

Info ou mythe ?

« En Belgique, la répartition des tâches ménagères entre les hommes et les femmes est désormais égalitaire »

Chronique juridique

Le contrat d'étudiant sous la loupe

Enseignement

Défendre l'école, un combat qui nous concerne tous

LE DROIT d'EMPLOYÉE

**Comment l'Arizona
s'en prend aux femmes**

**OÙ SONT
LES FEMMES ?**

ÇA VA PIQUER !

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Comment le gouvernement Arizona s'en prend aux femmes ?

Le nouveau gouvernement de droite en Belgique vient de se former. Parmi les plus précaires qui vont être impactés par les nouvelles mesures, les femmes le seront lourdement et dans différents domaines. Coup de projecteur sur les mesures néfastes pensées par le « white boysclub de l'Arizona ».

6 Info ou mythe ? « En Belgique, la répartition des tâches ménagères entre les hommes et les femmes est désormais égalitaire » (Faux)

Là où les hommes se refusaient à participer à l'entretien du foyer il y a quelques décennies encore, les mentalités ont évolué. De là à parler d'une répartition équitable des tâches ménagères entre les sexes, il y a un pas à ne pas franchir. La preuve en quelques chiffres.

7 Infographie économique Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat : l'assistanat des plus riches. Aujourd'hui : focus sur la réduction des taux d'imposition.

8 Chronique juridique Le contrat d'étudiant sous la loupe

Le recours permanent au travail étudiant est de plus en plus fréquent dans les entreprises. Travail étudiant et travail intérimaire deviennent des passages obligés pour accéder à l'emploi.

10 Enseignement Défendre l'école, un combat qui nous concerne tous !

Sous prétexte d'austérité budgétaire, le nouveau gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) adopte une réforme unanimement rejetée par les différents acteurs de l'école.

11 Vue d'ailleurs En Flandre aussi, la colère gronde !

Au nord du pays, le mouvement de grève des enseignantes a été très bien suivi : plus de 34.000 enseignantes flamandes issues de tous les niveaux d'enseignement, à l'exception des universités en grève le 13 janvier dernier, c'était un record !

12 Industrie Thales Aerospace - une restructuration pas comme les autres

Le 5 mars 2024, Thales Alenia Space a annoncé la suppression de 1.300 emplois en Europe, dont 1.000 en France. En Belgique, le personnel s'attend à payer un lourd tribut également. Le 16 mai, le couperet tombe : 115 emplois sur les 630 sont menacés. Une procédure Renault est enclenchée.

13 Non Marchand Débouchage d'oreilles ministérielles

Le 7 novembre 2024, 35.000 travailleuses avaient manifesté à Bruxelles pour exiger des mesures urgentes afin d'enrayer la pénurie des métiers de l'Aide et du Soins, et de garantir des services de qualité, financés selon les besoins de la population, sans marchandisation.

14 L'équipe à la Une Trois ans de lutte « pour une victoire symbolique »

Déléguées au sein de Notre Village, un établissement d'accueil résidentiel et de jour pour des adultes porteurs d'handicaps, Anna Fanni et Mélanie Indelicato nous expliquent comment leur équipe syndicale a obtenu une victoire importante après trois années de lutte.

15 Info service Frais de déplacement

Quelques évolutions en ce début d'année

16 Edito Femmes, instigatrices de révolutions

Le 5 octobre 1789, des ouvrières, lavandières, blanchisseuses, des « Dames de la Halle » vendeuses des marchés parisiens se rassemblent à Paris pour protester contre la vie chère. C'est un tournant dans la Révolution française.

Le trait de Serge Dehaes...





Toutes en grève le 31 mars prochain !

C'est officiel, une grève générale contre les mesures prônées par le gouvernement aura lieu le 31 mars! Ce sera l'occasion pour les travailleuses de dénoncer le bain de sang social défendu par l'Arizona. Bloquez la date dans votre agenda et suivez notre site internet www.lacsc.be/cne pour toutes les informations pratiques.

A bientôt Jean-Marc et Philippe !

Ce début d'année a été marqué par le départ à la retraite de deux Secrétaires Nationaux de la CNE. Jean-Marc Lepied, secrétaire national de l'Industrie et Philippe Samek, secrétaire national des Finances nous quittent après de très longues années au service de notre centrale. Nous tenions une nouvelle fois à les remercier chaleureusement pour tout le travail accompli dans les différentes fonctions qu'ils ont occupées durant leur carrière au sein de la CNE et leur souhaitons une retraite paisible bien méritée. Et nous n'avons pas de doute qu'ils ne mettront pas si vite leur veste verte au placard et qu'on les retrouvera parfois à nos côtés dans la rue !

A bientôt Jean-Marc et Philippe et merci !



Comment le gouvernement Arizona s'en prend aux femmes ?

Le nouveau gouvernement de droite en Belgique vient de se former. Parmi les plus précaires qui vont être impactés par les nouvelles mesures, les femmes le seront lourdement et dans différents domaines. Coup de projecteur sur les mesures néfastes pensées par le « white boys club de l'Arizona ».

Pensions

L'Arizona compte faire près de 2,4 milliards d'économie sur les pensions en s'attaquant à nos droits. Les mesures vont toucher les travailleuses de plein fouet puisque ce sont les périodes assimilées (ces périodes où on ne travaille pas, mais qui sont assimilées comme telles pour le calcul de la pension) qui sont fortement attaquées. En effet, l'Arizona compte renforcer la condition de travail effectif pour l'accès à la pension minimum, à la pension anticipée et aux crédits-temps fin de carrière. Cette condition exclut de facto un grand nombre de travailleuses qui n'auront pas comptabilisé assez de jours de travail effectif tout au long de leur carrière. De plus, l'Arizona s'attaque aussi aux périodes assimilées en diminuant leur prise en compte pour l'accès à la pension et pour le montant de la pension. Par exemple, si vous prenez un crédit-temps fin de carrière, le montant de votre pension sera d'office réduit. A nouveau, ces mesures vont diminuer les droits en pension des travailleuses. Enfin, l'Arizona veut mettre fin à la pension de survie, cette pension qui accordait des droits aux travailleuses dont le conjoint a travaillé, mais qui, elles, n'ont pas travaillé. Si nous sommes d'accord d'individualiser les droits en pension et ne plus faire dépendre de droit du conjoint, ces travailleuses (près de 140.000) qui ont pour l'instant une pension de survie, vont, après 2 ans, se retrouver au CPAS (si elles y ont droit). L'Arizona n'a en effet pas prévu d'alternatives. Elles vont donc pour une grande partie devoir subir une perte de revenu importante.

Congés de parentalité

Les congés de maternité et de naissance (« paternité »), ainsi que les crédits-temps et congés thématiques permettent aux parents - c'est-à-dire malheureusement encore bien trop souvent, aux femmes - de mieux concilier leur vie professionnelle et leur parentalité.

