



renouvelle

06/2025

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

PAGE 14

LE 22 MAI : MOBILISATION MASSIVE DU NON-MARCHAND



PRIORITÉ QUALITÉ
QUEL SCORE ATTRIBUEZ-VOUS À VOTRE JOB ?

PAGE 6



SOMMAIRE

CENTRALE

PRÉPARATION DU CONGRÈS :
LES TABLES RONDES SUR LE MILITANTISME 4

AVRIL EN ACTIONS :
DES MOBILISATIONS SYNDICALES PARTOUT DANS LE PAYS 8

PRIORITÉ QUALITÉ :
QUEL SCORE ATTRIBUEZ-VOUS À VOTRE JOB ? 10

TRAVAILLEURS FRANÇAIS DANS LE SECTEUR PUBLIC 11

CORPS SPÉCIAUX

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 6

SOINS DE SANTÉ

BIENVENUE À ELODIE CAYROL 13

22 MAI : MANIFESTATION NATIONALE DU NON-MARCHAND 14

RÉSIDENCE MONT FALISE :
UNE ACTION SYMBOLIQUE POUR UNE CAUSE NATIONALE 16

RÈGLEMENT PROJET 600 17

JOURNÉE DES INFIRMIERS :
UN HOMMAGE QUI DURE PLUS QU'UN JOUR ! 18

RÉGION WALLONNE

QUEL AVENIR POUR LE FOREM ? 20

RÉFORME DES PENSIONS

UN DURCISSEMENT SANS PRÉCÉDENT 22

Ont contribué : Florence Balle, Pierre Boulanger, Elodie Cayrol,
Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Manon Tambour,
Pascal Tytgat, Carine Vanderhaegen.



**Serrons-nous
les coudes...
il y a du pain
sur la planche !**

Alors que notre organisation syndicale se prépare à vivre son congrès quinquennal cet automne, les événements de ces derniers mois nous rappellent avec force l'importance du travail syndical : présent sur tous les fronts, ancré dans le quotidien des travailleurs et travailleuses.

Depuis plus de cent jours, la concertation sociale est piétinée. Derrière un vernis de dialogue, les décisions se prennent sans réel débat : report d'indexations, affaiblissement des pensions, réforme du chômage, démantèlement des fins de carrière... Le gouvernement avance, quoi qu'il en coûte aux travailleurs.

Nous, syndicats, ne restons pas les bras croisés. Dans les organes de concertation, dans les administrations, sur le terrain, nous continuons à défendre l'équité, à dénoncer l'austérité qui appauvrit et fragilise. Nos actions s'inscrivent dans la continuité d'un plan de mobilisation démarré fin 2024. Et si un rassemblement unitaire est prévu à Bruxelles le 25 juin, ce n'est qu'une étape dans un mouvement plus large pour défendre notre modèle social.

Et la vigilance s'impose aussi ailleurs. Le réarmement de l'Europe et les investissements massifs dans le secteur de la défense posent des questions de fond. Face à un contexte géopolitique tendu, la sécurité de demain ne peut se construire au détriment des droits sociaux, ni à n'importe quel prix éthique.

Sous prétexte d'harmonisation, on déstructure le statut des militaires, on nie leur réalité professionnelle. Quant aux investissements colossaux dans l'armement, ils posent question : ces milliards d'euros viendront-ils un jour justifier des coupes dans la santé ou l'éducation ?

Face à ce rouleau compresseur, le syndicat reste un rempart.

Le gouvernement veut accélérer sans concertation. Nous rappelons qu'il n'y a pas de sécurité durable sans justice sociale. Toute décision politique — même lorsqu'elle concerne des enjeux jugés "stratégiques" comme la défense ou la sécurité nationale — doit prendre en compte les personnes qu'elle affecte directement.

On ne peut pas justifier des réformes injustes sous prétexte qu'elles relèvent de la « stratégie » ou de « l'intérêt supérieur » du pays, sans consulter ni respecter ceux qui en subissent les conséquences.

La politique ne doit pas être déconnectée du réel, elle doit être participative, juste et inclusive.

Oui, il y a du pain sur la planche. Mais nous pouvons compter sur notre force collective, notre engagement constant, et notre volonté de construire un avenir plus solidaire. Ensemble, continuons à faire front.

Stéphane DELDICQUE

... le syndicat reste un rempart.

ENSEMBLE, RENFORÇONS LE MILITANT



Dans la perspective de son congrès de novembre 2025, la CSC Services publics a lancé une initiative forte et collective : un trajet sur le service aux membres, avec un objectif clair : réfléchir à l'avenir du militantisme et à la place du délégué dans notre organisation.

Un moment fort : les tables rondes sur le militantisme

Ce printemps, plus de 30 tables rondes ont été organisées dans nos régions et secteurs. Elles ont rassemblé des profils variés comme : des délégués actifs, d'anciens délégués, des affiliés et des non-affiliés.

Cette diversité a permis de croiser les regards, d'enrichir les échanges et de faire émerger des pistes concrètes pour renouveler le travail syndical. Le thème débattu s'articulait autour de 3 questions principales :

- Comment voyez-vous le militantisme d'aujourd'hui ? Qu'est-ce qui est caractéristique ?

- Quelles sont des caractéristiques d'un bon militant ?
- Qu'est-ce que la CSC peut faire pour renforcer le militantisme en qualité et quantité ?

Ces rencontres ont été animées par des facilitateurs, garantissant un cadre d'échange neutre, dynamique et constructif.

Et maintenant ? De la parole à l'action

Pour renforcer notre action syndicale sur le terrain, plusieurs leviers de progression ont été identifiés.

Il apparaît d'abord essentiel de renforcer la circulation de l'information, tant en interne qu'en externe. Une meilleure visibilité et une communication claire contribuent à consolider notre présence, à faire connaître nos initiatives et à valoriser les résultats obtenus.

La montée en compétences de nos militant-e-s reste une priorité. Le développement de parcours de formation adaptés aux réalités du terrain, accessibles dès les premiers pas dans l'engagement syndical, permettrait de favoriser l'autonomie et l'efficacité dans l'action.

Par ailleurs, des outils concrets sont nécessaires pour permettre à chacune et chacun d'agir dans les



ISME À LA CSC SERVICES PUBLICS



meilleures conditions : des supports adaptés, une signalétique identifiable et des ressources appropriées participent à renforcer notre légitimité sur le terrain.

Enfin, un accompagnement structuré et bienveillant des militant-e-s tout au long de leur engagement favorise leur implication dans la durée. Le travail collectif, la mise en réseau et la reconnaissance des contributions individuelles sont des éléments clés pour construire une dynamique syndicale forte et pérenne.

Ces pistes de réflexion s'inscrivent dans une volonté partagée de valoriser pleinement notre potentiel collectif, souvent sous-exploité, et de consolider notre rôle dans les lieux de travail.

