamais assez riche pour porter la cupidité de ses ultra-riches.

Il y a assez, et largement, pour que tout le monde vive dignement. Avec de la sécurité, de la liberté bien partagée, et de l'aisance. Savoir ça, ça change tout. Cela adresse correctement notre colère. Car oui, nous avons bien des raisons d'être en colère. Mais nous ne devons pas nous laisser bernier par ce gouvernement des riches et des patrons, qui veut nous faire croire que la cause de nos problèmes ce sont les gens juste un peu plus précaires que nous. Travailleurs et travailleuses avec ou sans emploi, trop jeunes ou trop vieux, trop bronzés ou trop pâles, avec ou sans papier : nous formons une classe : celle qui travaille et crée la richesse. Ceux qui la captent et l'accumulent ont besoin que nous ayons peur de manquer. Et que nous nous tournions les uns contre les autres.

Notre dignité, notre respect pour nos proches, et simplement notre intérêt bien compris nous interdisent de nous laisser bernier de cette façon. Pour l'instant, les milliardaires et les partis de l'Arizona qui les protègent décident de presque tout. Il n'y a aucune raison que cela dure toujours. Passez de bonnes vacances, et revenez en forme ; été comme hiver, la CNE reste à vos côtés pour créer et défendre nos droits : il y en a assez pour tout le monde !

*Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général*