



nouvelle

09/2025

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

PAGE 16

MAKE SCIENCE NOT WAR!



CLAP DE FIN POUR LA FORMATION

PAGE 22



CORPS SPÉCIAUX :	
PRÉSENTATION DES ÉQUIPE	4
SOINS DE SANTÉ :	
PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LES MAISONS DE REPOS WALLONNES	6
LE RETOUR ATTENDU DU MRS TOUR !	7
VISAGES DU SYNDICAT	8
FÉDÉRAL :	
LES COULISSES DES CENTRALES D'URGENCE	12
IASB: "MAKE SCIENCE – NOT WAR !"	16
EUROPE :	
POUR DES SOINS DE QUALITÉ	18
DROIT À LA DÉCONNEXION	19
FONCTION PUBLIQUE LOCALE :	
UNE RÉFORME EN PROFONDEUR	20
LE BULLETIN DU MINISTRE EST RECALÉ	11
FORMATIONS :	
UNE PAGE SE TOURNE POUR LA FORMATION SANTÉ & SÉCURITÉ ACTUELLE	22
RÉGION BRUXELLES-CAPITALE :	
SERVICES SOCIAUX : INDÉPENDANCE SYNDICALE MENACÉE	23

Ont contribué : Aïssia Claeys, Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Mélisa Maggio, Stéphane Pepin, Véronique Sabel, Anthony Turra, Carine Vanderhaegen, Luc Vincent.

Avenue de l'Héliport, 21
1000 Bruxelles
Tél.: 02/208 23 48
Fax: 02/208 23 50
servicespublics@acv-csc.be
www.csc-servicespublics.be



Chères amies, chers amis,

La rentrée scolaire est à peine amorcée que l'année sociale et syndicale s'annonce déjà particulièrement chargée.

Les réformes impulsées par le gouvernement Arizona, guidées par une idéologie rigide, promettent des conséquences lourdes et douloureuses pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de notre pays. À l'opposé d'une politique responsable, qui évalue ses décisions, rend compte de leurs effets et étale les mesures les plus dures dans le temps, ce gouvernement choisit la voie de la brutalité et de l'arrogance.

L'aliénation de décennies d'avances sociales est ainsi devenue réalité, d'un trait de plume, sans hésitation.

Un gouvernement idéologique

L'idéologie dominante : celle qui impose ses priorités sans prendre en considération la réalité de celles et ceux qu'elle touche. Celle qui ne se préoccupe ni de la trajectoire individuelle de carrière, ni des équilibres familiaux déjà mis à contribution par les crises sanitaire et économique.

L'objectif semble clair : réduire rapidement la voilure des dépenses publiques, sous couvert de rétablissement des « finances ».

La fonction publique, première cible

La fonction publique apparaîtra comme un des baromètres de ces réformes.

Deux chantiers majeurs vont bouleverser les droits acquis :

- Le recalcul intégral des pensions : toutes les périodes de carrière seront prises en compte, y compris les plus courtes ou atypiques, ce qui fera mécaniquement baisser le montant moyen des pensions futures.

- La fin de la pension anticipée : plus aucun agent ne pourra partir avant l'âge légal, quelles que soient les conditions exercées (usure, secteurs lourds, services prioritaires). L'âge de départ sera repoussé de plusieurs années, particulièrement pour les militaires et les cheminots, métiers déjà éprouvés par les contraintes opérationnelles et la pénibilité.

Conséquences pour les exclus du chômage

En parallèle, le gouvernement durcit les conditions d'accès aux allocations de chômage. Ceux et celles dont la demande est rejetée devront solliciter un revenu d'intégration sociale au sein des CPAS. Nous savons que :

- Les délais d'instruction sont longs ; beaucoup resteront sans ressource en attendant la décision.
- Les CPAS, déjà sous tension budgétaire et humaine, devront absorber un afflux de dossiers supplémentaire.
- Les réseaux d'aide sociale de terrain, fragilisés par la diminution des subsides, risquent d'être débordés, laissant de nombreuses personnes en grande précarité.

Les impacts humains et sociaux

Au-delà du seul calcul financier, ces mesures auront un coût humain considérable :

- Tensions familiales accrues par la baisse des revenus des seniors.
- Risque de scarification sociale avec des travailleurs traités comme de simples variables d'ajustement budgétaire.
- Frustration et colère, qui peuvent déboucher sur l'exclusion sociale, la montée du désespoir ou la radicalisation.

Notre réponse syndicale : la nécessité de l'union et de la mobilisation

Face à ces décisions, nous n'avons d'autre choix que de résister ensemble, collectivement : peu y échapperont.

Vous l'aurez compris : la CSC tout entière se mobilise dès maintenant pour :

- Organiser des actions concertées, locales et nationales.
- Préparer la grande journée de mobilisation en front commun du 14 octobre 2025, point d'orgue de notre protestation.
- Soutenir nos délégations de terrain, afin qu'elles disposent des moyens nécessaires pour défendre chacun.e de vous au quotidien.

Les travailleurs et travailleuses du secteur public, plus que jamais, ont besoin de solidarité et de détermination. Chaque délégué.e, chaque militant.e, chaque travailleur, chaque travailleuse peut et doit apporter sa contribution.

C'est en restant unis que nous pourrions peser sur le gouvernement et promouvoir des alternatives responsables.

Enfin, en ces temps difficiles, et malgré un agenda bien chargé, notre centrale se prépare pour son congrès national quinquennal les 20 et 21 novembre 2025 sur les thèmes du militantisme, de la solidarité et de l'action !

Nos équipes sont déjà depuis plusieurs mois sur les charbons ardents pour vous proposer, chères militantes et militants inscrits, un congrès inoubliable !

Retenons donc ceci :

Ensemble, nous sommes plus forts, plus solidaires.

Ensemble, nous préserverons nos droits et notre dignité.

Ne baissons pas les bras !

Continuons le combat pour une politique sociale équitable et respectueuse des travailleuses et travailleurs.

La CSC Service public est à vos côtés, aujourd'hui et demain, plus que jamais !

Stéphane DELDICQUE

UNE ÉQUIPE DÉVOUÉE À VOTRE SERVICE



Eric LAUWAERT



Michael LABIOUSE



Adrien VER HELST

Nous tenons à vous remercier sincèrement pour votre engagement au sein de la CSC Services publics, et tout particulièrement au sein du secteur des Corps Spéciaux (Police, Pompiers, Militaires). Les défis auxquels nous faisons face sont nombreux et touchent l'ensemble de nos métiers, qu'il s'agisse des opérationnel.les ou des administratif.ve.s (CALogs) : réformes statutaires, restructurations, coupes budgétaires, investissements discutables, manque de concertation... et la liste est encore longue.

Face à ces enjeux, votre implication est précieuse. Nous sommes fiers de pouvoir compter sur de nombreux.ses délégué.es qui ont rejoint nos équipes syndicales pour vous représenter et vous défendre.

Le processus de renouvellement des instances est maintenant terminé, et nous vous remercions chaleureusement pour votre temps, votre confiance et votre investissement.

Votre équipe de permanents : un relais essentiel

À travers cet article, nous souhaitons vous présenter l'équipe des permanent.es, entièrement dédiée à vous accompagner au quotidien. Ces personnes assurent le lien entre vous, les délégué.es, la CSC, les autorités... et veillent à une gestion individuelle et collective de vos dossiers.

Mais parfois, une question revient :

« Qui est cette personne qui m'écrit, qui me contacte ? »

« Quel est son rôle ? »

Au sein du Groupe Police

Depuis 2024, **Anthony Turra** est le coordinateur francophone du Secteur des Corps Spéciaux. Il assure également la supervision du Groupe Police. Secrétaire permanent depuis 2021, il a auparavant été délégué local dans la zone de Police Mons Quévy, puis délégué permanent. Actif depuis 2013, son parcours au sein de la CSC témoigne d'un engagement de longue date.

Le groupe Police, réparti par région, compte plus de 200 délégué.es. Pour assurer une couverture efficace, trois délégués permanents policiers et plusieurs mandataires sont à votre service :

- **Eric Lauwaert** – Hainaut
- **Michael Labiouse** – Brabant Wallon et Namur
- **Adrien Ver Helst** – Bruxelles

Deux groupes spécifiques, le BDAB (Bureau Défense à l'Affilié) et ISA (Info Session Académie), complètent cette organisation.