Le processus se poursuit de manière structurée :

- Ces thèmes et idées pertinentes issus des tables rondes sont analysés.
- Une sélection de thèmes prioritaires est réalisée.
- Des groupes de travail seront constitués autour de ces thèmes, avec une composition volontairement diversifiée.

- Les personnes ayant participé aux tables rondes pourront rejoindre ces groupes de travail, si elles le souhaitent.

Ces groupes auront pour mission de développer des propositions concrètes pour améliorer notre manière d'agir sur le terrain.

Un rendez-vous en automne 2025

Le congrès prévu en 2025 sera l'occasion de faire un retour complet sur l'ensemble du processus et ses résultats.

Ce travail collectif, ancré dans le vécu des militant-e-s, prépare le terrain pour un congrès utile, ambitieux et proche du terrain.

Il s'agit d'un moment-clé pour réinterroger nos pratiques et renforcer ensemble l'engagement syndical à la CSC Services publics.



LE 28 AVRIL, JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le secteur des corps spéciaux a souhaité mettre l'accent sur ce thème au niveau de nos groupes : militaires, police, pompiers. Dès lors, des visuels publiés sur nos réseaux sociaux reprennent ce thème en lien avec les mesures du gouvernement Arizona. Dans ce cadre, un groupe de travail composé de délégués du secteur s'est réuni afin de développer une vision transversale : comment les mesures proposées par l'Arizona vont-elles nous impacter ? Quels sont les axes principaux ? En lien avec cette campagne, nous vous proposons d'aborder ici des explications plus précises.

L'Arizona a récemment mis en place une série de mesures qui ont suscité de vives réactions, notamment parmi les pompiers, les militaires et les policiers. Ces professions, essentielles à la sécurité publique, sont confrontées à des changements significatifs qui ne prennent pas suffisamment en compte la santé et la sécurité au travail des travailleurs.es.

Absence de mesures sur la santé et la sécurité au travail

Les nouvelles réformes ne prévoient pas d'amélioration substantielle en matière de bien-être au travail. Pourtant, nos professions sont exposées à des risques élevés, tant sur le plan physique que psychologique.

L'absence de mesures adaptées pourrait encore dégrader des conditions de travail déjà difficiles mais aussi augmenter le taux de burn-out et de blessures professionnelles.

Impact psychosocial des propositions

Parmi les décisions les plus contestées :

- **Relèvement de l'âge de la pension** : les travailleurs devront exercer plus longtemps, malgré la pénibilité de leurs fonctions. Peu ou aucune mesures transitoires ne sont prévues. Les solutions de reclassement sont irréalistes et inapplicables à court et moyen terme. La manque d'effectif actuel ainsi qu'un sous financement chronique ne permet pas au personnel de s'engager dans un parcours de formation parallèle pour favoriser un reclassement digne. Le nombre de postes adaptés est également critique et ne permet pas à tous.tes d'y accéder.
- **Fin des départs anticipés** : la suppression des départs anticipés prive ces professionnels d'une fin de carrière adaptée tenant compte de la particularité de leur profession. Le calcul du montant de la pension sur l'ensemble de la carrière, la suppression des tantièmes préférentiels et le recul de l'âge légal sont des mesures inacceptables pour nos métiers. Il s'agit d'un manque de reconnaissance flagrant de l'investissement et du don de soi des travailleur.es.

- **Interventions plus difficiles et agressions** : l'augmentation des agressions et la complexité des interventions rendent le travail plus éprouvant. L'encadrement psychologique n'est pas efficient dans l'ensemble de nos corps. Les mesures locales ou propres aux différentes entités ne nous paraissent pas suffisantes. L'ensemble des travailleur.es devraient pouvoir être soutenu.es, accompagné.es et assisté.es comme il se doit après une opération, une fusillade, un décès ou encore une agression dans l'exercice de leur fonction.
- **Baisse d'attractivité des métiers** : les mesures planifiées et l'absence de réelle reconnaissance risquent de décourager les nouvelles recrues, aggravant ainsi la pénurie de personnel. Nos métiers, bien qu'indispensables, attirent de moins en moins de candidat.es et ne les fidélisent plus sur le long terme.
- **Modifications des statuts sans mesures transitoires** : les changements annoncés ne permettent pas d'envisager l'avenir avec sérénité. Des changements qui font peur et qui à ce jour n'ont pas encore été discutés avec les partenaires sociaux.

Rôle des organisations syndicales

Face à ces projets, les organisations syndicales jouent un rôle clé dans la concertation sociale. Elles revendiquent des ajustements pour garantir des conditions de travail dignes et sécurisées. Leur engagement est essentiel pour obtenir des avancées en matière de bien-être et de protection des travailleurs.

Priorité au bien-être au travail

Il est impératif que le gouvernement respecte les lois et normes en vigueur concernant :

- **Le bien-être au travail** : Des mesures doivent être prises pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels.
- **La santé et la sécurité** : Des visites régulières des lieux de travail et des évaluations des risques sont nécessaires.
- **L'équipement de protection** : Un accès garanti aux équipements de protection individuelle et collective est indispensable.

Ces réformes doivent être repensées pour assurer un équilibre entre les exigences du métier et la protection des travailleurs. La concertation sociale sera déterminante pour obtenir des améliorations significatives.



PROPOSITIONS INSUFFISANTES
Agressions
Reclassements
Accompagnement
Attractivité
Effectifs insuffisants

AAAAGH!

À VOS CÔTÉS POUR DÉFENDRE VOS DROITS, VOS ACQUIS, VOTRE CARRIÈRE.

ENSEMBLE CONTRE L'ARIZONA
DES ANNONCES MAIS PAS DE CONCERTATION, PAS DE NEGOCIATION

NOTRE PRÉOCCUPATION, VOUS !

UN TRAVAIL DE L'OMBRE

Le saviez-vous ? Nous sommes présents lors des visites d'entreprise, nous travaillons au respect du Code du Bien-Être, nous proposons des mesures de préventions, nous analysons les incidents et accidents.

DE MEILLEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

ARIZONA - DES PROJETS QUI NOUS TOUCHENT TOUS.TES !

ON DIT NON , MILITAIRE - POLICE - POMPIER

Nous sommes contre ces changements unilatéraux et sans mesure transitoire et sans concertation.

Fin de la discussion sur les métiers pénibles et puis quoi encore?

WHAT?

SÉCURITÉ



SANTÉ



JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

28 avril 2025

La CSC vous soutient!

POLICE
POMPIERS
DÉFENSE



!?