Force est de constater que l'Arizona ne prévoit aucune amélioration à ce niveau. En effet, il se limite à créer un « crédit familial » dans lequel seraient intégrés les congés existants, mais sans prévoir aucune augmentation des droits pour les travailleuses. Nous sommes donc bien loin des revendications portées par la CNE : amélioration des revenus de remplacement (allocations de maternité, de congé parental et de crédit-temps), allègement des conditions d'accès aux congés et prise obligatoire du congé de naissance (paternité) par le ou la co-parent.e.

Flexibilité

La flexibilité, pour les patrons, c'est de ne devoir payer la force de travail qu'au fur et à mesure de leurs besoins, au jour le jour. Comme ils le disent eux-mêmes, l'Arizona leur offre « le meilleur accord de gouvernement des 20 dernières années » ! Et ce sont évidemment les femmes qui payeront le plus lourd tribut de cette flexibilité. Les employeurs pourront embaucher pour seulement quelques heures par mois (car le temps de travail minimum obligatoire sera supprimé). Ils pourront faire prester des

heures supplémentaires soi-disant « volontaires » jusqu'à 360h/an, sans sursalaire ni récupération. Ils pourront même faire travailler la nuit (là où c'était auparavant interdit) voire tous les dimanches (les commerces n'auront plus de jour de fermeture obligatoire) ! Tout ceci, sans devoir négocier des limites et/ou des compensations (notamment des primes) avec les syndicats. Ces pressions pour travailler à de mauvaises heures (week-ends, heures plus matinales, travail de nuit, heures supplémentaires) et de manière instable seront d'autant plus pénibles qu'elles auront des effets négatifs sur la santé et sur la conciliation entre le travail et la vie privée et familiale. Beaucoup de travailleuses ne tiendront pas le coup et tomberont malades !

En parallèle, toutes les formes de travail instables seront fortement étendues. Les flexi-jobs seront ouverts à toutes les entreprises (et le plafond de revenus sera augmenté). Le travail étudiant exonéré passera à 650h (au lieu de 475h). L'Arizona forcera le recours au travail intérimaire à durée indéterminée et assouplira la mise à disposition de personnel d'un employeur à l'autre.

Dans certains secteurs, ces mesures auront un impact encore plus fort sur les femmes. Dans le Commerce, par exemple, où les femmes sont majoritaires, encore plus parmi les temps partiels, plusieurs mesures inquiètent particulièrement. C'est le cas de l'annualisation du temps de travail. Aux travailleuses à temps partiel, les employeurs pourront imposer des horaires



à temps plein pendant les semaines de forte activité avec un salaire à temps partiel. Aujourd'hui, lors de périodes de rush, une travailleuse à temps partiel peut se voir proposer des compléments d'heures, notamment via des avenants à son contrat de travail. Elle bénéficie alors d'un salaire plus élevé pendant ces périodes et peut refuser si travailler plus d'heures à ce moment-là ne lui convient pas. Avec l'annualisation du temps de travail, la travailleuse perd complètement la main sur son temps de travail. Par exemple, elle pourra travailler à temps plein (alors

qu'elle travaille de base à mi-temps) pendant les soldes, au mois de juillet pour un salaire de 18 h. Cependant, au mois de février, lorsque l'activité est plus calme, elle restera chez elle. Sauf que si elle a des enfants à charge, ses enfants seront à l'école. Cela ne l'arrangera peut-être pas. Mais elle n'aura pas le choix. D'autres mesures qui inquiètent sont celles qui visent à étendre les heures d'ouverture des magasins. Alors que la plupart des travailleuses du Commerce ont des horaires variables, qu'elles travaillent le samedi et déjà parfois le dimanche, ce sera encore plus

difficile de concilier leur vie privée avec leur boulot. Par ailleurs, l'extension des heures d'ouverture augmentera encore la charge de travail déjà problématique dans le commerce. Les ventes seront étalées sur de plus grandes plages horaires pour renforcer la guerre des enseignes en matière de part de marché, mais cela n'amènera aucune création d'emplois.

Malades de longues durées

L'Arizona prévoit de remettre ces malades au travail. Et puisque la méthode « douce » des précédents gouvernements n'a pas fonctionné, le ton est durci :

- Chaque malade qui a un potentiel d'emploi devra obligatoirement suivre un parcours de réintégration professionnelle ;
- L'indemnité de maladie sera suspendue en cas d'absence sans justification à une invitation du médecin du travail ou de la mutuelle dans le cadre de la réintégration ;
- L'indemnité de maladie sera réduite de 10% pour les personnes qui ne collaborent pas assez à leur réintégration ;
- Le délai pour rompre le contrat de travail pour maladie de longue durée (sans préavis ni indemnité) sera raccourci de 9 mois à 6 mois ;
- Les médecins qui prescrivent des certificats médicaux trop nombreux ou trop longs seront sanctionnés ;
- Les mutuelles verront leur financement conditionné à leurs résultats de réintégration des malades sur le marché du travail.

Les femmes représentent 60% des invalidités, toutes causes confondues. Lorsqu'il s'agit des invalidités pour burnout ou dépression, ce pourcentage s'envole à 69 % des cas. Ce sont bien elles qui seront visées en premier lieu par la chasse aux malades : il est plus facile d'estimer qu'il y a un « potentiel de retour à l'emploi » pour les troubles psychiques que pour les affections physiques, car ils sont moins visibles, plus méconnus et moins bien acceptés socialement.

« EN BELGIQUE, LA RÉPARTITION DES TÂCHES MÉNAGÈRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EST DÉSORMAIS ÉGALITAIRE » **FAUX**

mytho

info

En Belgique, comme ailleurs dans le monde, les femmes jonglent tout au long de leur vie entre leur carrière professionnelle et les nombreuses tâches familiales et domestiques. Heureusement, là où les hommes se refusaient à participer à l'entretien du foyer il y a quelques décennies encore, les mentalités ont évolué et il n'est désormais plus exceptionnel de voir les compagnons, maris et/ou pères de famille venir en aide à leur moitié en se chargeant, par exemple, de la cuisine ou encore des courses. De là à parler d'une répartition équitable des tâches ménagères entre les sexes, il y a un pas à ne pas franchir. La preuve en quelques chiffres.

1 Chiffre tiré d'une étude du Gender Equality Index publiée en 2023 par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

2 Chiffres tirés d'une étude publiée en 2016 par l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes

La répartition des tâches domestiques est-elle équitable ?



Non, en 2025, les hommes en font toujours moins que les femmes en ce qui concerne l'entretien

du foyer. être précis - des tâches domestiques en Belgique. À commencer par les lessives et le repassage dont les hommes n'assurent que 10,7% des charges quotidiennes.

du foyer.