Anthony TURRA



Julie HAPPAERTS



Marc GARIN

Au sein du Groupe Défense

Le groupe Défense est composé de trois délégués permanents issus de la Défense, ainsi que d'une secrétaire permanente :

- **Thierry David**, délégué permanent depuis 2023, 49 ans avec 26 ans d'expérience au sein de l'armée, dont 12 dans l'administration personnelle et financière. Ancien délégué local à l'École Royale Militaire.
- **Mylco Mpungu**, militaire depuis 21 ans, avec une expérience opérationnelle et administrative au sein d'États-Majors et d'unités.
- **Moustapha Nassiri**, à la Défense depuis 1998, actif à la CSC depuis plus de 15 ans.
- **Soukaïna El Ketryr**, secrétaire permanente, entrée à la CSC en 2021. Nouvellement désignée en juillet 2025, elle assure la gestion du groupe Défense.

Ce groupe dynamique est soutenu par des expert.es prêt.es à répondre à tous vos besoins.

Au sein du Groupe Pompiers

Enfin, place au « rouge » : le groupe Pompiers. Pas question ici de mettre le feu, mais bien de raviver la flamme de votre confiance et de votre engagement.

Depuis 2021, **Julie Happaerts**, secrétaire permanente, est dédiée aux pompiers francophones. Elle assure le lien entre les autorités fédérales, locales, les délégué.es et les affilié.es.

Depuis septembre 2024, **Marc Garin**, adjudant de la zone de secours Hainaut Centre, a rejoint l'équipe. Ensemble, ils forment un duo solide, équilibré entre expérience et action quotidienne.

Le groupe compte également 35 délégué.es actif.ve.s répartis dans différentes zones. Le renouvellement récent a insufflé un nouvel élan d'engagement, renforçant notre ancrage sur le terrain.

En conclusion

Le secteur des Corps Spéciaux ne cesse de croître, d'évoluer, et nous souhaitons vous remercier pour votre confiance en vous présentant vos équipes syndicales permanentes.

Les services publics, c'est avant tout une affaire de services, d'humanisation et de solidarité. Il nous semblait donc essentiel de nous présenter... pour mieux vous représenter.



Thierry DAVID



Mylco MPUNGU



Moustapha NASSIRI



Soukaïna EL KETRYR

Charge de travail et stress

Près de la moitié du personnel des maisons de repos souffre d'une charge de travail trop élevée et un travailleur sur deux ressent une charge émotionnelle importante. La pénurie accentue le stress, l'insécurité et les risques psychosociaux, déjà présents dans les métiers du soin.

Dégradation de la qualité des soins et de l'accueil

Le manque de personnel qualifié et la rotation des équipes peuvent entraîner une moindre qualité des soins et une difficulté à établir des relations stables et de confiance avec les résidents. Certaines maisons de repos ne peuvent même plus accepter de nouveaux résidents faute de personnel.

Épuisement professionnel et démissions

La pression constante, la fatigue, le manque de reconnaissance et la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée contribuent à l'épuisement professionnel et peuvent amener le personnel à quitter le secteur.

Manque de reconnaissance et incertitude

Le personnel se sent parfois tiraillé entre les exigences de gestion et la nécessité de fournir des soins de qualité, entraînant une perte de reconnaissance et une certaine instabilité.

Impact sur l'attractivité du secteur

La dégradation des conditions de travail nuit à l'attractivité des métiers de la santé et du soin, particulièrement auprès des jeunes, ce qui aggrave le problème de la pénurie à long terme.

Des solutions existent

Il est urgent d'agir. Les syndicats réclament à la fois des mesures d'urgence et des plans pluriannuels pour améliorer durablement les conditions de travail et offrir des perspectives au personnel en place et aux futurs soignants.

Certaines initiatives visent à assouplir les normes et à favoriser une plus grande flexibilité entre les différents métiers du soin, permettant une meilleure gestion des tâches et une amélioration du bien-être au travail.

Mais au-delà des réorganisations, une meilleure reconnaissance du personnel soignant ainsi qu'une valorisation des aspects relationnels et le sens au travail sont des pistes essentielles pour attirer et retenir les talents.

Votre témoignage compte

Vous travaillez en maison de repos ? Votre expérience nous intéresse. Nous pouvons vous accompagner et vous apporter notre aide.

Contact : veronique.sabel@acv-csc.be

MAISONS DE REPOS EN WALLONIE : UNE PÉNURIE DE PERSONNEL QUI MET TOUT LE SECTEUR SOUS PRESSION

La pénurie de personnel dans les maisons de repos wallonnes a un impact significatif sur les conditions de travail, entraînant une charge de travail élevée, une dégradation de la qualité des soins, un épuisement professionnel accru et une perte d'attractivité du secteur. Ses conséquences se font sentir et l'impact sur les conditions de travail est réel :

MRS TOUR: ON THE ROAD AGAIN!

Notre tournée MRS Tour fait escale en région de Liège - Ostbelgien, avec une ambition forte : aller à la rencontre de nos affiliés, partager un moment de proximité et leur dire haut et fort que le secteur des soins est au cœur de nos priorités.

Ces rencontres sont bien plus que symboliques : elles permettent de mettre en lumière les réalités du terrain, de présenter notre cahier de revendications, et surtout, d'écouter. Écouter les besoins, les idées, les défis et les espoirs de celles et ceux qui font vivre ce secteur avec passion.

Un immense merci à tous les délégués engagés, aux affiliés qui nous ont accueillis avec enthousiasme, et aux institutions qui nous ont ouvert leurs portes avec générosité. Un clin d'œil tout particulier au CHR de Huy, pour son soutien précieux.

Du côté de la délégation Interseniors, l'équipe s'agrandit et se mobilise ! Pour mieux accompagner nos affiliés sans perturber le travail essentiel dans les soins, nous mettons en place trois permanences par mois, sur le site du Centenaire. Ces rendez-vous permettront de répondre aux besoins de chacun, tout en respectant le rythme et les exigences du terrain.

Ces initiatives traduisent notre volonté de renforcer le lien avec le terrain, de valoriser les métiers du soin, et de porter haut les revendications de celles et ceux qui s'y consacrent chaque jour.

Carine VANDERHAEGEN





Caroline LARDINOIS, Alix DANIEL, Ingrid RICCI

TROIS FEMMES, UNE FORCE TRANQUILLE : PILIERS DE LA CSC SERVICES PUBLICS AU CHR HAUTE SENNE

Voici les représentantes de la CSC Services publics, fidèles au poste depuis plusieurs années. Grâce à leur présence et à leur engagement constant, le CHR Haute Senne a pu reporter les élections sociales en mai 2025 dans des conditions sereines.

Caroline Lardinois, Alix Daniel, Ingrid Ricci n'ont pas compté leurs heures. Elles sont venues, sans bruit mais avec détermination, prêter main-forte aux tout nouveaux délégués de la CNE, fraîchement élus en mai dernier. Et leur soutien n'a pas été symbolique : il a été décisif, ils ont pu être soutenu à hauteur de 60%.

Ces trois femmes sont, à elles seules, un socle, un repère, un relais d'expérience, de savoir-faire... et de savoir-être.

Depuis plus de huit ans, elles œuvrent avec cœur et ténacité au sein de l'institution. Elles connaissent les rouages, les visages, les habitudes et elles ont une grande expérience de la défense des affiliés. Elles portent la mémoire des luttes passées et le souffle des combats à venir.

**- Et il faut le dire clairement :
l'équipe de la CNE vous doit beaucoup.**

Sans votre expérience, votre appui et votre sens de la transmission, le succès n'aurait pas été pareil.

Si vous ne les connaissez pas encore ? Allez à leur rencontre. Elles sont là, discrètes mais toujours disponibles. À l'écoute, bienveillantes et déterminées à faire avancer les choses.

Chaque problème, petit ou grand, mérite leur attention. Elles ne promettent pas des miracles, mais elles s'engagent à chercher des solutions, ensemble et toujours dans l'intérêt des travailleurs.

Parce que le syndicalisme, ce sont surtout des visages, des mains tendues, des présences fiables. Et ces trois-là en sont l'incarnation.

Mélisa MAGGIO



Martine BUGHIN

LA VOIX FIDÈLE DE HUMANI

Dans chaque équipe, il y a une figure. Une présence qu'on ne remplace pas qu'on reconnaît dès qu'elle entre dans une pièce, même après une longue absence. Chez Humani, cette figure, c'est Martine.

