

R

nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



12/2025

PAGE 4

ENSEMBLE POUR UNIR, AGIR, BÂTIR!

CONGRÈS DE CENTRALE



DANS LES COULISSES :
DEUX JOURS D'EFFERVESCENCE
PAGE 8



CONGRÈS DE CENTRALE : « UNIR, AGIR, BÂTIR » ENSEMBLE	4
LE CONTENU DES ATELIERS	6
LES COULISSES	8
LE TÉMOIGNAGE DE PARTICIPANTS	10
CPAS CAMPAGNE DE SOUTIEN DE LA CSC SERVICES PUBLICS	13
COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE PROTESTMARSCH DER CSC IN EUPEN	16
RÉGION BRUXELLES-CAPITALE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE POUR INFORMER, COMPRENDRE ET AGIR	18
SOINS DE SANTÉ BUDGET DE L'ANNÉE À VENIR LES DÉFIS EN 2026	19 20
FONCTION PUBLIQUE LOCALE RÉPERCUSSION DE L'ARIZONA	21
ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES RELAIS SOCIAUX MUTUALISATION COMMUNES-CPAS	22 23



Du 20 au 21 novembre 2025, plus de 300 délégués se sont retrouvés à Mons pour le congrès quinquennal de notre centrale. Organisé autour d'ateliers thématiques, cet événement a permis d'associer pleinement les militants à l'élaboration des priorités en matière de militantisme pour les cinq prochaines années.

Dès la première journée, plusieurs groupes de travail ont planché sur la pratique quotidienne du militantisme : communication interne, relations interprofessionnelles, stratégies de mobilisation... Les participants ont émis de nombreuses propositions et suggestions, nourries par leurs expériences de terrain. Cet échange a été salué pour sa richesse et sa convivialité : voir briller l'enthousiasme dans les yeux de ceux qui participent pour la première fois à un congrès est également très émouvant...

La seconde journée a été consacrée à la synthèse sectorielle de ces réflexions. Chaque branche professionnelle a dégagé des orientations concrètes et des chantiers prioritaires : renforcement de la formation continue, élaboration d'outils de dialogue social et développement d'actions de solidarité intersectorielle. L'aspect combatif ou bâtisseur émergera aussi, notamment, des débats.

La formation, rappelée comme une « pierre angulaire » du militantisme, fera l'objet d'investissements accrus pour soutenir l'évolution des compétences.

Ce congrès a également (presque) coïncidé avec l'adoption du budget fédéral 2026 et l'annonce des mesures gouvernementales.

Les militants ont manifesté une forte inquiétude, par exemple, face au double saut d'index prévu en 2026 et 2028 (même si plafonné) qui pèsera durablement sur le pouvoir d'achat des travailleurs et le calcul des pensions. Nous déplorons que ce soient les plus fragiles qui supportent l'essentiel de l'effort budgétaire. L'introduction d'un malus pour départs anticipés alourdira encore la situation des futurs pensionnés.

Sans oublier dans ce cadre (lisez le dossier douloureux des pensions) les profondes modifications pour certains secteurs relatives aux départs anticipés possibles jusqu'à présent : les militaires, les pompiers et les policiers risquent une facture salée.

En dépit de ce contexte tendu, la centrale se félicite de la mobilisation soutenue des 24, 25 et 26 novembre, qualifiée de « booster » pour le moral des troupes. Les trois journées d'action ont rassemblé un public averti et déterminé à défendre les services publics et la protection sociale.

À quelques jours des fêtes de fin d'année, la direction appelle à préserver la cohésion et la solidarité acquises lors du congrès : Nous nous retrouverons en 2026 pour poursuivre le combat collectif, confiant dans la capacité de ses militants à relever les défis à venir.

Et le timing sera très serré : le 1er janvier 2026 entreront en vigueur les premières exclusions des allocataires sociaux : pensées pour les CPAS et mouvements associatifs qui seront sur le pont (tout comme nous dans le cadre de notre campagne de soutien qui se déclinera par région jusqu'en juin !)

Je vous souhaite d'ores et déjà d'excellentes fêtes de fin d'année, entourés de vos proches et familles, ainsi qu'une excellente année 2026 : que vos rêves positifs les plus fous se réalisent !

Stéphane DELDICQUE

Un congrès fédérateur pour cinq ans d'engagement

Ont contribué : Aïssia Claeys, Stéphane Deldicque, Viviane Leffin, Véronique Sabel.

ENSEMBLE POUR UNIR, AGIR, BÂTIR !

Le monde change à une vitesse exceptionnelle, et la CSC Services publics doit continuer à évoluer pour rester un acteur incontournable de la défense des droits des travailleurs du secteur public. Les services publics et leur personnel sont régulièrement la cible de critiques injustes ; on exige d'eux toujours plus avec toujours moins. Certains responsables politiques remettent en question la concertation sociale, les acquis syndicaux et même les fondements de la protection sociale. Face à ces défis, nous avons analysé notre action, vérifié si nous empruntons la bonne voie, identifié nos points forts mais aussi les domaines à renforcer. C'est avec une réelle ouverture d'esprit que nous avons examiné ces enjeux pour définir ensemble ce que nous voulons bâtir pour l'avenir.