D'après une étude publiée en 2016 par l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes, ces derniers consacrent entre 56 minutes et 1h20 de moins que leurs compagnes au ménage, à la préparation des repas et aux autres activités du quotidien.

Autre constat : le temps consacré aux tâches domestiques par les hommes (13h31 en 1999 contre 12h48 en 2013) n'a presque pas évolué au début du XXIe siècle.

De même qu'elles s'occupent encore prioritairement des soins apportés aux enfants, les femmes effectuent ainsi près de deux tiers - 64%¹ pour

Enfin, bien que les hommes soient presque aussi nombreux que les femmes à déclarer éprouver des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ils sont beaucoup moins susceptibles d'adapter leur organisation de travail pour permettre cette conciliation. Près de la moitié des travailleuses ayant de jeunes enfants (46%) adaptent leur organisation de travail - en rognant principalement sur leur carrière professionnelle - contre seulement 22% des hommes dans la même situation². Et signe que les inégalités persistent, le temps consacré aux loisirs a beau avoir augmenté pour les deux sexes entre 1999 et 2013, ce sont principalement les hommes qui en profitent. Autrement dit, quand les hommes réduisent leur temps de travail, ils l'utilisent plus souvent pour leurs loisirs tandis que les femmes, elles, consacrent majoritairement ce temps grappillé à du travail non rémunéré.

Le point de vue syndical



C'est un fait : la répartition inégale des besoins quotidiens au sein du couple a des conséquences néfastes pour l'autonomie économique et financière des femmes - en raison notamment de carrières fragmentées - ainsi que sur leur santé et leur bien-être. Cette illustration du modèle patriarcal (qui impose aux travailleuses des modes de domination et d'exploitation supplémentaires) est inacceptable !

Pour la CNE et la CSC, il est donc primordial de lutter à la fois contre le patriar-

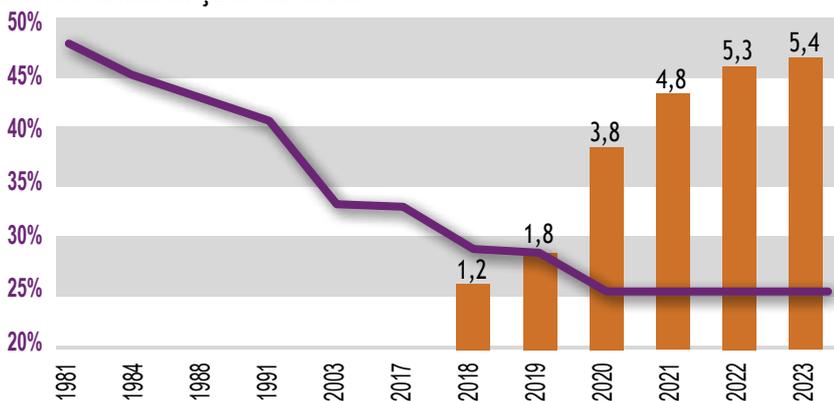
cat et pour un partage égal des tâches. Comment ? En mettant en place des mécanismes pour que les pères soient plus présents (via un congé de naissance obligatoire et allongé pour les papas et co-parents), mais aussi en investissant dans des crèches de qualité accessibles financièrement, en renforçant et facilitant l'accès aux crédits-temps, aux congés thématiques et aux interruptions de carrière, en luttant contre les temps partiels non choisis ou encore en augmentant le nombre de jours de congés payés des travailleuses.

Qui nous coûte réellement « un pognon de dingue » ?

/// Troisième numéro de notre série de 5 infographies sur le thème : mais qui nous coûte vraiment « un pognon de dingue » ? Contrairement à Emmanuel Macron et ses amis, nous montrons que ce qui coûte cher à l'Etat, c'est surtout l'assistanat des plus riches : comment une série de mécanismes profitent aux riches et aux entreprises. Aujourd'hui : **focus sur la réduction des taux d'imposition.**

1. Evasion fiscale des plus riches
2. Evasion fiscale des entreprises
3. Réduction des taux d'imposition
4. Dépenses publiques et niches fiscales pour les entreprises
5. Niches fiscales pour les plus riches

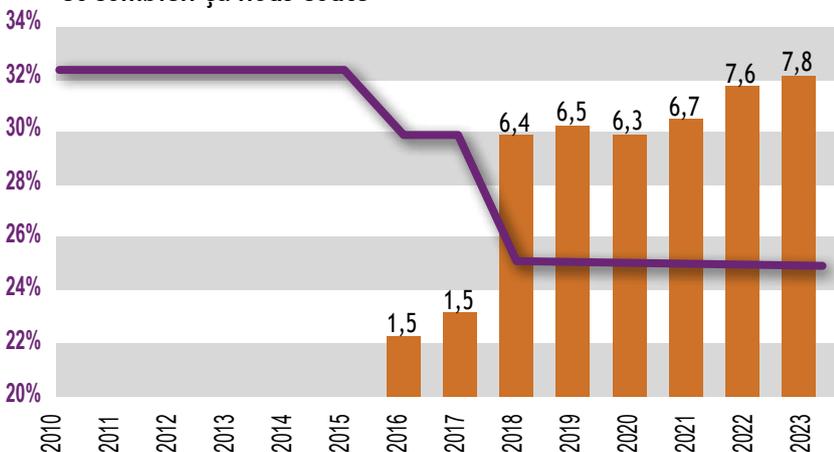
Evolution du taux d'impôt des sociétés et combien ça nous coûte



Coût de la dernière diminution de l'impôt des sociétés (en milliards)
Taux de l'impôt des sociétés

Les entreprises privées paient directement les cotisations sociales patronales à la Sécurité sociale depuis 1945 et l'impôt de sociétés à l'Etat depuis 1962. Les gouvernements successifs ont diminué l'impôt sur le bénéfice des sociétés depuis les années 1980 passant de 48 à 25% en 2025. Si on revenait au niveau d'impôt des sociétés de 2017 (33%), l'Etat aurait 5,4 milliards de recettes en plus.

Evolution des cotisations patronales et combien ça nous coûte



Coût de la dernière diminution de cotisations patronales (en milliards)
Taux de cotisations sociales patronales

Si on revenait au niveau de cotisations sociales patronales de 2015 (33%), la Sécu aurait 7,8 milliards de recettes en plus en 2023. Au total, c'est 13,2 milliards d'euros par an en moins pour financer les services publics et collectifs, pour augmenter les prestations de la Sécu (les pensions ou les soins de santé par exemple) ou financer la transition écologique.

Source : BNB et BFP.