RESPECT
BIEN-ÊTRE
CONCERTATION
EPI
EPC
NORMES

PSYCHOSOCIAL

Pénibilité
Horaire
Physique
Manque de personnel
Interventions difficiles

CHANGEMENT
PENSION
AGE
STATUT
ATTRACTIVITE



AVRIL EN ACTIONS : DES MOBILISATIONS SYNDICALES PARTOUT DANS LE PAYS

Le mois d'avril a été marqué par une forte mobilisation syndicale aux quatre coins du pays. Dans un climat social tendu, une série d'actions ont été organisées pour dénoncer la politique menée par le gouvernement Arizona, ainsi que les réformes en cours en Wallonie.

29 avril : actions interprofessionnelles sur tout le territoire

Le 29 avril, des actions interprofessionnelles ont réuni des milliers de travailleuses et travailleurs déterminés à défendre un avenir plus juste. Partout, les revendications portées ont été claires et fortes :

- **Des salaires justes et dignes,**
- **Un arrêt de la flexibilisation à outrance,**
- **La défense de notre système de pensions solidaire,**
- **Le refus de la limitation des allocations de chômage dans le temps,**
- **Le maintien et le renforcement des services publics.**

Une participation active du secteur public

Les agents du service public ont répondu présents en nombre, **témoignant de leur attachement à leurs missions** et de leur inquiétude face aux réformes structurelles annoncées. Leur mobilisation a été remarquable. En première ligne, face à une surcharge de travail croissante, des conditions de travail de plus en plus critiques et un manque criant de moyens humains et financiers, **ils se battent non seulement pour leurs droits, mais pour la qualité du service rendu à toute la population.**

24 avril : l'action SOS CPAS tire la sonnette d'alarme

Quelques jours plus tôt, le 24 avril, l'action SOS CPAS a été menée dans toute la Wallonie. À travers la distribution de tracts devant chaque CPAS, les travailleurs ont alerté sur les menaces qui pèsent sur ces institutions essentielles. En cause :

- **La volonté de fusion CPAS/communes**, qui risque de diluer les missions spécifiques d'aide sociale,
- **La limitation du chômage à deux ans**, qui ferait exploser la charge de travail des CPAS due à l'augmentation du nombre de bénéficiaires,
- **La pénurie de personnel qualifié** (assistants sociaux, éducateurs, psychologues, agents administratifs),
- **La réduction ou l'arrêt de nombreux subsides essentiels** (APE, capteurs emploi, tuteurs énergie/eau, aide alimentaire...).

Ces réformes menacent directement l'accès aux droits pour les plus vulnérables.

Le courage et l'engagement des travailleuses et travailleurs du service public, mobilisés partout sur le terrain, méritent d'être salués avec force. Leur lutte est celle de toutes et tous : pour une société solidaire, équitable et respectueuse du travail humain.

La lutte continue : rassemblement programmé le 25 juin

Depuis plus de 100 jours, les travailleurs sont accablés et la concertation sociale n'est qu'une mascarade. Nous faisons tourner l'économie et la société. Nous méritons mieux !

Le prochain rendez-vous est donné le mercredi 25 juin à Bruxelles pour un rassemblement national en front commun.



PRIORITÉ QUALITÉ

QUEL SCORE ATTRIBUEZ-VOUS À VOTRE JOB ?

Dans les métiers du service public, la fierté du travail bien fait est un moteur quotidien. Vous le savez mieux que quiconque : offrir un service de qualité n'est pas seulement un objectif, c'est une véritable source de satisfaction personnelle et professionnelle. Mais dans un contexte où les réformes s'enchaînent, où les moyens humains et matériels sont parfois insuffisants, garantir cette qualité devient un défi.

Face à ces réalités, notre organisation syndicale lance une grande campagne d'écoute des travailleuses et travailleurs du secteur public.

L'objectif ? Mesurer la perception de la qualité au travail et identifier, avec vous, les leviers pour l'améliorer.

Plusieurs axes sont abordés :

- Êtes-vous satisfait-e de ce que vous accomplissez au quotidien ?
- Disposez-vous des conditions nécessaires pour fournir le service de qualité que vous souhaitez offrir ?

• Quelles améliorations seraient nécessaires, selon vous ?

• Avez-vous des idées concrètes et réalistes pour changer les choses ?

Votre expertise est précieuse. En prenant quelques minutes pour répondre à notre enquête anonyme, vous contribuez à une démarche collective visant à porter des revendications concrètes et des recommandations politiques fortes, basées sur la réalité du terrain.

Parce que travailler dans la qualité, ce n'est pas un luxe, c'est un droit. Ensemble, faisons en sorte qu'il le reste.

Participez à l'enquête en scannant le QR code ci-après. Le formulaire est accessible jusqu'au 15 juillet. Votre avis compte !



Scannez le code
et répondez à l'enquête



TRAVAILLEURS FRANÇAIS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le ministre des Finances rétropédale, mais jusqu'où ?

Le Service du Précompte Professionnel du SPF Finances a envoyé le 8 mai 2025 un courrier aux employeurs du secteur public, qui annonce que les employeurs doivent retenir désormais du précompte professionnel belge, à partir du 17 mars 2025, pour les travailleurs résidents en France et de nationalité française, en vertu d'un Accord amiable franco-belge du 17 mars 2025.

Les affiliés et délégués de certains organismes, surpris de ce changement soudain, ont alerté leur permanent responsable à la CSC Services publics, qui, à son tour, a demandé au service des frontaliers français de la CSC et au service d'étude de la Centrale de travailler sur ce sujet.

Les principes de la Convention Préventive de Double Imposition :

Pour une meilleure lisibilité, nous ne reprenons que le cas des résidents français de nationalité française qui travaillent dans le secteur public belge. L'inverse est aussi vrai.

La version en vigueur à ce jour

Depuis le 10 mars 1964, il existe une Convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions (CPDI). Cette Convention a connu plusieurs avenants, dont le dernier est entré en vigueur le 1er juillet 2013. C'est ce texte qui est applicable actuellement.

De manière générale, les rémunérations des travailleurs ne sont imposables que dans l'Etat sur le territoire duquel s'exerce l'activité professionnelle (Art. 11 CPDI). C'est ce principe qui s'applique pour les rémunérations du secteur privé.

Cependant, lorsque l'employeur est l'Etat belge, une de ses subdivisions, ou une personne morale de droit public belge ne se livrant pas à une activité industrielle ou commerciale, les rémunérations payées ne sont imposables qu'en Belgique (Art. 10.1).

Mais il existe une exception à cette disposition (Art. 10.3) : lorsque ces rémunérations sont payées à des résidents français possédant la nationalité française, elles sont imposables dans l'Etat de résidence du bénéficiaire, soit la France.

C'est donc le principe en vigueur à ce jour, selon la CPDI.

La version qui est signée, mais pas en vigueur

Une nouvelle Convention a été signée 9 novembre 2021, mais elle n'est pas encore en vigueur. Il faut encore que chaque pays adopte une loi d'approbation et la notifie à l'autre pays. L'entrée en vigueur effective ne pourra se faire alors qu'à partir du 1er janvier de l'année qui suivra les notifications.