Martine, c'est notre déléguée détachée permanente, la plus ancienne de l'équipe, mais aussi celle qui malgré une longue période d'absence pour raisons médicales est revenue avec la même force, la même détermination et surtout : la même écoute sincère envers les affiliés. Une écoute qui ne s'improvise pas qui ne se simule pas. C'est ce lien constant, discret mais solide qui lui a permis d'être plébiscitée lors des élections avec le PLUS GRAND nombre de voix au sein de Humani (Intercommunale hospitalière à Charleroi).

Une vraie reconnaissance de la base. Une preuve d'ancrage. Et de confiance de nos affiliés.

Une infirmière au cœur du terrain

Avant d'être déléguée, Martine a été et reste dans l'âme infirmière graduée. Ce regard humain, cette capacité à voir au-delà des apparences, elle ne l'a jamais perdu. Depuis bientôt plus de quatre ans, elle est détachée à

temps plein dans son rôle de déléguée permanente, au service des affiliés, des collègues, des structures, des combats quotidiens. Et elle a une grande légitimité de la direction avec un respect sans faille.

Elle connaît les rouages. Elle connaît les gens. Elle connaît la réalité du terrain par cœur.

Une battante, tout simplement

On pourrait dire bien des choses encore de ses dossiers, de sa ténacité, de ses victoires. Mais ce qui définit Martine, c'est autre chose. C'est cette force tranquille, cette fidélité à ses valeurs, ce sens de l'engagement qui ne s'use pas, même quand le corps dit stop un temps.

Martine, c'est une battante. Une vraie. Et surtout, une présence essentielle au cœur de Humani.

Sa légitimité est incontestée.

Mais ce qui force le respect, c'est que Martine s'impose naturellement, d'elle-même, par sa présence et par sa manière d'être. Et cette légitimité, elle l'a aussi du côté de la direction. Non pas par compromis, mais par crédibilité. Parce que ses interventions sont toujours justes, posées, solides. Parce qu'elle connaît les dossiers. Parce qu'elle porte la voix des travailleurs avec respect, sans jamais hausser le ton pour se faire entendre.

La direction la respecte sans faille. Et ce respect-là, dans le monde syndical est aussi précieux que rare.

Merci Martine pour tout !

Mélisa MAGGIO

Jonathan ARVICUS

À L'ÉCOUTE, ENGAGÉ, DÉTERMINÉ : UN JEUNE DÉLÉGUÉ QUI CHANGE LA DONNE

Parce que chaque engagement mérite d'être reconnu, nous lançons une nouvelle rubrique pour mettre à l'honneur, de temps à autre, un(e) délégué(e) dont le travail sur le terrain se distingue.

Pas pour créer des podiums ou des classements, mais pour mettre en lumière ces élans qui font avancer notre collectif.

Et pour cette première mise à l'honneur, nous avons choisi Jonathan ARVICUS qui incarne avec force cette dynamique.

Un jeune délégué syndical dont la posture a immédiatement marqué les esprits : présence solide, écoute sincère, regard affûté. Jonathan n'est pas du genre à occuper l'espace pour faire du bruit. Il préfère agir, créer des liens, comprendre et surtout aller au bout des choses.

Depuis sa désignation, il ne s'est pas contenté d'exercer un mandat. Il l'a pris à bras-le-corps, avec une attention constante aux réalités du terrain. Il questionne, il analyse, il propose. Il construit des passerelles entre le vécu des affiliés, les textes de loi, les procédures, les marges de manœuvre réelles. Il le fait avec rigueur, mais aussi avec humanité.

**En tant que responsable syndicale,
ce que je remarque chez lui ?**

Un sens rare de l'initiative, une curiosité exigeante, et une capacité à faire bouger les lignes sans jamais écraser les personnes. Jonathan ne cherche pas les projecteurs. Il cherche des solutions. Il agit avec discrétion, mais efficacité et toujours dans l'intérêt collectif.

Dans les dossiers complexes, il ne recule pas. Il éclaire les zones d'ombre, mobilise les ressources, va chercher loin s'il le faut : dans les textes, etc. Il avance avec respect, mais aussi avec cette détermination tranquille qui fait toute la différence.

C'est donc tout naturellement que pour cette édition de l'R Nouvelle, nous mettons à l'honneur Jonathan ARVICUS pour son engagement à Humani, institution hospitalière de Charleroi.

Ce qu'il incarne, c'est le renouveau syndical que nous portons à la CSC : un engagement lucide, courageux, enraciné dans le réel, tourné vers les autres.

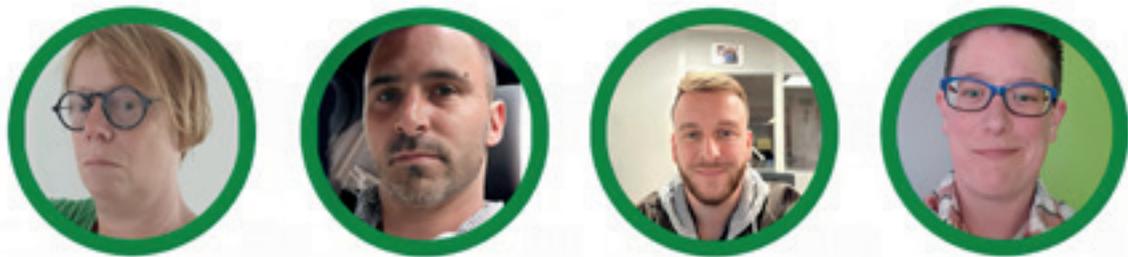
Alors merci Jonathan. Et surtout : continue !

Nous avons besoin de cette nouvelle génération qui croit encore que changer les choses, ce n'est pas un slogan, mais un chemin. Un chemin qu'on trace à plusieurs. Jour après jour, ensemble.

Mélisa MAGGIO



QUAND L'ENGAGEMENT TRAVERSE LES FRONTIÈRES



Georgine SELVAIT, Xavier CONGIU, Alexis CRUSNAIRE, Julie CLAUDE

Quatre visages du privé au service du public au sein du Logipole dans tout le bassin montois, Nivelles, Jolimont, etc.

Ils viennent du privé, là où le syndicalisme s'exerce souvent dans l'urgence, entre deux pauses volées. Et pourtant, ils ont fait le choix de traverser la frontière. Non pas celle d'un simple changement de lieu, mais celle d'un nouvel univers : le secteur public.

Depuis peu, ces quatre délégués syndicaux ont intégré les rangs du Logipole, avec la même énergie, la même détermination, et surtout cette casquette de militant vissée sur la tête, celle qui ne se retire jamais vraiment, même quand la journée est finie.

Une intégration sans faux-semblants

Il faut le dire : s'intégrer dans un nouvel environnement, ce n'est jamais anodin. Mais ici, c'est allé vite. Très vite. Parce qu'ils ont apporté avec eux une autre manière de faire, une autre façon de parler, un rythme venu du privé plus direct, plus frontal parfois, mais toujours au service du collectif.

Et le pari a payé. Ils ont su écouter, apprendre, comprendre les enjeux spécifiques du secteur public, tout en continuant à défendre, à interpellier, à oser et à travailler en équipe. Comme si le terrain syndical n'avait pas de frontières, seulement des nuances à apprivoiser.

Quand le public a du bon...

Et il faut le dire aussi : le secteur public n'a pas que des défis. Il a aussi ses avantages. Parmi eux, ces jours de congé supplémentaires, parfois accueillis avec un sourire discret, parfois avec un "vraiment ?" qui en dit long. Ce n'est pas rien, surtout pour des délégués venus d'un monde où chaque jour libéré se négocie presque au centime.

Mais au fond, au-delà des jours en plus, c'est une reconnaissance qui s'installe : celle d'un équilibre un peu plus respecté, d'un souffle qui donne envie de continuer à militer sans s'épuiser.

Un nouveau terrain... et de nouvelles règles du jeu

Mais leur arrivée dans le public coïncide aussi avec un moment charnière : celui de la nouvelle réforme de la fonction publique. Un tournant majeur qui rebat les cartes qui modifie des règles parfois bien ancrées. Et pour ces délégués fraîchement arrivés, il faut tout réapprendre, assimiler, comprendre.