Le contrat d'étudiant sous la loupe

À l'instar du travail intérimaire, le recours permanent (et non plus principalement pendant les périodes de vacances scolaires) au travail étudiant est de plus en plus fréquent dans les entreprises. Il passe d'ailleurs régulièrement par les agences intérim. Travail étudiant et travail intérimaire deviennent des passages obligés pour accéder à l'emploi.

Entre 2012 et 2023, le nombre d'étudiantes jobistes est passé de 441.749 à 632.672, soit une augmentation de 43%. Sur la même période, le nombre d'heures de travail étudiant a augmenté de 121%. En 2023, il représentait près de 69.225 équivalents temps plein !

Qu'est-ce qui explique cette forte évolution ?

Les employeurs font de plus en plus appel aux jobistes pour deux raisons. D'une part, le travail étudiant est une forme de travail qui permet de réduire le « coût salarial »¹. En effet, l'employeur n'est pas redevable de cotisations sociales ordinaires (équivalentes à environ 25% des rémunérations octroyées), mais seulement d'une cotisation de solidarité de 5,43%. D'autre part, le travail étudiant est devenu un important facteur de flexibilisation tout au long de l'année. Tout employeur cherche à ne devoir payer la force de travail qu'en fonction du travail à réaliser, au jour le jour. Les étudiantes forment une main-d'œuvre malléable, flexible, d'autant plus disponible pour des horaires irréguliers tôt le matin ou tard le soir, ou le dimanche, que les cours qu'ils suivent sont majoritairement donnés en journée et en semaine. Dans certains secteurs, en cas de grève, les employeurs les utilisent pour remplacer les travailleuses grévistes, comme cela s'est produit lors du mouvement de grève historique dans les supermarchés Delhaize en 2023.

Selon une étude récente (UCLouvain, 2018), les jeunes, quant à eux, préfèrent la sécurité d'emploi à la flexibilité. S'ils acceptent de telles conditions de travail, c'est principalement en raison du fait que

le coût des études (en ce compris la vie en kot) est de plus en plus élevé : un coût que les parents salariés peuvent d'autant moins supporter qu'eux-mêmes voient leurs conditions de travail se dégrader. De surcroît, le job étudiant permet de maximiser le salaire « poche ». En effet, il n'y a ni cotisation sociale ordinaire ni précompte professionnel prélevé sur les rémunérations des étudiantes ; seule subsiste une cotisation de solidarité de 2,71%. Cela étant, malgré cet avantage personnel, le travail étudiant pose de nombreux problèmes, tant pour la jobiste que pour la société dans son ensemble.

Quels sont les inconvénients d'un contrat d'étudiant par rapport à un contrat « ordinaire » ?

Le contrat d'étudiant est un contrat à durée déterminée (CDD) de maximum 12 mois. En pratique, il s'agit souvent de contrats de (très) courte durée sans garantie d'emploi une fois le contrat arrivé à échéance.

En théorie, le contrat d'étudiant ouvre le droit au salaire garanti en cas de maladie, au paiement des jours fériés survenant dans une certaine période après la fin du contrat et, parfois, à certains avantages sectoriels (par exemple, des primes, des chèques repas). Mais bien souvent, la durée de chaque contrat ne permet pas d'acquiescer l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ces droits.

En outre, le contrat d'étudiant est soumis à des règles spécifiques qui dérogent sur certains points essentiels aux règles appli-

cables aux travailleuses « ordinaires », et cela, en défaveur des étudiantes.

Au niveau interprofessionnel, le salaire minimum des étudiantes est inférieur au salaire minimum « ordinaire ». Dans de nombreux secteurs, il existe également des barèmes salariaux « étudiantes » inférieurs aux barèmes des travailleuses « ordinaires ».

Les trois premiers jours de travail de l'étudiante sont considérés comme une période d'essai durant laquelle l'employeur peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Au-delà de cette période, l'employeur peut rompre le contrat avant son terme, moyennant un préavis réduit à 3 jours calendrier (si la durée du contrat est d'un mois ou moins) ou à 7 jours calendrier (si la durée du contrat est de plus d'un mois).

Pendant la période de travail exonérée de cotisations sociales (voir encart), l'employeur n'est pas obligé d'occuper l'étudiante pour une durée hebdomadaire au moins égale à un tiers du temps plein de référence dans l'entreprise. Durant cette même période, les jobistes n'ont pas droit à des congés légaux ni à un pécule de vacances. Leurs prestations n'ouvrent pas l'accès aux indemnités en cas d'incapacité de travail, aux allocations de chômage et à la pension ! Bref, un job étudiant n'apporte aucune protection sociale.

Un contrat d'étudiant peut-il être requalifié en CDI ?

Si l'employeur commet certaines fautes, le contrat d'étudiant doit effectivement être considéré comme un CDI. Le contrat d'étu-



diant doit être un contrat écrit, comprenant les mentions obligatoires prévues par la loi, rédigé dans la langue requise et signé au plus tard au moment où l'étudiante débute effectivement les prestations prévues au contrat. A défaut d'écrit ou à défaut de mentions concernant les dates de début et de fin de contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable figurant dans le règlement de travail, les règles applicables au CDI s'appliquent à l'employeur ! Cela signifie notamment que si les relations de travail prennent fin, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire de préavis, calculée sur la base de l'ancienneté ininterrompue de l'étudiante auprès du même employeur (quel que soit le nombre de contrats successifs conclus).

Quels sont les enjeux collectifs du travail étudiant ?

Le job étudiant est un job intermittent, instable et précaire. D'autant plus qu'on le rencontre le plus souvent dans de petites entreprises, sans appui syndical. Le fait qu'il soit devenu une norme sociale et qu'il se généralise sur l'ensemble de l'année soulève d'importantes questions de société.

Premièrement, le travail étudiant contribue à miner le financement de la Sécurité sociale et donc à fragiliser la solidarité générale. Le total des rémunérations octroyées à des jobistes, sur la période 2012-2023, a augmenté de 195%, pour atteindre désormais plus de 2 milliards d'euros. Si

les employeurs devaient garder le même nombre d'étudiantes, leur verser le même montant de rémunération, mais payer des cotisations sociales de l'ordre de 25% (au lieu de 5,43%), ce seraient plus de 370 millions d'euros supplémentaires qui viendraient renflouer les caisses de la Sécu !

Deuxièmement, la croissance continue du travail étudiant contribue à banaliser la relation de travail « à l'appel » ou « 0 heure ». La logique patronale est d'utiliser cette flexibilité pour elle-même, mais aussi pour justifier le nivellement par le bas des droits des travailleuses « ordinaires ». Dans certains secteurs, les contrats d'étudiant sont tellement nombreux qu'ils viennent logiquement remplacer des contrats « stables ». Cette situation renforce les inégalités sociales : les plus pauvres supportant proportionnellement un coût plus grand pour payer leurs études, ils ac-

ceptent donc des boulots à n'importe quel prix, ils triment... Et passent parfois tellement de temps à travailler qu'ils mettent leurs études en danger, au risque de se retrouver sans qualification, condamnés au chômage ou à continuer à accepter de petits jobs précaires sur un « marché de l'emploi » où ils seront concurrencés... par des étudiantes ! C'est un cercle vicieux.