Dans cette version, l'article 18 reprend les principes valables pour la fonction publique.

>>>



Pour ce qui concerne l'exception qui nous préoccupe, cela deviendra ceci :

- Les prestations effectuées en France pour un résident français de nationalité française seront imposables en France (Art. 18, §1er, b). Par déduction, les prestations effectuées en Belgique seront imposables en Belgique.
- Les binationaux (BE – FR uniquement) seront aussi totalement exclus de l'exception, tant pour ce qui concerne les salaires et traitements (Art. 18, §1er, b) que pour les pensions (Art. 18, §2, b), et seront ainsi imposables en Belgique.

Portée de l'accord amiable signé le 17 mars 2025

La Belgique et la France avaient conclu un Accord amiable, non daté mais publié au Moniteur belge le 9 novembre 2009, qui excluait les binationaux (BE-FR) de l'exception prévue par l'article 10.3.

Un Arrêt de la Cour de cassation du 17.09.2020 a établi que l'article 10.3 de la Convention n'inclut pas la condition de ne pas être binational pour bénéficier de l'exception qu'il prévoit.

Et la Cour a conclu également qu'un Accord amiable, tel que prévu par l'article 24 de la Convention, ne peut permettre aux Etats de déroger aux dispositions qui sont reprises dans la Convention, ni d'ajouter des conditions que la Convention ne prévoit pas.

L'Accord amiable signé le 17 mars 2025 corrige ainsi la position erronée de l'Accord de 2009 en précisant que l'exception prévue à l'article 10.3 s'applique aux résidents de l'autre Etat qui en possèdent la nationalité, qu'ils possèdent ou non la nationalité du premier Etat (points 1 et 2 de l'Accord de 2025).

Cet Accord amiable dit également dans son point 3, sur base d'une lecture attentive et rigoureuse, que les articles 11, pour les rémunérations, et 12, pour les pensions, s'appliquent, **sous réserve** des dispositions de l'article 10.

Par conséquent, l'exception prévue par l'article 10.3 subsiste bel et bien dans l'état actuel des choses, quoi qu'en dise le SPF Finances dans son courrier du 8 mai 2025.

En outre, si l'Accord venait à modifier ce qui est écrit dans la Convention actuelle, il retomberait inévitablement dans les travers soulevés en 2020 par la Cour de Cassation pour l'Accord de 2009.

Enfin, une convention en termes d'impôts ne peut pas violer le principe de non-rétroactivité qui prévaut dans ce domaine.

Interventions et réaction du Ministre des Finances

Ce jeudi 15 mai, trois parlementaires fédéraux de la province de Luxembourg ont interpellé le Ministre en séance plénière sur le sujet et l'inquiétude que cela provoque notamment dans le secteur des soins de santé.

Le Ministre a répondu que cet accord pose des problèmes, qu'il allait demander à son administration de les examiner, de prévoir les mesures transitoires nécessaires et que cet accord ne sera pas appliqué dans un sens défavorable aux contribuables.

Il ne peut être question, selon lui, de rétroactivité. Une période transitoire sera mise en place jusqu'à la fin de l'année, au moins.

Les autorités françaises en seront informées et le SPF Finances communiquera rapidement à l'attention des intéressés.

C'est donc une première et belle victoire sur ce sujet.

Conclusions du service d'études à ce stade

Le service d'étude de la CSC Services publics arrive à la conclusion que le courrier du Service du Précompte professionnel a mal interprété l'accord du 17 mars 2025 et a utilisé à tort le texte de la nouvelle CPDI qui n'est pas encore en vigueur.

Sur base de notre analyse, il ne peut être question à ce jour, pour les résidents français de nationalité française ou binationaux, sur base de la CPDI en vigueur, ni d'être taxés en Belgique ni d'être soumis au précompte professionnel belge sur leurs revenus professionnels venant du service public belge.

Et l'Accord amiable du 17 mars 2025 ne peut pas changer la portée des Conventions.

Ce n'est donc que, lorsque la nouvelle CPDI entrera en vigueur (le premier janvier de quelle année ?), les changements expliqués plus haut et invoqués par le SPF Finances pourront s'appliquer.

Et nous prévoyons un beau casse-tête pour les services du personnel lorsqu'il faudra ventiler les jours (de télétravail, de maladie, de congé,...) où le travailleur se trouvera en France, pour pouvoir calculer le précompte professionnel à retenir en Belgique ...

Nous attendons donc avec impatience et attention ce que va communiquer sous peu le SPF Finances sur ce sujet.

Cependant, nous attendrons avec beaucoup plus de patience la finalisation de la mise en œuvre de la nouvelle Convention.

Pascal TYTGAT

BIENVENUE À ELODIE CAYROL, NOUVELLE SECRÉTAIRE PERMANENTE DES SOINS DE SANTÉ POUR BRUXELLES-CAPITALE

Diététicienne à l'Hôpital des Enfants Reine Fabiola, son parcours syndical a débuté grâce à des échanges fréquents avec le délégué en place, Jean Fernandez, au sujet des injustices observées au sein de l'hôpital. Révoltée par ces situations, même lorsqu'elles ne la concernaient pas directement, elle a reçu la proposition de rejoindre l'équipe. Après une courte période de réflexion, elle a accepté et est devenue déléguée en mai 2016.

« Être déléguée, c'est faire face à l'imprévu : résoudre des problèmes, défendre des affiliés, analyser des dossiers complexes, participer à des auditions... Ce métier est aussi enrichissant humainement qu'intellectuellement. Il ne s'agit pas de défendre tout à tout prix, mais de lutter contre les vraies injustices. »

Pour elle, c'est le bon moment pour se lancer comme déléguée syndicale. Il y a en effet du pain sur la planche car les politiques tentent de sucrer les acquis, sans trop de scrupules. Grâce à sa pugnacité dans le traitement des dossiers individuels et sa détermination à défendre les valeurs syndicales partout où elle va, Elodie veut faire partie des délégués.e.s investi.e.s, qui tâchent chaque jour, à leur niveau, de faire changer les choses.

D'abord déléguée à l'HUDERF, elle prend aussi un mandat aux comités mixtes (syndicats publics et privés) un comité en suivi du regroupement de trois hôpitaux, Bordet, HUDERF et Erasme, sous la dénomination du HUB (Hôpitaux Universitaires de Bruxelles).

Elle avait comme mission, sous l'œil du délégué permanent, son mentor, Jean FERNANDEZ, les dossiers HUDERF, participait aux réunions ainsi qu'aux divers comités de base.

Son engagement l'a amenée également à intégrer le Comité IRIS (comité qui reprend des délégués.e.s des 5 hôpitaux publics), puis le groupe Hpcom chargé de la communication de la CSC Services publics Soins de Santé.