L'engagement

La communication et la formation

L'action

Si la concertation reste notre méthode privilégiée, certaines situations exigent des actions fortes et innovantes. Pour toucher l'opinion publique et défendre efficacement nos revendications, nous devons parfois sortir des formes d'action traditionnelles. Comment agir autrement, comment renforcer notre impact, comment imaginer des actions qui parlent davantage au public d'aujourd'hui ?

Ensemble, à Mons, nous avons uni nos réflexions, agi en définissant des orientations concrètes, et bâti les bases d'une action syndicale ambitieuse et résolument tournée vers l'avenir.



CONGRÈS DE CENTRALE

DÉCLINAISON DU THÈME EN ATELIERS

Des ateliers pour construire l'action syndicale des cinq prochaines années

Lors de la première journée du Congrès quinquennal de la CSC Services publics, les délégués des différents secteurs ont été invités à se projeter dans l'avenir au travers de six ateliers thématiques. Objectif : mettre en lumière les enjeux majeurs, formuler des ambitions claires et dessiner ensemble ce que devra être notre action syndicale dans les cinq années à venir.

Un exercice prospectif ambitieux

Chaque groupe a travaillé autour de deux questions centrales :

- À quoi ressemblera notre action syndicale si nous poursuivons ces thèmes dans les cinq prochaines années ?
- Quels objectifs voulons-nous absolument atteindre ?

L'intention était d'oser rêver, de définir une vision ambitieuse, mais aussi de faire des choix concrets et de dégager des priorités sectorielles. Car un syndicat fort se construit d'abord à partir d'un objectif clair, défini collectivement.

Une méthode participative et dynamique

Après une courte explication de la démarche, chaque secteur a désigné six rapporteurs – un par atelier – chargés de recueillir et de synthétiser les idées exprimées sur base des modèles fournis.

Les participants ont ensuite rejoint les ateliers qu'ils avaient suivis au préalable. Répartis de manière équilibrée, ils ont travaillé en trois séquences de dix minutes, en changeant d'atelier après chaque tour. Ce dispositif a permis à chacun de contribuer à trois thèmes différents, favorisant la diversité des points de vue et la richesse des échanges.

Dans chaque atelier, les discussions ont tourné autour de trois questions :

1. Quelle a été la leçon essentielle de cet atelier ?
2. À quoi ressemblerait idéalement le fonctionnement du secteur dans cinq ans ?
3. Que devons-nous absolument entreprendre pour y parvenir ?

Pour les groupes plus restreints, une méthode alternative – un parcours collectif unique – a permis de traiter les ateliers de manière séquentielle, sans perdre en qualité de réflexion.

Des synthèses sectorielles pour préparer l'avenir

En fin de parcours, les rapporteurs ont présenté en plénière sectorielle un résumé des contributions. Les collègues ont pu réagir, compléter et affiner les formulations, afin d'aboutir à une vision commune partagée.

Hiérarchiser pour mieux agir

Dernière étape : la définition des priorités. Les participants ont été invités à se positionner physiquement près du thème qui leur semblait le plus stratégique pour leur secteur. Ce vote visuel et collectif a permis d'identifier clairement les thèmes qui devront faire l'objet d'un travail prioritaire dans les années à venir.

Restitution en plénière

Après la pause, chaque secteur a présenté devant l'ensemble du Congrès un retour structuré basé sur les six modèles complétés :

- Quels thèmes ont été approfondis ?
- Quel thème ressort comme prioritaire ?
- Comment le secteur souhaite-t-il concrètement s'y atteler ?

Pour chaque secteur, les interventions ont été assurées par :

- Jo Van der Hertten & Karl Di Stefano pour le **Transport**
- Nathalie Hiel & Gaston Merkelbach pour les **Administrations locales et régionales**
- Johan Lippens & Pascal Tytgat pour le secteur **Fédéral/Communautés/Régions**
- Frédéric Bay & Anthony Turra pour les **Corps spéciaux**.

Une base solide pour un plan d'action ambitieux

Grâce à ce travail collectif, chaque secteur dispose désormais d'une vision claire, structurée et ambitieuse pour les cinq prochaines années. Les pistes d'action identifiées nourriront le plan stratégique de la CSC-SP, avec un objectif commun : renforcer encore notre capacité d'agir au service des affiliés, améliorer les conditions de travail et défendre avec détermination les droits de tous les travailleurs des services publics.



Dans les coulisses : deux jours d'effervescence en préparation

À l'approche de notre congrès syndical de novembre, les journées s'enchaînent à un rythme particulièrement soutenu. Si, pour les participants, l'événement ne dure que deux jours, ce sont en réalité plusieurs mois - avec un pic ces dernières semaines - d'organisation et de coordination qui se cachent en coulisses. Et ces derniers jours, l'effervescence est à son comble.