Ce n'est pas aux étudiantes à soi-disant « travailler plus pour gagner plus ». Les solutions sont collectives : elles passent par la diminution du coût des études, l'augmentation des salaires, l'octroi d'une (meilleure) rémunération et d'une (véritable) protection sociale pour les stagiaires et les jeunes travailleuses.

Jean-François Libotte

1 Nous mettons des guillemets car, en réalité, ce sont les salariées qui produisent la valeur : leur travail n'est pas un coût.

Le job étudiant (exonéré de cotisations sociales) en quelques dates :

- 1978 • création du contrat d'étudiant avec 23 jours
- 2005 • 23 jours en été et 23 autres jours le reste de l'année
- 2012 • 50 jours tout au long de l'année
- 2017 • 475 heures
- 2023 • 600 heures (mesure temporaire)

Attention, au 1er janvier 2025, le quota exonéré est redescendu à 475h ! L'accord de la coalition Arizona prévoit cependant de pérenniser un quota de 650h, de doubler le plafond fiscal pour rester à charge de ses parents (qui passerait à 12.000€), et de fixer l'âge minimal pour le travail étudiant à 15 ans (quand bien même, semble-t-il, l'étudiante n'aurait pas encore suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire).



Défendre l'école, un combat qui nous concerne tous !

/// Sous prétexte d'austérité budgétaire, le nouveau gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) adopte une réforme unanimement rejetée par les différents acteurs de l'école.

Les 27 et 28 janvier dernier, la CNE a soutenu la grève générale des enseignantes contre le projet de réforme du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le décret-programme voté en décembre dernier ne vise véritablement qu'une chose, faire des économies sur le dos de l'école et en particulier de ses publics les plus fragilisés. La technique est connue. Le gouvernement dit n'avoir pas d'autre choix que de réduire les dépenses de l'enseignement, alors que, dans le même temps, la même majorité politique réduit les droits de succession et donc les recettes de la Wallonie. Ces coupes budgétaires ne tiennent aucun compte des demandes répétées des acteurs de l'école, négligent le Pacte d'excellence en cours d'application, aggraveront les difficultés d'une école en grand mal-être. Explosion de l'épuisement professionnel des professeurs ; explosion du nombre de jeunes en décrochage scolaire, qui est passé de 50.000 à 93.000 entre 2020 et 2023 et qui traduit un mal-être profond des jeunes depuis la pandémie ; inflation des frais scolaires pour les parents ; pénuries croissantes d'enseignants dues à la difficulté d'attirer des jeunes vers les filières pédagogiques, ... Il n'est donc pas étonnant que cette réforme se heurte

à une vive opposition. Non seulement des syndicats d'enseignantes, mais des réseaux d'enseignement (pouvoirs organisateurs), des directeurs d'école, des associations de parents et d'étudiants, etc. La plupart dénoncent un contenu imbuvable, mais aussi une méthode expéditive et brutale.

Coupes budgétaires tous azimuts

C'est l'enseignement qualifiant, c'est-à-dire le secondaire technique et professionnel, qui paye le plus lourd tribut. Le gouvernement entend y récupérer 15 millions d'euros par an. Le nombre de professeurs sera réduit, faisant passer environ 500 emplois à la trappe. Certaines 7e années du qualifiant, qui permettent à des jeunes d'acquérir une spécialisation technique de haut niveau, disparaîtront. Les élèves majeurs qui ont décroché de l'école ne pourront plus se réinscrire en 3e et 4e et seront redirigés vers d'autres dispositifs plus proches des entreprises, comme l'IFAPME. Au lieu de revaloriser l'enseignement qualifiant, le gouvernement le plonge un peu plus dans ces difficultés. C'est contreproductif d'un point de vue économique, car cet enseignement permet de former des

jeunes dans des métiers techniques ou de services aux personnes souvent en pénurie. Le qualifiant est aussi important pour former aux métiers verts (transition écologique). C'est aussi anti-social, car le qualifiant est le système qui accueille le plus des jeunes de milieux moins nantis, avec des parcours scolaires plus compliqués. À l'autre bout du spectre, l'enseignement supérieur et la recherche universitaire sont eux aussi ciblés. Alors que l'enseignement supérieur est depuis longtemps en sous-financement, le gouvernement impose 3 milliards d'euros d'économies dans les universités et autant dans les hautes écoles. La recherche universitaire, via la diminution des moyens du Fonds national de la recherche scientifique (FNRS), est aussi rabaissée. Un aspect particulièrement choquant de la réforme est la diminution de 6,5 millions d'euros des allocations destinées aux étudiants de familles modestes dans l'enseignement supérieur.

C'est la démocratie, idiot !

Le combat des enseignantes nous concerne tous. Non seulement en tant que parents ou anciens élèves, mais parce qu'une mission essentielle de l'école est de former des citoyens éveillés et critiques. À l'heure d'Elon Musk, de Trump et des slogans incultes de certains politiciens, éduquer des jeunes à prendre du recul et à défendre la démocratie est plus que jamais une urgence.

Etienne Lebeau

En Flandre aussi, la colère gronde !



/// Au nord du pays, le mouvement de grève des enseignantes a été très bien suivi : plus de 34.000 enseignantes flamandes issues de tous les niveaux d'enseignement, à l'exception des universités en grève le 13 janvier dernier, c'était un record !

« Un nombre aussi important d'enseignants en grève, cela ne s'est jamais produit dans l'histoire récente », a déclaré le directeur du COC (la centrale flamande de l'enseignement de la CSC), Koen Van Kerkhoven. Ce dernier ne veut cependant pas parler de victoire. « Nous continuerons à nous battre ».

Quels sont les enjeux ?

Au cours des législatures précédentes, la bonification des diplômes a été supprimée, l'âge de la retraite a été relevé, et la pension est désormais calculée sur la moyenne des dix dernières années de carrière au lieu des cinq dernières. En outre, la péréquation a été plafonnée, ce qui a entraîné une diminution du montant des pensions. Certaines indemnités pour interruption de carrière ont disparu, et la prise en compte du congé pour prestations réduites a été annulée, malgré une promesse antérieure du gouvernement flamand de le conserver pour le calcul de la date de départ à la retraite.

Quel impact sur les enseignantes ?