Heureusement, ils ne sont pas seuls. Leur permanente syndicale est là, présente à leurs côtés pour décrypter les textes, clarifier les enjeux, anticiper les impacts. Ensemble, ils forment un binôme solide : l'expérience du terrain d'un côté, la connaissance des rouages institutionnels de l'autre.

Parce que défendre les droits, c'est aussi maîtriser les règles du jeu. Et ici, le jeu change.

Un pont entre deux mondes

Ces quatre-là prouvent qu'on peut passer du privé au public sans renier ses racines, en gardant la même flamme. Ils ne changent pas de combat, ils changent de décor. Et ce décor, aujourd'hui, leur va bien. Parce qu'il les accueille, les soutient, et leur permet de continuer à défendre les collègues, peu importe le statut, peu importe le secteur.

Alors oui, bravo à eux. Parce qu'ils incarnent ce syndicalisme qui bouge qui s'adapte, mais qui ne fléchit pas.

Mélisa MAGGIO



Réforme de la Fonction Publique Locale : le bulletin du Ministre recalé par le Front Commun Syndical

Ce 17 juillet, le Front Commun Syndical s'est rendu à l'Elysette pour remettre au Ministre des Pouvoirs Locaux, François Desquesnes, une évaluation symbolique de la réforme en cours.

Malgré un agenda chargé (Kern à 7h, Conseil des ministres à 8h), le Ministre a accepté de rencontrer brièvement les représentants syndicaux afin d'échanger sur les enjeux de cette réforme.

Les organisations syndicales rappellent leur volonté de moderniser la fonction publique locale, mais insistent sur la nécessité de le faire sans précipitation (notamment en ce qui concerne la contractualisation prévue au 01/01/2026), et en concertation étroite avec les représentants du personnel.

L'avenir des travailleurs est entre nos mains. La fonction publique locale aborde un virage historique... Ne le ratons pas !

Pour toute information complémentaire sur l'état d'avancement des travaux :

veronique.sabel@acv-csc.be

Bulletin de notes		
GOUVERNEMENT WALLON		
Nom :	François DESQUESNES	
Année académique :	2024-2025	
Section :	Vice-Présidence et Ministère wallon du Territoire, des Infrastructures, de la Mobilité et des Pouvoirs locaux	
Remarques :	Il est dommage de ne donner les moyens de réussir la question d'avenir. Doit pouvoir se désolidariser de partenaires et de leurs idées hasardeuses.	
SUJET	NOTE	COMMENTAIRES
VISION/PROJETS	MÉDIOCRE	Les différents projets présentés manquent cruellement d'une vision à long terme, de respect de la Fonction publique locale (autonomie travailleurs attractivité, moyens...) et d'éléments constructifs et attractifs.
GESTION	MÉDIOCRE	Flou général - Imprécision - Préparation "à la grosse louche" - Délais ingérables.
CONCERTATION	INSUFFISANT	Faire semblant de "co-construire" un projet n'est pas de la concertation : matière à revoir.
Comportement :	Politesse et bonnes manières affichées mais tendance à se moquer du monde.	
Mention Globale		RECALÉ
Commentaire(s)		
À ce niveau il n'est pas acceptable de confondre des notions telles "moderniser" et "dégression", "harmonisation" et "travailler par le bas", "attractivité" et "diminution de droits et avantages"... Une révision générale des principes de base est indispensable. Le travail de base devrait primer sur le changement de vocabulaire. Par ailleurs, la manière "vieilles" - mais pas - ne tient pas la route.		

Patrick
(101 Liège)Hélène
(101 Brabant Wallon)

APPELS D'URGENCE: CE QUE LA TÉLÉ NE VOUS MONTRE PAS ...

Accidents, agressions, incendies,... Autant de motifs pour appeler les services d'urgence via le 101 et le 112. A l'autre bout du fil, des agents des services publics: ce sont les call-takers neutres du SPF Intérieur. Dans les différentes provinces de Belgique¹, ils prennent en charge les appels urgents (mais aussi moins urgents). Des conditions de travail difficiles et stressantes, un sous-effectif chronique... La réalité du métier de call-taker est très éloignée des émissions de télévision. Heureusement, dans chaque province, des call-takers se sont engagés comme délégués CSC pour défendre les droits de leurs collègues. Ils s'appellent Abdel, Amanda, Bernard, Cédric, Hélène, Patrick, Manuella et Sébastien; ils nous expliquent leur métier et leur rôle de délégué.e ...

Comment votre travail a-t-il évolué ces dernières années ? Quelles sont les plus grosses difficultés ?

Tous.tes les délégué.es en cœur : notre plus grosse difficulté ? Le manque d'effectifs !

► **Manuella:** Au 101 Namur, nos effectifs opérationnels sont 30% en-dessous du cadre théorique. Résultat: il m'arrive de me retrouver seule en salle avec, parfois, des pics de 130 appels sur mon shift. Je dois alors demander à mes collègues policiers de donner un coup de main - ce n'est pas toujours évident car ils ont d'autres tâches. C'est psychologiquement très fatigant. Vu le manque d'opérateurs, difficile aussi de respecter les temps de repos : les appels passent avant tout car des vies peuvent en dépendre.

► **Hélène:** C'est pareil au 101 du Brabant Wallon. Quand je suis arrivée en 2019, notre cadre était au complet: cela permettait une certaine flexibilité au niveau des horaires et des congés. Mais depuis, des collègues

sont partis et d'autres sont tombés malades sans qu'il y ait eu de suivi au niveau des recrutements. Maintenant, on est quasi 40% en-dessous du cadre. On se retrouve avec un seul opérateur par shift. La fatigue qui en résulte risque de nous faire commettre des erreurs. Heureusement, chez nous, la police n'hésite pas à venir nous renforcer. Mais ça devient difficile de prendre sa pause-repas. Souvent, je dois manger mes tartines à ma table d'appels. Et la gestion des congés est très difficile, surtout en juillet et août. Ça entraîne inévitablement des tensions dans l'équipe.

A cause du manque d'effectifs, on n'a pas le temps non plus de coacher les nouveaux engagés. Si bien que beaucoup d'entre eux ne restent pas et que les plus anciens finissent par craquer. On est face à un cercle vicieux.

► **Patrick:** au 101 de Liège, on devrait idéalement être à 8 par shift. En pratique, on est souvent 6, voire 5. La période estivale est particulièrement compliquée: il y a des festivals, les gens sortent,... Cela conduit à plus d'appels. De plus, il faut savoir que notre cadre théorique est déjà sous-estimé. Lorsqu'il a été calculé, il était prévu que les call-takers prennent 80% des appels et la police 20% mais cela ne correspond plus à la réalité. Suite à des mesures d'économie à la police fédérale, le cadre de la police ne prend pas en compte de personnel policier pour la prise d'appels. Donc, même si notre cadre théorique était rempli, on resterait à 20% en-dessous de l'effectif nécessaire pour mener pleinement nos missions. Dans les plus petites centrales, les policiers viennent encore en renfort sur base de la bonne volonté mais, dans les centrales de grandes villes comme Liège, les policiers n'ont plus le temps de venir renforcer le call-taking.

Une conséquence du sous-effectif, c'est un nombre important d'appels abandonnés. Ils remplissent parfois tout mon écran. Cela veut dire que des personnes sont potentiellement en danger.

► **Bernard (112 Liège):** au 112, on nous a ajouté d'autres tâches. En 2017, on a vu apparaître le numéro 1722 pour les appels non-urgents; ce numéro est activé lors d'intempéries. Mais c'est surtout l'activation du numéro 1733, le numéro destiné à l'aide médicale non-urgente, qui a augmenté considérablement notre charge de travail, en particulier le week-end ... sans que nos effectifs augmentent en conséquence.

► **Sébastien (112 Arlon)** confirme: On nous a vendu le 1722 en affirmant que ce numéro permettrait de soulager le 112 mais, en pratique, c'est l'inverse. Le nombre d'appels a explosé car les citoyens ne sont pas suffisamment informés sur quand et comment utiliser le 1722 et le 1733. Cela mène à des pics d'appels le week-end qui épuisent le personnel. Lors d'une grosse journée, on prend parfois jusqu'à 250 appels par personne sur un shift. Mais deux journées ne se ressemblent pas et, heureusement, il arrive que ce soit plus calme.