Aujourd'hui, Secrétaire Permanente des Soins de Santé pour la région de Bruxelles, elle occupe cette fonction avec détermination et motivation. Elle aura dans sa fonction la gestion des MR/MRS et les hôpitaux publics.

« Je suis plus que motivée pour mettre ma pierre à l'édifice afin de défendre les travailleurs les plus démunis mais également à faire entendre nos voix auprès des directions et des politiques. Le chemin sera long mais je suis tenace ! »

Elle peut compter également sur l'équipe de la régionale de Bruxelles qui est plus qu'heureuse de l'accueillir.

« Lors d'une interview pendant une manif, j'ai mentionné en plaisantant une reconversion dans un Food truck à cause du manque d'effectifs. L'extrait a été diffusé hors contexte... et j'ai reçu de nombreux messages me demandant si je quittais vraiment la diététique ! Une bonne leçon sur l'importance de bien choisir ses mots face aux médias. »



LE 22 MAI : MOBILISATION POUR LES SOINS DE SANTÉ ET LES MÉTIERS DU NON-MARCHAND



Une nouvelle mobilisation d'ampleur s'est tenue ce 22 mai 2025 dans les rues de Bruxelles. À l'appel des organisations syndicales, les travailleuses et travailleurs du secteur Non-Marchand sont une fois encore descendus dans la rue pour faire entendre leurs revendications : des accords sociaux dignes de ce nom, mais aussi des investissements publics à la hauteur des besoins concrets du terrain.

Des professionnel-le-s essentiel-le-s mais invisibilisé-e-s

De nombreux métiers étaient représentés : puéricultrices, aides-familiales, aides-soignantes, infirmières en maisons de repos, éducateurs spécialisés dans la jeunesse ou le handicap, formateurs en insertion, travailleurs du secteur artistique, et bien d'autres encore. Toutes et tous partagent une réalité commune : des professions indispensables au lien social et au bien-être collectif, mais sous-financées, précarisées, et trop souvent délaissées par les autorités politiques.

Une colère qui monte, une mobilisation qui s'amplifie

Cette journée du 22 mai s'inscrit dans la continuité des mobilisations massives des 7 novembre 2024 et 13 février 2025, qui avaient déjà rassemblé des dizaines de milliers de manifestant-e-s. Le message reste clair : les travailleuses et travailleurs exigent des conditions de travail décentes, des carrières supportables et une reconnaissance réelle de leurs missions.

Des choix politiques inquiétants

Face à ces demandes légitimes, les réponses des gouvernements sont pour le moins préoccupantes. Les secteurs du Non-Marchand font face à une série de réorganisations, de mesures d'économies et à une absence de perspective d'accords sociaux structurels.

Pire encore, le gouvernement Arizona impose une véritable triple peine : appauvrissement de la population, flexibilisation accrue du travail, et désinvestissement continu dans les services à la population. Ces politiques auront des conséquences graves, non seulement pour les professionnel-le-s du secteur, mais également pour les bénéficiaires et les usagers, ainsi que pour la qualité et la pérennité des services publics rendus.

Une lutte collective pour l'avenir des services publics

Face à cette situation alarmante, la mobilisation du 22 mai se voulait un acte fort de résistance et de solidarité entre les professions du soin, de l'éducation, de l'insertion et de la culture. Partis de la gare du Nord, les manifestant-e-s ont rappelé qu'un service public fort passe par des investissements humains, des moyens financiers adaptés, et une volonté politique claire.

Plus que jamais, le secteur Non-Marchand reste mobilisé pour défendre des services de qualité, accessibles à toutes et tous, et portés par des professionnel-le-s reconnu-e-s et respecté-e-s.



UNE ACTION SYMBOLIQUE POUR UNE CAUSE NATIONALE



Ce 22 mai, la maison de repos Mont Falise de l'intercommunale du CHR Huy s'est mobilisée aux couleurs de la solidarité !

À l'occasion de la manifestation nationale, une action symbolique a été menée au sein de notre établissement. Ensemble, tous métiers confondus, nous avons arboré fièrement les couleurs de la CSC Services publics et brandi des slogans pour dénoncer l'oubli inacceptable du secteur Non-Marchand par le gouvernement.

Notre action, empreinte de calme, de dignité et de solidarité, n'a en rien perturbé les soins aux résidents. Bien au contraire : ces derniers ont exprimé leur compréhension et leur soutien, conscients de l'importance de notre engagement.

Cette action, à la fois discrète et forte de sens, a permis de réaffirmer haut et fort notre volonté de défendre des services publics de qualité, à la hauteur des besoins et du respect dû aux travailleurs et aux bénéficiaires.

Car le Non-Marchand, c'est le cœur battant de notre société. C'est lui qui garantit l'accès aux droits fondamentaux, qui soutient les plus vulnérables, qui porte des valeurs de justice, de solidarité et d'humanité.

Nous avons rappelé une évidence trop souvent ignorée : les services aux personnes ne sont pas des coûts, mais des richesses.

Merci à la délégation du CHR de Huy



RÈGLEMENT PROJET 600 : PROJET DE FORMATION D'INFIRMIER

Ce projet est géré par le Comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public qui est composé paritairement de représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs.

1. Contrat et règlement de travail

Le travailleur reste sous contrat avec son employeur actuel. Seules les prestations changent, le règlement de travail reste d'application.

2. Rémunération

La rémunération brute indexée, primes, chèques repas, assurances, ... sont maintenus.

Il n'y aura pas d'indemnités pour prestations irrégulières durant les jours non prestés.

En promotion sociale (temps partiel formation/travail), des prestations irrégulières sont possibles si elles n'entravent pas les études.

Les frais de déplacement vers l'école/stage sont remboursés comme les déplacements domicile-travail.

3. Activité complémentaire

L'activité complémentaire est autorisée si elle n'interfère pas avec les études (cours, stages, examens) ; les études restent prioritaires et l'employeur ne peut pas imposer de prestations pendant les périodes de dispense.

4. Dispense de service

Si la formation est programmée à temps plein, la dispense sera totale pendant l'année scolaire.

Une exception est à préciser pour les étudiants A2 qui doivent prester 10 jours de travail (à répartir durant l'année).

5. Congés annuels

Les congés doivent être pris en juillet, août et/ou septembre mais pas durant Toussaint, Noël, Carnaval, Pâques (exemption de travail).

En cas de seconde session, la priorité sera donnée aux congés en août.

Si tous les congés n'ont pas été pris à la fin de l'année, ils peuvent être indemnisés si ce cas de figure est prévu par l'employeur).

En promotion sociale, les congés sont utilisables tout au long de l'année scolaire.