L'impact des réformes proposées est considérable. Prenons quelques exemples concrets :

- Une enseignante statutaire avec quarante ans de service, prenant sa retraite en avril 2025, verrait sa pension nette diminuer de plus de 10% si celle-ci était calculée sur la moyenne de l'ensemble de sa carrière.
- Une titulaire d'un diplôme de bachelier perdrait environ 66.500€ sur 20 ans, tandis qu'une enseignante titulaire d'un master perdrait environ 78.800€.

- Une directrice d'école ayant exercé vingt ans et totalisant quarante ans de service verrait sa pension nette diminuer de 18,5%. Sur une période de vingt ans, cela représenterait une perte de 172.000€.
- Si la règle de calcul basée sur la moyenne de toute la carrière était combinée avec une modification du tantième 60, la perte serait encore plus importante : 15 à 23% de pension en moins, soit jusqu'à 217.000€ sur vingt ans.
- Une secrétaire d'école statutaire avec quarante ans de service verrait sa pension nette baisser de 16%, soit une perte de 96.400€ sur vingt ans.
- Par ailleurs, la suppression progressive de la péréquation aurait aussi un impact négatif. Une enseignante retraitée depuis 2014 a bénéficié jusqu'à présent de cinq revalorisations. Sans ces ajustements, elle toucherait aujourd'hui 225€ bruts de moins par mois, soit une diminution de 5,4% de sa pension.

Et l'accord de gouvernement flamand ?

L'accord de gouvernement du nouveau Gouvernement flamand contient plusieurs principes de base positifs pour l'enseignement. Toutefois, les syndicats restent très attentifs à la manière dont ces principes seront traduits en mesures concrètes. La qualité de l'enseignement ne peut être assurée sans garantir de bonnes conditions de travail dans le secteur. C'est un point

sur lequel les syndicats de l'enseignement continueront d'insister dans les années à venir. Un dialogue social est essentiel pour atteindre les objectifs ambitieux fixés.

Une formation renforcée des enseignantes, le respect de la profession, un recentrage sur la mission principale - l'enseignement - et la réduction de la charge administrative sont des objectifs ambitieux que les syn-

dicats de l'enseignement ont mis en avant lors de l'audition du 25 avril 2024 sur le rapport de la Commission des Sages. Le Gouvernement flamand souhaite prendre des mesures pour rendre la profession plus attrayante et écouter les actrices du secteur. À

travers un dialogue social de qualité, les syndicats veulent œuvrer à une vision d'avenir. En effet, l'expertise se trouve parmi le personnel enseignant. Une bonne politique doit être concertée, fondée et transparente. Un dialogue social efficace, à tous les niveaux, doit occuper la place qu'il mérite au cours des cinq prochaines années.

L'accord de gouvernement contient à la fois des intentions générales et des mesures concrètes. Les syndicats de l'enseignement soulignent que des mesures ponctuelles ne suffisent pas et réclament une politique éducative cohérente et partagée pour l'ensemble de la législature.

Alice Mazy

Thales Aerospace

Une restructuration pas comme les autres

Le 5 mars 2024, Thales Alenia Space a annoncé la suppression de 1.300 emplois en Europe, dont 1.000 en France. En Belgique, le personnel s'attendait à payer un lourd tribut également. Le 16 mai, le couperet tombe : 115 emplois sur les 630 sont menacés. Une procédure Renault est enclenchée.

Les représentantes ont anticipé et préparé les réactions face à cette restructuration qui semble motivée par des raisons économiques sans tenir compte des réalités industrielles et de production.

Action

Dès le début, les employées, cadres et ouvrières ont travaillé ensemble pour contester le plan de restructuration. Des dizaines de conseils d'entreprise extraordinaires ont été organisés pour évaluer et contester les modalités du plan. Les déléguées ont posé de nombreuses questions pour comprendre comment la direction avait déterminé le nombre de 115 travailleuses à licencier. Ils ont constaté que cette proposition était principalement motivée par des aspects économiques, sans prendre en compte les réalités industrielles. La solidarité entre les différentes catégories de travailleuses a permis de préparer des questions, des réponses et des refus face à la direction.

Les négociations ont rapidement tourné court, la direction refusant de dépasser le cadre légal. En réponse, les déléguées ont organisé plusieurs assemblées du personnel et des mouvements au sein de l'entreprise pour obtenir un plan de départ équitable. Des réunions sur le terrain ont été organisées pour expliquer en détail les propositions et les procédures de grève. Les retours réguliers sur les réponses de la direction et le contenu des négociations ont permis de maintenir une dynamique positive. Le personnel de Thales a soutenu ses déléguées tout au long du processus, avec une participation plus importante qu'attendue.



Représentativité

La majorité des ouvrières de Thales sont des femmes, ce qui est inhabituel pour une entreprise industrielle. Les négociations ont cherché à éliminer les discriminations entre personnel féminin et masculin, notamment sur les crédits-temps et congés parentaux. Contrairement aux restructurations précédentes, il n'a pas été possible de voir des vagues de licenciements uniquement féminines. Les propositions des représentantes ont permis de gommer les différences de genre et entre statuts. Humainement, le front commun a débouché sur une participation large des participantes. Francesca, récemment élue, a trouvé les formations suivies très utiles. Isabelle, déléguée cadre, a apprécié la pertinence des réflexions des nouveaux arrivants, ce qui a permis de pousser tout le monde vers le haut.

L'avenir de la loi Renault

Bien que la procédure Renault ait été utile pour défendre les intérêts des travail-

leuses, les déléguées demandent plus de transparence de la part de la direction. Peu de questions posées ont reçu des réponses complètes et précises. Les alternatives proposées par le personnel n'ont pas été suffisamment prises en compte. Des aménagements de fin de carrière ou des types d'organisation différents auraient pu sauver plus d'emplois. Malgré tout, le nombre de licenciements a été réduit de 115 à 91 grâce aux efforts des déléguées.

Les déléguées soulignent l'importance du rôle des syndicats dans la défense de l'emploi industriel, surtout face aux défis futurs. Ils reconnaissent que c'est en créant un conflit et non en l'évitant que l'on arrive à une bonne négociation. Dans le contexte général des prochains mois, avec le nouveau gouvernement belge, l'arrivée de Trump et l'exposition du secteur industriel aux aléas internationaux, les organisations de représentation des travailleuses auront beaucoup de pain sur la planche pour continuer à défendre l'emploi industriel.

Michel Barbuto

Débouchage d'oreilles ministérielles

Le 7 novembre 2024, 35.000 travailleuses avaient manifesté à Bruxelles pour exiger des mesures urgentes afin d'enrayer la pénurie des métiers de l'Aide et du Soins, et de garantir des services de qualité, financés selon les besoins de la population, sans marchandisation. En ce début d'année, c'est à Namur qu'elles ont fait entendre leur mécontentement.