Une autre évolution, c'est l'introduction récente de l'overflow : un appel 112 d'une province est automatiquement transféré vers une autre province quand la centrale est saturée d'appels. Mais cela veut dire que l'opérateur doit alors traiter un appel provenant d'une autre province, dont il ne connaît pas bien les infrastructures médicales ou les procédures spécifiques. Cela génère un stress supplémentaire. Heureusement, l'entraide entre collègues est bien présente. On s'échange conseils et bonnes pratiques.

Amanda
(101 Arlon)Manuella (101 Namur),
Bernard (112 Liège)Abdel
(101 Bruxelles)

► **Abdel (101 Bruxelles):** heureusement, il y a aussi des évolutions positives. Depuis 20 ans que je suis call-taker, j'ai vu nos outils techniques s'améliorer. La géolocalisation en particulier nous permet de localiser facilement l'appelant - même si la personne a des difficultés pour communiquer. C'est un des problèmes dans une ville multiculturelle comme Bruxelles: beaucoup d'appelants parlent difficilement le français ou le néerlandais et, parfois, il est compliqué de comprendre leur situation même si on sent bien qu'ils sont en détresse. Heureusement, notre salle d'appels aussi est multiculturelle. Et on s'entraide entre collègues. C'est indispensable vu qu'on traite en moyenne une centaine d'appels par personne et par shift.

► **Hélène:** On reçoit de plus en plus d'appels intempêtes. On nous confond parfois avec des psychologues et on nous appelle à cause d'un différend familial ou d'une dispute.

► Même constat chez **Cédric (101 Mons)** et **Amanda (101 Arlon)** : On est parfois appelé pour connaître le montant de l'amende après avoir été flashé pour excès de vitesse ou parce que des conducteurs veulent savoir pourquoi il y a un bouchon sur l'autoroute. D'autres nous téléphonent pour avoir les heures d'ouverture du bureau de police !

► **Bernard:** au 112 aussi, beaucoup d'appels ne relèvent pas de l'urgence. C'était moins le cas il y a 10 ans. Jadis, nous devions essentiellement traiter des urgences médicales. De nos jours, beaucoup d'appels reflètent une détresse psychologique et sociale plutôt qu'une détresse médicale. On est aussi plus souvent confronté à de l'agressivité au téléphone.

► **Abdel:** On reçoit au minimum 2-3 appels agressifs par jour, souvent plus - en particulier la nuit ou lors des fortes chaleurs. C'est tellement régulier que les collègues ne songent même plus à remplir le registre des faits de tiers.

1. À l'exception des appels 112 de Bruxelles, pris en charge par les collègues du SIAMU.

Quelles sont tes craintes et tes espoirs pour le futur ?

► **Bernard**: je crains de voir le statut du fonctionnaire fédéral se dégrader. On le voit avec les attaques sur notre système de pension, de maladie.

► **Hélène**: En effet, le service public n'est plus aussi attrayant qu'avant. Or, notre job est très dur psychologiquement. Le travail en shift nous oblige aussi à faire des concessions sur notre vie de famille. Lors des processus de sélection, on devrait mieux expliquer en quoi consiste le métier de call-taker. Cela éviterait que des nouveaux engagés repartent dès la fin de leur stage. Si on ne redresse pas la barre en termes de recrutements, j'ai peur qu'on en arrive à fermer les plus petites centrales comme celle du Brabant Wallon.

► **Amanda**: je le constate aussi à Arlon; beaucoup de jeunes repartent très vite après leur engagement. Je crains que ce turn-over persiste à cause de notre charge psycho-sociale. S'adapter au travail de nuit est aussi particulièrement difficile. Les formations théoriques ne sont pas toujours en phase avec les réalités du métier de call-taker. Les exercices pratiques par contre sont très utiles pour se préparer à la prise d'appels.

► **Cédric**: Depuis 4 ans, je suis expert au 101 Hainaut; je suis moins en salle d'appels et mon travail est plus diversifié: je m'occupe du développement des procédures et de la formation. Dans mes formations, je mets l'accent sur la pratique en faisant beaucoup de simulations d'appels; c'est plus vivant et réaliste. Je mets les nouveaux call-takers face à différents exemples, quitte à les pousser parfois dans leurs derniers retranchements. Mon espoir serait d'avoir un processus de recrutement permanent et des engagements continus. Et que le métier soit mieux reconnu: on oublie souvent qu'aux côtés de l'ambulancier et du pompier, les call-takers sont un maillon essentiel de la chaîne des secours. Il serait temps aussi que la discussion sur la reconnaissance des métiers pénibles puisse avancer. Une reconnaissance du métier de call-taker comme métier pénible, ce serait super.

► **Patrick**: un call-taker doit « encaisser » des appels parfois traumatisants, par exemple des personnes qui sont sur le point de se suicider. Ma pire expérience a été la prise d'appels lors des inondations de juillet 2021: on se sentait impuissant face à la détresse des gens. Il faudrait mieux expliquer aux personnes recrutées la charge de travail et la nature du métier. On pourrait par exemple leur montrer une vidéo de démonstration. Cela limiterait le turn-over qui est énorme. Raccourcir les délais entre la phase de recru-

tement et l'engagement éviterait aussi de perdre de bons candidats. Il faudrait surtout pouvoir anticiper sur les départs et ne pas attendre que quelqu'un soit parti à la pension pour ouvrir un poste.

► **Abdel**: bien d'accord, engager en continu permettrait d'éviter la pénurie de personnel à chaque départ à la pension ou démission. Au 101 Bruxelles, la situation s'est améliorée grâce à des recrutements récents. Mais c'est maintenant au tour d'autres provinces de faire face à de grosses difficultés.

► **Sébastien**: l'information et la formation du public jouent aussi un rôle important. Beaucoup d'accidents pourraient être évités si tout le monde adoptait un comportement raisonnable et prudent – éviter l'alcool au volant par exemple. Promouvoir des formations en secourisme permettrait de diminuer la charge des services de secours. On doit aussi continuer à informer le public pour qu'ils comprennent notre travail et nos contraintes. Certains processus d'automatisation pourraient alléger notre travail, notamment le projet de guichet électronique pour le 1733. Mais l'automatisation ou l'Intelligence artificielle ne résolvent pas tout: on ne peut pas retirer le côté humain de notre fonction.

Qu'est-ce qui t'a motivé à devenir délégué.e et quelles sont tes priorités en tant que délégué.e ?

► **Manuella**: Nous n'avions plus de délégué au 101 Namur et, dès lors, c'était difficile d'avoir d'autres informations que celles que la direction voulait bien nous donner. Sans délégué, on se sent isolé. La voix du personnel est mieux prise au sérieux lorsqu'on a des délégués sur le terrain. Grâce aux formations et e-learning de la CSC, j'ai pu apprendre beaucoup. Je reçois aussi beaucoup d'informations lors de réunions syndicales que je partage avec mes collègues: cela permet de leur redonner de l'espoir et des perspectives. Ma première priorité, c'est le bien-être au travail. Nos conditions de travail sont pénibles, un bon environnement de travail permet de surmonter en partie ces difficultés.

► **Bernard**: chez moi, le syndicalisme est une affaire de famille. Mon père était déjà délégué et j'ai fait partie des jeunes CSC. Après un séjour à l'étranger, comme il n'y avait pas de délégué CSC au 112 de Liège, c'est tout naturellement que je me suis proposé comme délégué. Pour moi, être délégué, c'est bien connaître les besoins du personnel et les faire remonter. Bien sûr, on ne peut défendre que ce qui est défendable et on doit parfois tempérer certaines attentes. Une priorité est d'éviter la division entre le personnel des différentes centrales: nos intérêts sont communs.

► **Sébastien**: Être délégué, c'est défendre des conditions de travail optimales pour chacun. On devrait pouvoir se concentrer sur notre travail de prise d'appels urgents et ne pas devoir se préoccuper de dysfonctionnements au niveau du paiement des salaires et indemnités ou de la gestion des congés. Le respect du règlement du temps de travail est une de mes priorités; il s'agit de faire respecter l'équité entre tous les membres du personnel. Je voudrais aussi que le grand public comprenne que c'est le citoyen qui est la première victime de notre sous-effectif.