6. Attestations obligatoires

Sont à remettre à l'employeur :

- L'attestation d'inscription (dans les 15 jours).
- L'attestation d'assiduité (chaque trimestre).
- L'attestation de résultats (fin d'année ou de module).
- Les attestations de seconde session le cas échéant.
- Les justificatifs d'absence (maladie, circonstances, etc.).
- En cas de non-remise, une suspension du salaire pourrait être envisagée.

7. Accompagnement

Un accompagnateur suit le parcours du travailleur, tout problème ou intention d'abandon doit lui être signalé.

Le travailleur doit fournir les documents demandés et participer aux rendez-vous.

8. Durée de la formation

La formation débute au 1er jour de l'année scolaire ou module et se termine à la fin de la première session de la dernière année ou après les stages.

La réussite, l'abandon, l'échec ou les absences injustifiées (>10% des cours) constituent des causes de fin automatique.

9. Dérogation

Une dérogation peut être demandée au Comité de gestion dans le cas d'événements graves ou de déficit de points. Cette demande doit se faire par lettre de motivation au Comité dans le mois suivant l'événement ou la délibération, et peut être accordée exceptionnellement, après analyse.

Le respect des obligations administratives joue un rôle dans la décision.

10. Engagement après formation

Travailler 5 ans dans le secteur fédéral de la santé (temps plein ou partiel) comme infirmier constitue une obligation après la réussite de la formation.



SEMAINE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS : UN HOMMAGE QUI DURE PLUS QU'UN JOUR !

Le 12 mai, Journée mondiale de l'infirmière, a été une occasion précieuse de mettre à l'honneur le travail essentiel des infirmières et infirmiers dans nos hôpitaux.

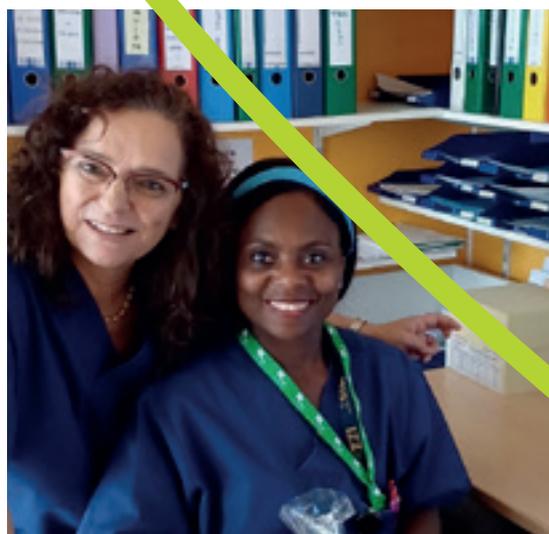
Mais pour la CSC Services publics, une seule journée ne suffit pas !

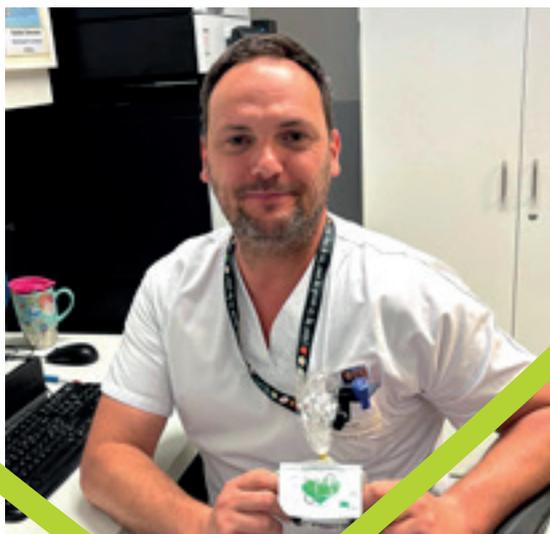
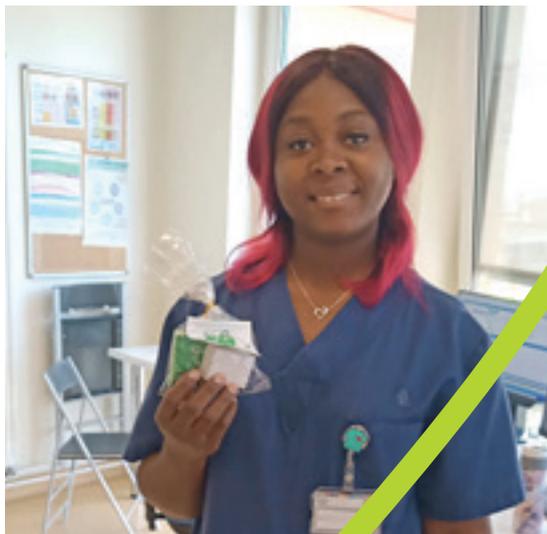
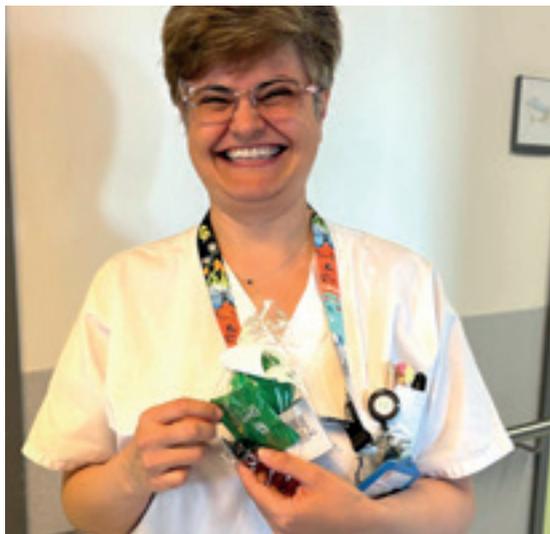
Leur engagement, professionnalisme et humanité devraient être mis à l'honneur tous les jours de l'année.

Dans les hôpitaux du réseau IRIS comme dans tous les établissements de santé du pays, nous sommes à vos côtés pour vous remercier, vous écouter et porter votre voix.

Parce que prendre soin de ceux qui soignent, c'est essentiel.

Elodie CAYROL





QUEL AVENIR POUR LE FOREM ?

LE PERSONNEL S'INTERROGE FACE À UNE RÉFORME SOUS CONTRAINTE

Depuis la publication des notes d'orientation et de la Déclaration de Politique Régionale dont a découlé le plan d'entreprise, le Forem – acteur clé du service public de l'emploi en Wallonie – est au cœur d'une transformation majeure.

Mais sur le terrain, une inquiétude profonde monte chez les agents et leurs représentants syndicaux de la CSC Services publics. Entre promesses de redonner du sens et contraintes budgétaires drastiques, le personnel se demande si l'efficacité et la continuité du service public peuvent encore être garanties dans ce contexte nébuleux.

L'inquiétude ne touche pas seulement le personnel, elle concerne également le public fragilisé qui deviendra de plus en plus nombreux à la suite de l'application des réformes gouvernementales.