Les quatre revendications principales étaient :

- Refinancement structurel des fonctions collectives ;
- Renforcement de l'attractivité des métiers et de la tenabilité des carrières, via des Accords Non Marchands ;
- Investissement dans les politiques fonctionnelles, en excluant la marchandisation et en garantissant des services de qualité ;
- Intensification et consolidation de la concertation sociale à tous les niveaux, dans les secteurs public et privé : les travailleuses sont les expertes de terrain !

Nous vous le racontions dans le précédent numéro du droit de l'Employé. A la suite de cette mobilisation, les organisations syndicales en front commun avaient adressé un courrier aux différents ministres. Aucun retour, si ce n'est... un post Facebook de la part du Ministre Coppieters !

Manifestation à Namur

En réaction, ce jeudi 23 janvier 2025, près de 1.000 militantes (personnel de l'Aide à domicile, des Maisons de repos, du Socio-culturel et de l'Aide sociale de la Région wallonne) se sont rassemblées devant l'Elysette pour déboucher les oreilles des différents ministres. Finalement, les représentantes des organisations syndicales ont

été reçues par le Ministre-Président Doli-mont et les ministres Coppieters, Jeholet et Desquennes.

Les échanges furent nourris. Voici ce qu'il en est ressorti après deux heures d'intenses discussions :

Budget global en augmentation... selon le gouvernement ! Cette supposée « augmentation » du budget n'est en fait que l'indexation déjà prévue et ne comporte pas de véritable politique nouvelle. Ce n'est donc en rien une avancée et c'est totalement insuffisant !

Économies à réaliser : le gouvernement conteste l'accusation de mener une politique d'austérité, mais se dit « responsable ». Il réfute toute intention de financer la réduction de dépenses publiques en piochant dans le budget du secteur. C'est pourtant déjà le cas avec la suppression des financements facultatifs, notamment dans les secteurs des Adultes en difficultés ou de l'insertion socio-professionnelle, mais aussi à travers la non-indexation des APE dans le secteur public.

Pénurie dans les métiers du Non Marchand : si le gouvernement rejoint nos constats et estime nécessaire d'y travailler sérieusement, rien de concret sur la table. **Accord Non Marchand :** le Ministre a manifesté son intention d'évaluer l'efficacité

des mesures de l'accord 2021-2024, avant d'entamer les négociations en 2027 comme l'accord de gouvernement le prévoit. Pas sans les syndicats ! Nous rappelons que l'horizon 2027 est bien trop lointain au regard des difficultés rencontrées par le personnel aujourd'hui. Aucune garantie budgétaire ne nous a par ailleurs été donnée.

Lors de cette rencontre, la CNE a réitéré avec force l'urgence d'investir de nouveaux budgets, particulièrement pour un accord social qui concerne tous les secteurs relevant de la Région wallonne, ainsi que pour tous les métiers (de l'éducatrice à l'ouvrière polyvalente, en passant par la secrétaire administrative, l'aide-soignante ou encore l'aide familiale, etc.). Le Gouvernement wallon semble ne pas avoir pris la réelle mesure de l'ampleur du chantier qu'il faudrait engager.

Restons mobilisées : le combat syndical s'annonce long et difficile, mais nous ne lâcherons rien !

*Stéphanie Van Langeveld
et Nadine Vansteeger*

En savoir plus





Notre Village

Trois ans de lutte « pour une victoire symbolique »

// Déléguées au sein de Notre Village, un établissement d'accueil résidentiel et de jour pour des adultes porteurs d'handicaps, Anna Fanni et Mélanie Indelicato nous expliquent comment leur équipe syndicale a obtenu une victoire importante après trois années de lutte.

// Anna Fanni et Mélanie Indelicato, vous êtes déléguées CNE depuis de très nombreuses années au sein de Notre Village, à Braine-L'Alleud. Récemment, vous avez décroché une victoire importante. De quoi s'agit-il ?

MI : On a arraché une compensation financière par rapport à un acquis - le remboursement à 100% des frais kilométriques - que l'ancienne direction nous avait retiré en janvier 2021, de façon unilatérale et sans concertation.

// Pourquoi dites-vous que cette victoire est symbolique pour vous et vos collègues ?

AF : À l'époque, la méthode employée pour nous retirer cet avantage financier avait choqué tout le monde : ce n'est qu'en consultant sa fiche de paie que le personnel s'est rendu compte qu'il n'avait plus droit au remboursement de ses frais de déplacement. Au-delà de la perte financière plus ou moins importante que ça représentait pour plusieurs collègues, il y avait surtout la manière dont ça s'est fait qui ne nous a pas plu du tout.

MI : Syndicalement, cette lutte est rapidement devenue symbolique au sein de l'entreprise car elle cristallisait le besoin des travailleuses d'être reconnues à leur juste valeur. Et ce, aussi bien financièrement qu'humainement. Pour nous, représentantes syndicales, il était donc impensable de ne rien obtenir de la direction.

// Comment votre délégation est-elle parvenue à obtenir une compensation financière ?

AF : On n'a rien lâché. Pendant trois ans, on a harcelé notre direction durant les conseils d'entreprise, on a organisé des séances d'informations, on a mené des enquêtes et des sondages... À un moment, notre équipe était même prête à aller jusqu'au tribunal pour défendre notre position, mais le changement de direction (en février 2022, NDLR) a facilité les négociations.

MI : Chacun a dû mettre un peu d'eau dans son vin pour arriver à un accord. D'une part, la nouvelle direction a consenti à faire de réels efforts alors que sa situation

financière reste compliquée, et d'autre part, nous avons accepté l'idée qu'on ne pourrait plus bénéficier d'un remboursement de nos frais kilométriques à hauteur de 100%.

AF : Mais on n'a pas à se plaindre de l'accord qui a été signé...

// C'est-à-dire ?

MI : On s'était fixé un montant minimum de 150€ bruts par an à atteindre. Au final, on a quand même réussi à obtenir un défraiement de 180€ bruts pour 2024 et pour 2025. Et à partir de 2026, les employées percevront 75€ bruts. Pour les 180 collègues concernées, ce n'est pas rien.

// Que retiendrez-vous de cette lutte ?

MI : Qu'il ne faut jamais baisser les bras ! Pendant trois ans, notre équipe a avancé seule sur ce dossier, sans aide de l'autre délégation syndicale de l'entreprise. Et pourtant, on y est arrivé.

AF : Humainement, notre équipe s'est aussi prouvée qu'elle était solide. On le savait déjà, mais on a désormais la confirmation qu'on peut compter l'une sur l'autre. Et ça, c'est très positif pour la suite.