► **Abdel**: je voulais être délégué pour me battre contre les injustices et les abus de pouvoir. Sans délégués, la direction ferait tout passer. Je déteste les discriminations. Par exemple, on doit se battre constamment pour faire respecter l'équité des horaires entre les membres du personnel. Au 101, nos chefs fonctionnels font partie de la direction police; ils ne connaissent pas toujours notre statut et nos réalités et nous devons souvent nous battre pour faire respecter nos droits. Également sur le plan du bien-être: veiller à la qualité de l'air en salle, au respect des pauses de repos lors des shifts de nuit... Une tâche essentielle du délégué est aussi d'informer les collègues, affiliés ou pas. Nos collègues se tournent vers nous pour avoir toutes sortes d'information. C'est une tâche qu'on réalise en continu même pendant nos jours de repos ou de congé.

► **Hélène**: Ma sœur était déjà déléguée. Comme affiliée au Brabant Wallon, j'étais en contact avec Abdel qui m'a proposé de le remplacer quand il est parti au 101 Bruxelles. Que deviendrait-on si il n'y avait plus de délégués? Les collègues ne doivent pas se sentir seuls. Sans présence syndicale, les choses n'avancent pas. Malheureusement, vu notre métier, c'est compliqué d'organiser des actions: gérer les urgences des citoyens est bien sûr notre priorité. Nous ne pouvons pas nous mettre en grève car, dès qu'il y a grève, nous sommes réquisitionnés. Mes priorités? Le bien-être de mes collègues, pouvoir les informer et répondre à leurs questions du mieux que je peux et être là pour eux. Je m'efforce de leur envoyer un résumé de ce qui se dit en CCB car ils méritent d'être informés, de voir l'avancement des dossiers.

► **Patrick**: j'ai repris le flambeau quand le délégué CSC précédent est parti à la pension. J'ai commencé par participer au CCB en tant que technicien puis suis devenu délégué à part entière. A l'époque, il y avait des tensions avec notre chef d'alors, notamment sur la question des horaires, et il fallait aller au combat. Depuis, nous avons un nouveau chef et les tensions se sont dissipées. Comme mes collègues des autres centrales, je trouve que l'information aux affiliés est primordiale. J'aime participer aux réunions syndicales

car on y reçoit beaucoup d'informations que je fais suivre à mes collègues. Un petit regret, c'est que je reçois peu de feedback des affiliés. Ils ne devraient pourtant pas hésiter à faire remonter leurs problèmes.

► **Cédric**: Je n'aime pas l'injustice: il s'agit de protéger le personnel en faisant respecter la réglementation et les procédures. En tant que délégué, on agit comme tampon entre l'autorité et personnel. On doit pouvoir faire remonter les problèmes et réagir au moment même. Il faut aussi que ce soit suivi de décisions. J'ai la chance d'avoir une direction avec qui on peut avoir des discussions ouvertes.

Le personnel doit pouvoir bosser correctement. Vu la charge psycho-sociale importante de notre métier, on doit pouvoir travailler dans des conditions optimales.

► **Amanda**: Cela fait un peu plus de 10 ans que je suis déléguée. J'ai toujours voulu aider les collègues, les informer sur leurs droits. En étant déléguée, on fait la connaissance des délégués des autres centrales: on se rend compte qu'on n'est pas seule, que les mêmes problèmes se rencontrent partout mais qu'il y a aussi des solutions. Et on peut faire appel à l'équipe quand un affilié nous pose une colle...

Stéphane PEPIN



Sébastien
(112 Arlon)



Cédric
(101 Mons)

MAKE SCIENCE NOT WAR!

LE PERSONNEL DE L'INSTITUT D'AÉRONOMIE SPATIALE DE BELGIQUE INTERPELLE LA MINISTRE VANESSA MATZ



La délégation syndicale de l'Institut d'Aéronomie Spatiale de Belgique (IASB) a remis le 7 juillet un tract à la Ministre de tutelle Vanessa Matz lors de sa visite à l'Institut.

- Ils dénoncent les économies linéaires dont sont victimes depuis des années l'Institut et les autres Etablissements Scientifiques fédéraux. Ces économies mettent en péril les missions de l'IASB.
- 70% du personnel de l'IASB est contractuel. Souvent financés via des projets de recherche, ils n'ont pas de certitudes sur leur avenir à long terme.
- L'IASB joue un rôle d'avant-garde dans la recherche

sur le changement climatique. Alors que des dizaines de milliards sont investis dans l'armement, le personnel réaffirme la nécessité de financer la science pour le bien de l'humanité.

Les établissements scientifiques fédéraux subissent depuis des années des économies linéaires de 2% par an. La diminution des moyens accordés par le fédéral aux établissements scientifiques force les institutions à chercher des financements alternatifs via des projets de recherche. Résultat : une proportion de plus en plus importante du personnel, en particulier du personnel scientifique, travaille sur base contractuelle – soumis aux aléas du financement des projets et sans pers-

pectives à long terme. C'est ainsi qu'à l'IASB 70% du personnel travaille à présent sur base contractuelle. Par-ailleurs, on sait déjà que l'Institut ne pourra pas procéder à de nouveaux engagements cette année et que les départs à la pension en 2026 ne seront pas remplacés.

Pourtant, les contributions innovantes de l'Institut aux missions spatiales ne seraient pas possibles sans un financement à long terme. Grâce à son expertise unique dans l'étude de l'atmosphère, l'IASB joue un rôle-clé sur la scène internationale dans la compréhension de la pollution atmosphérique et de la crise climatique. Cette excellence est le résultat des engagements à long

terme de la Belgique rendus possible par la dotation fédérale. Continuer à diminuer la dotation, c'est aussi rendre l'IASB moins compétitif dans les appels à projet.

L'humanité fait face au défi de la crise climatique : comment parviendra-t-on à y répondre sans financement et vision à long terme ? Alors que des dizaines de milliards sont investis dans l'armement, continuera-t-on à sacrifier la science sur l'autel des économies linéaires ?

Stéphane PEPIN



La crise des effectifs dans les hôpitaux et les établissements de soins frappe partout en Europe. Les infirmières sont en première ligne, trop souvent en sous-effectif, au détriment de leur santé comme de la sécurité des patient-es. C'est pourquoi la Fédération européenne des associations d'infirmières (EFN) et la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) ont construit ensemble une position commune sur un point crucial : définir un nombre minimum d'infirmières indispensable pour garantir des soins sûrs et de qualité.

Un débat engagé au Parlement européen

Le Parlement européen a entamé la discussion sur un rapport majeur intitulé « Un plan de crise pour les personnels de santé de l'UE ». Ce rapport, porté par les commissions « santé publique » et « emploi et affaires sociales », traite à la fois de la viabilité de nos systèmes de santé et des conditions de travail des professionnel·les du secteur. La FSESP et l'EFN ont transmis leur position commune aux député·es en amont de cette première discussion du 25 septembre 2025.

Objectif

Notre objectif est que le rapport intègre des mesures concrètes. Parmi elles, l'exigence d'un nombre suffisant d'infirmières dans tous les établissements de soins doit figurer noir sur blanc.

Prochaine étape : le vote

Après la discussion de septembre, le rapport suivra son parcours législatif. Un vote décisif est attendu le 24 février 2026. D'ici là, la FSESP et ses partenaires continueront à faire pression pour que la voix du personnel de santé soit entendue et que la question des effectifs infirmiers devienne une priorité européenne.

Soins sûrs = effectifs sûrs

Face à la crise des effectifs, l'inaction n'est plus une option. Exiger un nombre minimum d'infirmières, c'est exiger des soins sûrs pour toutes et tous. Les syndicats européens des services publics, aux côtés des associations d'infirmières, poursuivent leur mobilisation afin que l'Europe adopte enfin des mesures à la hauteur de l'urgence.

**SOINS
DE QUALITÉ :
UN MINIMUM
D'INFIRMIÈRES
POUR PROTÉGER
PATIENTS ET PERSONNEL**

DROIT À LA DÉCONNEXION

LES TRAVAILLEURS DU PUBLIC TOUJOURS EN ATTENTE D'UNE VRAIE PROTECTION EUROPÉENNE

Depuis plusieurs années, les syndicats européens alertent : sans cadre clair, le télétravail et l'hyperconnexion mettent en danger la santé et l'équilibre de millions de travailleurs et travailleuses. La Commission européenne a enfin lancé un chantier législatif pour encadrer le droit à la déconnexion et le télétravail. Mais pour la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP), le compte est loin d'y être.