Un plan d'entreprise qui se réinvente

Pour faire face aux défis de taille qui l'attendent au tournant, le Forem a listé et redéfini ses orientations stratégiques, sa mise en œuvre opérationnelle et ses moyens sur 5 axes déclinés en 12 programmes :

- 1/ accompagner pour insérer (intensifier la prise en charge des demandeurs d'emplois, les responsabiliser, mobiliser les acteurs de l'insertion socio-professionnelle, concrétiser les mécanismes d'orientation...)
- 2/ former pour insérer (améliorer la formation, optimiser l'offre, intégrer les compétences numériques, mutualiser les équipements...)
- 3/ répondre aux besoins RH des entreprises (écoute pointue des besoins et offre de solutions, aide incontournable au recrutement, mutualisation des informations...)
- 4/ embarquer les collaborateurs pour plus d'impact (recruter les talents, fidéliser les collaborateurs, développer les compétences, consolider les évolutions professionnelles...)
- 5/ piloter pour plus d'impact (professionnalisation de gestion de projets et accompagnement au changement, transparence du budget, se baser sur des objectifs clairs et des indicateurs clés...)

Au regard du contenu, ce plan d'entreprise aurait pu s'intituler : « **Impact : comment faire plus avec moins ?** »

Des objectifs ambitieux... mais avec quels moyens et dans quels délais ?

La volonté du Gouvernement est claire : faire du Forem un service public exemplaire, capable de répondre à des défis cruciaux tels que l'atteinte d'un taux d'emploi de 80 %, aligné sur les objectifs européens. Mais cette ambition se heurte à une réalité bien plus rude. Avec l'annonce du non-remplacement de deux départs sur trois – principalement au sein du personnel de support –, les équipes redoutent une détérioration du service rendu aux citoyens.

“Je commence à avoir de plus en plus de tâches administratives au détriment de mon cœur de métier.”

Car c'est bien là que le bât blesse : comment continuer à accompagner efficacement chercheurs d'emploi et entreprises avec des effectifs réduits, tout en absorbant de nouvelles missions ? L'administration parle de redonner de l'autonomie et du sens au travail, mais sans moyens supplémentaires, cela ressemble de plus en plus à un vœu pieux.

“Je suis très sceptique sur le traitement réservé aux PME, sachant que la majorité de notre temps de conseillers entreprises est actuellement dédié aux projets tels que Coup de Poing Pénurie et Jobday, très souvent utilisés par les grandes entreprises.”

Le Forem constitue le trait d'union entre les différents acteurs : chercheurs d'emploi, entreprises, collaborateurs, partenaires et autorités publiques. Il est utopique de croire que cet organisme public puisse endosser seul la responsabilité de l'atteinte des 80 pourcents. Concrètement, 250.000 demandeurs d'emploi doivent être casés dans les 40.000 offres d'emploi qui transitent actuellement par le Forem.

“Si je dois insérer 80% de mes stagiaires, alors, je ne pourrai prendre que ceux que je suis certain de pouvoir insérer.”

Un personnel mobilisé mais sous pression

Les représentants de la CSC Services publics Forem, après avoir consulté les agents lors d'assemblées générales, relaient un message clair : les collègues restent profondément attachés à leur mission de service public. Mais le découragement gagne du terrain. « Chacun est prêt à retrousser ses manches », assure le syndicat, « mais quelles garanties avons-nous que nos efforts ne seront pas vains ? »

Le personnel du Forem compte un peu plus de 5000 personnes. Mais est-ce suffisant au vu du lifting attendu ? Sans doute mais pas aux endroits stratégiques et ni outillés adéquatement. Il faut certes opérer des changements mais pas en un claquement de doigts. L'accompagnement au changement doit se prévoir dans le temps. Et le temps, apparemment, nous n'en disposons pas beaucoup.

La feuille de route prévoit un recentrage sur les missions de base : renforcer la première ligne, en contact direct avec les chercheurs d'emploi (les conseillers et les formateurs). Une vision cohérente, sur le papier. Mais sa mise en œuvre rapide et sans appui suffisant inquiète les équipes, qui constatent une pression accrue sur l'atteinte des objectifs, alors même que les ressources et moyens fondent comme neige au soleil.

“Par soucis de rentabilité, on va devenir des robots de l'accompagnement.”

Des questions sans réponse sur la prise en charge des publics fragilisés

Autre point d'inquiétude majeur : l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi. Dans son courrier adressé au personnel en novembre 2024, le ministre rappelait l'importance du respect dû aux agents du Forem, tout en affirmant que « toute personne mérite d'être aidée, soutenue et accompagnée ». Mais cette déclaration d'intention peut-elle se traduire dans les faits, si les partenaires associatifs censés prendre en charge ces publics ne disposent pas des financements nécessaires ? Seront-ils soumis aux mêmes exigences de résultats, même quand il s'agit de simples préqualifications ?

“Je n'ai plus assez de possibilités d'adresser parce que les partenaires n'osent plus s'engager.”

Nous entendons également de nombreuses rumeurs quant au détricotage des offres de proximité (ALE et Maison de l'Emploi au sein des communes) dans le but d'une centralisation des services, ce qui pénaliserait encore un peu plus le public fragilisé.

Formation, requalification : des options menacées ?

Dans un contexte socioéconomique tendu, parfois proche du cataclysme social, où de nombreux Wallons rencontrent le besoin de se former ou de se reconverter, la question de la sécurisation des parcours se pose.

A l'heure d'écrire ces lignes, la question se pose : pourront-ils suivre les formations nécessaires sans craindre de perdre leur garantie de revenus ? En effet, qui dit métier en pénurie dit souvent formation obligatoire qui peut s'étendre sur plusieurs années. En fonction des nouvelles mesures d'application sur la durée possible des allocations de chômage, le candidat se verra terminer sa formation sans revenu. (Un parcours d'orientation, de préqualification puis de qualification + acquisition des compétences comportementales peut aussi prendre du temps)

“Je suis confrontée à des délais de réponses très longs de la part d'autres organismes, ce qui prolonge la durée de la prise en charge et donc les possibilités d'aller / de retourner à l'emploi.”

Aussi, les structures d'accompagnement, déjà fragilisées, seront-elles suffisamment soutenues pour faire face à l'augmentation plus que probable de la demande ?

Un appel au dialogue et à la responsabilité partagée

La CSC Services publics Forem ne se contente pas de tirer la sonnette d'alarme. Elle appelle à un véritable dialogue avec le ministre de tutelle et à un engagement fort du Gouvernement wallon pour garantir l'avenir du service public de l'emploi. « Le Forem ne peut, à lui seul, porter la charge d'une réforme aussi ambitieuse », soulignent les représentants. Tous les acteurs du marché de l'emploi doivent être mobilisés et responsabilisés pour que les objectifs fixés soient atteints.