Propos recueillis par Alan Marchal

Voir la vidéo



Frais de déplacement

Quelques évolutions en ce début d'année

Les déplacements que vous effectuez entre votre domicile et votre lieu de travail en train, métro, tram, bus ou vélo doivent obligatoirement faire l'objet d'une indemnisation de votre employeur. Le montant de ce remboursement a légèrement augmenté en ce début d'année. Malheureusement, pour les trains, l'augmentation du remboursement (2,01%) est plus faible que l'augmentation des tarifs de la SNCB (3,03%).

Si vous vous déplacez autrement (voiture, moto, à pied, etc.), il n'existe pas de minimum légal : l'intervention de votre employeur dépendra des règles fixées (ou non) au niveau de votre secteur, de votre entreprise ou individuellement. Les règles de déductibilité (para)fiscales ont été adaptées au 1er janvier.

Déplacements domicile-lieu de travail			
Mode de transport	Remboursement minimum ¹	Fiscalité (forfait légal)	Cotisations sociales
Train	Montant forfaitaire en fonction de la distance (aller-retour)	Exonéré	Non assujetti
STIB et De Lijn	71,8% du prix (limité à 44€ par mois)		Exonéré Non assujetti
TEC	Montant forfaitaire en fonction de la distance (aller-retour), limité à 75% du prix	Exonéré	Non assujetti
Vélo	Voir règles du secteur ou de l'entreprise.	En l'absence de règle, 0,29€ par km parcouru (max. 40km par jour)	Exonéré jusqu'à 0,36€ par km (max. 3.610€ par an)
Autres	Voir règles du secteur ou de l'entreprise	Exonéré jusqu'à 500€ par an (41,70€ par mois)	Non assujetti

1 Il peut y avoir des règles plus favorables au niveau du secteur ou de l'entreprise. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

Les déplacements que vous effectuez dans le cadre de votre travail (pour une mission, une livraison, une réunion ou autre) doivent obligatoirement faire l'objet d'un remboursement par votre employeur et ce, quel que soit votre moyen de transport.

Déplacements professionnels			
Mode de transport	Remboursement	Fiscalité	Cotisations sociales
Train	Prix du ticket	Exonéré (note de frais)	Non assujetti
STIB et De Lijn	Prix du ticket	Exonéré (note de frais)	Non assujetti
TEC	Prix du ticket	Exonéré (note de frais)	Non assujetti
Vélo	Voir règles du secteur ou de l'entreprise. En l'absence de règle, se baser sur les montants exonérés	Exonéré jusqu'à 0,36€ par km	Exonéré jusqu'à 0,36€ par km
Autres	Voir règles du secteur ou de l'entreprise. En l'absence de règle, se baser sur les montants exonérés	Exonéré jusqu'à 0,4415€ par km	Non assujetti

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 - Bénédicte Canivez - Myriam Djegham
Jean-François Libotte - Etienne Lebeau - Alan Marchal - Alice Mazy
Stéphanie Van Langeveld - Nadine Vansteeger - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)



Femmes, instigatrices de révolutions

Le 5 octobre 1789, des ouvrières, lavandières, blanchisseuses, des « Dames de la Halle » vendeuses des marchés parisiens se rassemblent à Paris pour protester contre la vie chère. De là, spontanément, des milliers de femmes en colère se mettent en marche vers Versailles. Leurs revendications sont économiques mais aussi politiques. Elles veulent notamment que la déclaration universelle des droits de l'Homme soit ratifiée. Le lendemain, après une nuit de siège, le château de Versailles est occupé forçant le Roi à signer la déclaration et à fuir. C'est un tournant dans la Révolution française.

Le 8 mars 1917, un mois après une grève spontanée de travailleuses du Textile, des femmes descendent dans les rues de Petrograd contre la guerre et la vie chère. Le lendemain, toute la ville se mobilise à travers des manifestations et des grèves. Les troupes que le Tsar a voulu utiliser pour réprimer les manifestantes se retournent contre lui et rejoignent les insurgées. Le Tsar est contraint d'abdiquer le 15 mars. La date de cette « journée des ouvrières », le 8 mars, début de la révolution russe, est depuis le symbole des luttes pour les droits des femmes.

Plus d'un siècle s'est écoulé depuis. De nombreuses travailleuses ont été au cœur des grandes luttes pour la justice sociale, le partage des richesses, les droits des femmes, la paix et la démocratie. Leurs conquêtes - inachevées - sont aujourd'hui plus que jamais menacées.

Les mesures prévues par le nouveau gouvernement l'illustrent bien : toutes les travailleuses sont attaquées, qu'elles aient ou pas un emploi, qu'elles soient ou pas en bonne santé, qu'elles soient migrantes ou belges, flamandes, bruxelloises ou wallonnes, femmes ou hommes, jeunes ou pensionnées. Comme souvent les femmes sont particulièrement visées. L'Arizona cherche à nous diviser. Ce gouvernement stigmatise les malades qui ne le seraient pas vraiment, les travailleuses des services publics sont présentées comme des privilégiées, les travailleuses

sans emploi seraient, elles, des profiteuses, les travailleuses sans papier des criminelles... En parallèle, il appelle à la clémence pour les personnes qui fraudent le fisc et s'apitoient sur le sort malheureux des patrons. La presse annonce pourtant que les grandes entreprises belges verseront 6,4 milliards de dividendes à leurs actionnaires (selon une étude d'Allianz Global Investors) cette année, 3% de plus qu'en 2024.

L'accord a été dicté par et pour les grands patrons. Il prévoit des mesures pour imposer le contrôle et réprimer la contestation qu'ils craignent, à juste titre. Ce qu'ils envisagent rejoint les politiques de casse sociale (destruction des droits des travailleuses, des services publics et non marchands), division (entre travailleuses avec ou sans emploi par exemple), haine (envers les migrantes), guerre (le budget de la défense est augmenté alors que celui de la santé est diminué)... Ces politiques rejoignent celles qui se développent à travers le monde, de la Hongrie aux Etats-Unis en passant par Israël. La NVA est d'ailleurs membre du groupe des Conservateurs et Réformistes Européens, aux côtés des partis d'extrême droite Fratelli d'Italia, Vox en Espagne.

Dans un monde de plus en plus régenté par des capitalistes machistes et racistes, une révolution est nécessaire tant au niveau national qu'international. Mettons-nous en route pour une révolution menée par et pour les travailleuses, au travers de mobilisations de masse, avec l'ambition de changer radicalement l'organisation de la société. Construisons le chemin vers une société juste, solidaire, pacifique, démocratique, écologique qui améliore le quotidien et le futur de toutes les travailleuses.

Rendez-vous dans la rue pour y manifester le 8 mars. Et participons toutes et tous à la grève générale du 31 mars : en arrêtant l'économie nous poursuivons qu'il n'y a pas de richesse sans travail, et nous forçons patrons et gouvernement.

*Myriam Djegham
responsable Action Femmes CNE*