Un retard inacceptable

Voilà des années que les syndicats demandent une loi. Pourtant, la Commission traîne les pieds. Pire encore, en 2023, les employeurs privés ont claqué la porte des négociations, enterrant l'espoir d'un accord global. Près de 9 millions de fonctionnaires en Europe restent sans protection effective concernant leur droit à la déconnexion, l'organisation du télétravail ou encore l'usage grandissant de l'intelligence artificielle dans leur quotidien professionnel.

Où en est-on ?

La Commission a lancé une 2e phase de consultation (juillet 2025), ce qui est vu comme inutile par les syndicats, car :

- Les employeurs privés ne veulent plus négocier.
- Les syndicats ont déjà mis à jour leur accord pour répondre aux remarques de la Commission.

La FSESP continue de faire pression pour que la Commission adopte une directive (une loi européenne) qui applique l'accord de 2022.

Ce que veulent les syndicats

La revendication est simple : il est temps que la Commission cesse de repousser et respecte le travail des partenaires sociaux. La future loi européenne doit garantir :

- le droit effectif à la déconnexion,
- un cadre pour le télétravail,
- une régulation de l'usage de l'intelligence artificielle au travail.

Assez d'attente : place à la loi !

Pour la FSESP, chaque mois de retard prive des millions de travailleurs et travailleuses de protections indispensables. Les syndicats continueront à faire pression : l'accord de 2022 doit devenir une directive européenne. Car protéger la santé et les droits des salarié·es du service public, c'est aussi protéger la qualité des services rendus à toute la population.

Véronique SABEL



MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE : UNE RÉFORME EN PROFONDEUR

Le Gouvernement wallon a lancé en 2025 une réforme ambitieuse de la fonction publique locale, qui concerne directement les communes, les provinces et les intercommunales. Son objectif est double : offrir un meilleur service aux citoyens et attirer plus facilement de nouveaux talents.

La réforme s'articule autour de quatre grands axes

Le premier vise à **harmoniser les règles applicables à l'ensemble des agents**. Aujourd'hui, des différences existent entre les agents statutaires (fonctionnaires) et les contractuels. À partir de 2026, tous passeront progressivement sous un même régime contractuel spécifique à la fonction publique locale. Cette évolution doit permettre davantage d'égalité – avec les mêmes droits pour tous – mais aussi plus de flexibilité, en facilitant les passages entre secteur public et privé. Pour améliorer la pension des contractuels, un bonus financier sera proposé dès 2025.

Le deuxième axe concerne **le recrutement**. Les procédures seront simplifiées pour embaucher plus rapidement. Des outils tels que l'intérim, le partage de personnel entre communes ou la création de « réserves de talents » seront encouragés.

Le troisième volet de la réforme touche aux **carrières** : un parcours plus clair, structuré autour des étapes « Junior » et « Senior », sera introduit. Des formations personnalisées seront proposées et la mobilité entre les différentes structures locales sera facilitée, afin d'enrichir les parcours professionnels.

Enfin, le quatrième axe met l'accent sur **l'environnement de travail**. Les managers devront être formés pour devenir de véritables leaders humains et inspirants, capables de créer un climat de travail collaboratif, équitable et motivant.

Le calendrier est déjà fixé

En 2025, des premières mesures comme l'égalité des chances de promotion seront mises en place. Entre 2026 et 2027, le nouveau régime contractuel et les autres dispositions entreront progressivement en vigueur. Le gouvernement assure que ces changements se feront en concertation avec les syndicats et en coordination avec les décisions fédérales.

L'impact spécifique sur les provinces

La modernisation touche directement les provinces, au même titre que les communes et intercommunales. Elles sont concernées par la fin progressive des différences entre agents statutaires et contractuels, avec la généralisation du régime contractuel à partir de 2026. La mobilité du personnel sera facilitée : les agents pourront passer plus facilement d'une province à une autre ou vers d'autres structures locales. Le recrutement sera également assoupli grâce à des procédures plus rapides et à des dispositifs comme le co-emploi, l'intérim ou la mutualisation. Par ailleurs, les carrières seront dynamisées avec la mise en place de parcours Junior/Senior, une attention particulière aux fins de carrière et un suivi renforcé des métiers en pénurie. Enfin, le management provincial devra évoluer vers un style plus humain, collaboratif et responsabilisant.

La fin de la statutarisation

Un changement majeur interviendra en 2026 : il ne sera plus possible d'accéder au statut d'agent statutaire dans la fonction publique wallonne (sauf pour les directeurs généraux). Tous les nouveaux engagements se feront sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Pour les agents déjà statutaires, **les acquis sont maintenus** : rémunération, pension et sécurité d'emploi restent garantis. Toutefois, ces agents seront soumis aux nouvelles règles d'organisation et de fonctionnement, notamment en matière de gestion des carrières, de mobilité et d'évaluation. Le régime de pension des agents statutaires reste plus avantageux que celui des contractuels, mais il représente un coût budgétaire important pour les entités fédérées. Ce point est encore en discussion et nécessite des estimations précises.

Cette évolution suscite plusieurs préoccupations.

Inquiétude sur la pérennité du statut : certains agents craignent une perte progressive de reconnaissance et d'avantages liés à leur statut.

Risque de dualité : la coexistence de deux régimes, statutaire et contractuel, pourrait également générer des tensions internes.

Concertation nécessaire : le gouvernement insiste néanmoins sur l'importance d'une réforme concertée avec les syndicats et les représentants du personnel.

Les risques pour les agents contractuels

Si la réforme vise à harmoniser les statuts, elle comporte aussi des risques spécifiques pour les agents contractuels.

Moindre protection de l'emploi : Contrairement aux agents statutaires, les contractuels ne bénéficient pas d'une sécurité d'emploi renforcée. Ils restent soumis au droit du travail classique, ce qui rend leur licenciement plus facile.

Inégalités persistantes : Bien que la réforme vise à harmoniser les statuts, les différences de traitement subsistent, notamment en matière de pensions (43 à 54 % pour les contractuels contre 69 % pour les statutaires).

Moins de reconnaissance institutionnelle : La contractualisation généralisée pourrait affaiblir la reconnaissance symbolique et institutionnelle du service public, ce qui peut impacter la motivation des agents.

Risque de précarisation : Si les garanties offertes aux contractuels ne sont pas renforcées, il existe un risque de précarisation des carrières, notamment pour les jeunes ou les agents en fin de contrat.

Flou réglementaire : La réglementation wallonne reste encore centrée sur les agents statutaires, ce qui laisse les contractuels dans un vide juridique partiel en matière de gestion de carrière, d'évaluation, ou de mobilité.

Les mesures attendues

Pour limiter ces risques, plusieurs mesures sont attendues : la création d'un cadre légal clair et protecteur pour les contractuels, la mise en place de garanties équivalentes en matière de carrière, d'évaluation et de mobilité, ainsi qu'un dialogue social renforcé pour accompagner la transition.

La réforme de la fonction publique locale wallonne marque donc un tournant majeur. Elle promet plus d'égalité et de modernité, mais elle suscite aussi de fortes inquiétudes. Le rôle des syndicats sera central pour veiller à ce que la transition se fasse sans perte de droits ni précarisation du personnel.

Véronique SABEL

ECOLE DES CADETS :

CLAP DE FIN... EN ATTENDANT LA NOUVELLE MOUTURE

Juin 2025 a sonné la fin d'une formation vieille de 37 ans.

Initiée en 1988 par mon prédécesseur, Xavier Dusart, la formation Santé & Sécurité dans les services publics a permis pendant toutes ces années d'enseigner à plus de 700 délégué.es des notions de base dans des matières comme la politique de prévention, l'organisation générale de la sécurité, les risques individuels et collectifs, la médecine du travail ou encore les aspects légaux et juridiques.

Suivre, les mains dans les poches, un conseiller en prévention externe lors d'une visite de bâtiment ne fait pas de vous un.e délégué.e efficace.

Pour aborder les problématiques de santé et de sécurité au travail, il faut acquérir des compétences, savoir ce qu'est une analyse de risques, un plan annuel de prévention, un système dynamique de gestion des risques, ...

Cette formation a donné ce coup de pouce nécessaire à nos délégués et déléguées pour comprendre ce qu'est le bien-être au travail, les enjeux syndicaux collectifs d'une politique de bien-être et leur a aussi permis de mieux connaître leurs droits mais aussi leurs devoirs en matière de santé et sécurité au travail.