“Impossible de tout faire ! Il va falloir prioriser et donc délaisser certaines activités au détriment des besoins des demandeurs d'emploi.”

Il est aussi certain que les délais attendus ne sont concrètement pas réalistes. Si les exigences restent en l'état, nous risquons fortement d'aller droit dans le mur. Est-ce un acte délibéré afin de justifier un détricotage du service public pour ensuite faire un appel décomplexé au privé ? Nous espérons sincèrement que non.

En tout cas, le message est clair : sans un soutien réel, sans vision globale ni moyens adaptés, sans un timing réaliste, le risque est grand de voir se détériorer un service essentiel à la cohésion sociale et au dynamisme économique de la Wallonie.

Manon TAMBOUR

Florence BALLE



RÉFORME DES PENSIONS

UN DURCISSEMENT SANS PRÉCÉDENT QUI PÉNALISE L

Le récent accord de gouvernement Arizona prévoit des changements drastiques dans le système des pensions. Appliquées entre 2025 et 2027, ces mesures durcissent les conditions d'accès à la pension anticipée, réduisent les périodes assimilées (chômage, maladie) et affaiblissent durablement le pouvoir d'achat des pensionnés. Cette réforme marque un tournant idéologique, favorisant une privatisation progressive des pensions au détriment de la solidarité sociale.

1. Un accès restreint à la pension anticipée

Régime actuel

Aujourd'hui, il est possible de partir avant l'âge légal sous certaines conditions :

- À 60 ans avec 44 années de carrière
- À 61 ou 62 ans avec 43 années de carrière
- À 63, 64 ou 65 ans avec 42 années de carrière

Ce qui change

Dès 2027, les nouvelles règles imposeront des conditions bien plus strictes :

- Seules les années comptant au moins 156 jours de travail effectif seront prises en compte dans le calcul de la carrière.
- Pour partir à 60 ans, il faudra 42 ans de carrière avec au moins 234 jours de travail effectif par an (9 mois à temps plein).
- Les périodes de maladie, chômage et interruption de carrière ne seront plus assimilées.

> Conséquence : Un seul jour de maladie ou de chômage peut faire perdre une année entière dans le calcul de la carrière !

2. Un système de malus inéquitable pour les départs anticipés

À partir de 2026, un système de bonus-malus sera instauré :

- Malus de 2% par an jusqu'en 2030
- Malus de 4% entre 2030 et 2040
- Malus de 5% après 2040

Ce malus frappera les travailleurs n'ayant pas atteint 35 ans de carrière avec 156 jours prestés par an.

> Impact direct : Un travailleur malade, un proche ayant pris un congé parental ou un salarié ayant connu du chômage technique paiera le prix fort en perdant une partie de sa pension.

3. Réduction progressive des périodes assimilées

Aujourd'hui, plusieurs périodes de non-travail (maladie, chômage, congé parental, etc.) sont prises en compte dans le calcul de la pension.

Avec la réforme, ces périodes seront limitées :

- 2027 : elles ne pourront représenter plus de 40% de la carrière.
- Chaque année, ce plafond diminuera de 5% pour atteindre 20% en 2031.

4. Un changement de paradigme pour les fonctionnaires

Cette réforme bouleverse les règles du jeu pour les fonctionnaires ayant déjà investi leur carrière sous un cadre spécifique. Désormais, ils se retrouvent confrontés à de nouvelles exigences en matière d'années et de jours de travail effectif, ce qui remet en question leurs plans de retraite.

Il est essentiel de rappeler que :

- Les barèmes de rémunération de la majorité des fonctionnaires sont limités à 29 années.

DES TRAVAILLEURS ET LES FONCTIONNAIRES

- Au-delà de cette durée, leur salaire n'évolue plus, hormis l'indexation automatique.
- Un prolongement de carrière forcé n'apportera donc aucune augmentation salariale, mais uniquement un allongement de la durée de cotisation.

Cette situation crée une double peine pour les fonctionnaires, qui devront travailler plus longtemps sans amélioration de leur rémunération et avec une pension potentiellement réduite.

Un calcul des pensions désormais basé sur une carrière complète de 45 ans.

L'un des changements les plus lourds de conséquences concerne le mode de calcul des pensions.

- Avant la réforme : La pension était calculée sur base des 10 dernières années.
- Avec la réforme : Elle sera calculée sur l'ensemble de la carrière, soit 45 ans.

> Conséquences :

- Ceux qui ont connu des bas salaires en début de carrière verront leur pension fortement réduite.
- Les fonctionnaires ayant commencé jeunes dans des postes moins bien payés seront pénalisés.
- Ceux ayant eu une carrière hachée (interruptions pour maladie, maternité, chômage) verront leurs revenus de pension fondre.

Cette mesure est particulièrement injuste pour les travailleurs issus de milieux modestes, qui auront cotisé toute leur vie sans pouvoir bénéficier d'une retraite décente.

5. Une privatisation rampante des pensions

En parallèle de ces restrictions, le gouvernement favorise de plus en plus le troisième pilier des pensions : les assurances privées.

- Les travailleurs devront cotiser individuellement pour compenser les pertes de la pension publique.

- Les banques et assurances profiteront de nouveaux marchés lucratifs, au détriment de la sécurité sociale.

> Conséquence :

- Seuls les plus aisés pourront compléter leur pension par des assurances privées.
- Les travailleurs précaires, les temps partiels et les malades subiront une perte nette de revenus.

8. Fin de l'enveloppe bien-être et gel des pensions

L'enveloppe bien-être, qui permettait d'ajuster les pensions en fonction du coût de la vie, sera supprimée d'ici 2029.

Cette mesure représente une économie de 2,8 milliards d'euros, mais se traduira par une baisse durable du pouvoir d'achat des retraités.

9. Une réforme injuste et inacceptable : mobilisons-nous !

Cette réforme est une attaque frontale contre les travailleurs, en particulier les plus vulnérables :

- ✓ Travailleurs à temps partiel
- ✓ Chômeurs
- ✓ Malades de longue durée
- ✓ Parents ayant interrompu leur carrière pour raisons familiales
- ✓ Travailleurs des secteurs pénibles (santé, services d'incendie, enseignement, police, etc.)

Les organisations syndicales refusent que les pensions soient sacrifiées sur l'autel de l'austérité. Nous exigeons une réforme plus juste, prenant en compte la réalité du monde du travail.

Pierre BOULANGER

SERVICES PUBLICS INDISPENSABLES



Les services publics garantissent chaque jour à chacun l'accès à la sécurité, à l'éducation, à la protection, aux soins, à la mobilité et bien plus encore. Ils nous paraissent tellement évidents que nous ne réalisons pas toujours à quel point ils sont importants. Jusqu'à ce que, soudainement, ils disparaissent. Une société solidaire où personne n'est laissé pour compte a besoin de services publics forts !