Les années passent, les gens prennent de l'âge. Il est devenu de plus en plus difficile de trouver des formateurs à la fois compétents, disponibles et financièrement abordables.

Il est aussi devenu difficile dans le cadre de l'école de satisfaire aux contraintes éducatives exigées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

C'est pourquoi cette formation ne sera plus proposée à la rentrée en septembre 2026.

Je suis persuadé que mon successeur (car il ne me reste plus que quelques mois de travail à offrir à la CSC Services publics) ne manquera pas de proposer, sous une autre forme sans doute, une formation similaire et tout autant qualitative car il est essentiel d'être bien formé en matière de sécurité et santé au travail afin d'organiser au mieux l'action collective sur les lieux de travail.

Je ne dresserai pas une liste exhaustive de tous les formateurs qui, au fil des années, nous ont aidés dans ce projet de formation. Ils gardent, toutes et tous, une place particulière dans mon cœur.

Je tiens à les remercier une dernière fois pour tout ce qu'ils ont apporté aux élèves ainsi qu'à moi-même. Je garde en mémoire les échanges, les discussions toujours constructives et, de manière générale, les bons moments. Peut-être, même, n'y a-t-il eu que des bons moments...

Pourtant ...

Les quelque 15 années pendant lesquelles j'ai pu organiser cette formation ne furent pas un long fleuve tranquille.

Nous avons eu la période du Covid avec d'abord une session qui s'est arrêtée en plein vol avec une reprise en vidéoconférence et des examens écrits (les seuls jamais organisés).

Ce fût ensuite des classes statiques avec des élèves masqués sans déplacements (cafétéria ou restaurant). Les sandwiches et boissons étaient livrés en classe.

Les plus anciens se souviendront du local C 208 qu'on atteignait qu'après avoir gravi deux étages d'un escalier interminable. En fonction des conditions physiques, la respiration normale ne revenait que quelques minutes après l'arrivée au palier du 2ème. Ce local qui était extrêmement chaud, hiver comme été et dont on ne pouvait ouvrir les fenêtres de peur qu'elles ne s'écrasent 2 étages plus bas, sur le parking.

Je n'oublie le casse-tête régulier de devoir adapter les horaires en fonction de contraintes d'agendas (professeur absent), des conditions climatiques (les journées annulées à la dernière minute).

Et que dire des examens toujours synonymes de stress et de délivrance avec les élèves parcourant les couloirs leurs notes à la main. Je n'ai pas compté le nombre de fois où j'ai dû dire « ça va aller ! ».

Tous les participants à cette formation garderont bien sûr un souvenir qui leur est propre ainsi que celui des efforts consentis pour arriver au bout.

Je crois que toutes et tous reconnaîtront unanimement la qualité et l'utilité de cette formation.

Celles et ceux qui me lisent après avoir suivi cette formation garderont aussi en mémoire l'esprit collégial que cette formation a pu créer au cours des 18 journées sur 2 ans que comptait cette formation.

Si tu as un souvenir particulier que tu souhaites partager avec moi, n'hésite pas à témoigner en m'envoyant un mail (luc.vincent@acv-csc.be). Déjà merci et bravo encore si tu as suivi cette formation.

Les photos ont été prises le 12 juin pour ce qui était la dernière journée de l'année complémentaire. Les professeurs présents sont Messieurs Legros et Bocca.

Luc VINCENT

Responsable des Formations (pour quelques mois encore)



SERVICES SOCIAUX : LA CSC DÉNONCE UNE ATTAQUE CONTRE L'INDÉPENDANCE SYNDICALE

Le 22 mai 2025, le gouvernement a adopté deux arrêtés modifiant en profondeur le fonctionnement du service social couple ainsi que celui du service social du SPRB.

Une opposition unanime des trois organisations syndicales a été exprimée via un protocole de désaccord formel.

Cet acte fort aurait dû conduire à une réévaluation du texte, dans le respect du dialogue social. Mais aucune prise en compte n'a été accordée à la voix des représentants des travailleurs. Le gouvernement a décidé de maintenir sa position, imposant ces arrêtés en piétinant le dialogue social.

Une rupture avec l'histoire des services sociaux

A Bruxelles, il n'y a pas un seul service social qui s'occupe de toutes les institutions : presque chaque institution a son propre service social.

Le service social SPRB s'occupe des agents du SPRB, de Urban et de Brussel Fiscalité. Le service social couple s'occupe de Talent et de 8 autres petites institutions qui n'avaient pas la taille nécessaire pour avoir leur propre service social. Ce sont des ASBL à gestion syndicale.

Initialement, ces services sociaux existaient pour offrir une aide aux agents de leurs administrations, notamment en leur fournissant une assurance hospitalisation.

Il y a 2 ans, ces ASBL se sont retrouvées sans subventions ce qui rendait impossible le paiement des assurances.

A partir de là, les syndicats ont écrit en front commun une lettre au ministre demandant aux services RH de reprendre en main l'assurance hospitalisation.

Les services sociaux s'occupent dès lors principalement d'aider les agents en assurant la présence d'assistants sociaux qui peuvent les aiguiller face à toute une série de questions (situation familiale compliquée, médiation de dettes, revers de la vie, etc.), en leur octroyant des aides financières, des indemnités de décès, des primes de naissances et de mariages ou encore des cadeaux de Saint-Nicolas.

Ces services sociaux doivent être garants d'une **approche indépendante de leur employeur**, au plus proche des besoins concrets des travailleurs.

Ils constituent un outil essentiel de soutien, d'accompagnement et d'écoute pour les agents, parfois confrontés à des situations complexes.

Or, ces arrêtés viennent bouleverser cet équilibre : le gouvernement se donne désormais le pouvoir de déterminer unilatéralement les missions que ces services devront exercer. Ce glissement remet gravement en cause l'autonomie des services sociaux et, par extension, leur capacité à répondre librement et efficacement aux attentes des travailleurs.

Après analyse approfondie avec notre service juridique, la CSC doit constater qu'il n'existe pas de voie de recours solide pour contester ces arrêtés. Cette situation rend d'autant plus amère l'attitude des autorités, qui semblent jouer sur les limites légales pour imposer leur vision, au détriment du modèle syndical et de l'intérêt des agents.

Si la bataille juridique semble pour l'instant fermée, la mobilisation syndicale demeure afin de garantir l'autonomie des services sociaux.

Alissia CLAEYS

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE: PRIORITÉ QUALITÉ



Les services publics souffrent depuis des années d'un manque d'investissements. Pourtant, le gouvernement décide de réaliser encore plus d'économies, tant en personnel qu'en moyens. Le fonctionnement du secteur public s'en trouve compromis, ce qui se traduit par une diminution des services et une perte considérable du pouvoir d'achat. Les coupes budgétaires ont également des conséquences importantes pour le personnel. En mai et juin, la CSC Services publics a mené une enquête auprès des travailleurs de tous les secteurs de la fonction publique. Les résultats de cette enquête seront traduits en mesures concrètes et en recommandations politiques et serviront de base aux négociations sectorielles qui auront lieu à l'automne.

6926

RÉPONSES

3986 néerlandophones
2940 francophones

57% ♀ 43% ♂

Les fonctionnaires accordent en moyenne

3.3

 étoiles à leur emploi

63% donne 3 étoiles, voire moins



TOP 3 des points positifs



- Travail intéressant et pertinent
- Collègues sympathiques
- Possibilité d'aider les autres



TOP 3 des points négatifs



- Augmentation forte de la charge de travail
- Pénurie chronique de main-d'œuvre
- Manque de respect de la part de l'employeur

60%

ne pense pas pouvoir exercer son métier jusqu'à l'âge de la retraite



51.5%

recherche d'autres opportunités professionnelles et envisage de changer d'emploi dans les deux ans



70%

a entre 25 et 45 ans

Évolution de l'expérience professionnelle 2020-2025

52.2% est moins motivé d'aller travailler

47.7% est moins satisfait de son emploi

48.8% a moins d'énergie à consacrer à son travail

59.4% a plus de problèmes de santé causés par le travail

36.7% a moins de temps pour les contacts informels avec ses collègues



38.8%

n'a pas assez de temps pour accomplir correctement ses tâches

75%

est fier de son job



SERVICES PUBLICS
INDISPENSABLES