Mais avant même le déploiement des équipes techniques, ce sont d'abord les "petites mains" de nos collègues qui s'activent dès la veille. Dans une ambiance à la fois studieuse et conviviale, ils trient, rangent, classent, ordonnent la documentation, préparent les pochettes d'accueil, vérifient les badges, collent les étiquettes, vérifient les listes d'invités et s'assurent que tout soit prêt pour l'arrivée des participants. Leur travail, souvent discret mais essentiel, donne le premier élan à l'organisation du congrès et contribue largement à la fluidité et au professionnalisme perçus le jour J.

Le vestiaire est installé, les tables sont disposées, les signalétiques sont fixées. Rien n'est laissé au hasard : il s'agit d'offrir un parcours clair et agréable dès l'entrée dans le congrès.

Dès le matin, les équipes techniques sont à pied d'œuvre. Les spécialistes de la sonorisation et de la vidéo installent câbles, micros, projecteurs et régies. Chaque branchement est vérifié avec précision : le moindre détail compte pour garantir un déroulement fluide le jour J. Non loin de là, la scène prend forme. Les techniciens testent éclairages, retours son et projections, tandis que la présentatrice répète son déroulé et enchaîne les essais micro pour s'assurer que tout sera parfaitement synchronisé. Les intervenants répètent et minutent leurs discours.

En parallèle, les coordinateurs passent de salle en salle pour vérifier l'installation du mobilier, des écrans, du décor et des espaces de réunion. Les briefings s'enchaînent : qui s'occupe de quoi ? Qui accueille les intervenants ? Qui supervise la diffusion en direct ? Chaque équipe reçoit ses dernières consignes dans une ambiance à la fois concentrée et enthousiaste.

Entre deux ajustements, c'est aussi l'occasion de capturer quelques moments précieux : un technicien qui ajuste une enceinte, une équipe qui discute autour d'un plan, un membre du staff qui prépare les dossiers ou affiche un panneau de direction. Ces petites scènes du quotidien révèlent toute la richesse du travail collectif et l'engagement de chacun pour faire de cet événement un moment réussi.

Dans les coulisses, on ressent déjà l'énergie du congrès. Chacun apporte sa pierre à l'édifice, avec sérieux, bonne humeur et un sens aigu du détail. Lorsque les portes s'ouvriront et que les participants prendront place, ils ne verront peut-être pas tout ce travail invisible... mais c'est bien lui qui rendra ces deux jours possibles.



À l'occasion du congrès, placé sous le thème *Unir, Agir, Bâtir*, nous avons tendu le micro à plusieurs délégués afin de recueillir leur regard sur l'avenir de notre organisation. Réunis autour des enjeux d'affiliation, de recrutement et de renforcement de nos actions syndicales, ils partagent avec nous leurs impressions, leurs convictions et leurs pistes d'amélioration.

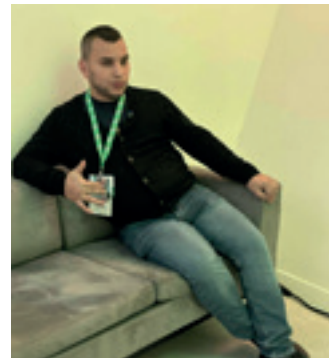


Lucia Giunta

"Déléguée à la Fédération Wallonie Bruxelles depuis plusieurs années, je constate actuellement un certain désintéressement pour le monde syndical. C'est donc important d'effectivement essayer d'aller toucher les gens qui ont l'impression que la lutte syndicale ne sert à rien. Alors que pour l'instant, on est vraiment attaqué de toutes parts. Il faut montrer aux gens que oui, un syndicat, c'est utile ! On est tous ensemble, on va dans le même sens, on défend les travailleurs parce que seul, on ne peut pas faire grand chose. Et donc, concernant le thème du congrès : « Bâtir » pour moi, c'est déjà fait, mais il faut surtout renforcer parce que les fondations sont là, elles sont solides, mais il faut continuer à faire monter l'immeuble et à ajouter des étages.

Dans les actions, ce qu'il faudrait faire, c'est plus d'éducation permanente parce que beaucoup de gens ne sont pas suffisamment renseignés, ils ne se rendent pas compte de tout ce qui va leur tomber dessus. Je pense par exemple aux chômeurs qui vont être exclus. Jusqu'à la dernière minute, certains ne se sont même pas rendu compte qu'ils allaient être exclus. Je pense aussi à d'autres secteurs où les gens pensent ne pas être concernés donc ils n'agissent pas. Il faut les informer pour montrer qu'on va tous être touchés d'une manière ou l'autre, directement ou indirectement, même quand on est travailleur. Et il faudrait s'adresser aussi aux jeunes parce que c'est quand même l'avenir.

J'entends beaucoup de gens dire que la société devient de plus en plus individualiste mais je ne pense pas que ce soit spécifiquement le cas des jeunes. Je crois qu'ils sont concentrés sur leurs études, sur leur vie et qu'ils ne voient pas l'intérêt de la collectivité ou du combat collectif parce qu'ils sont eux-mêmes empêtrés dans leurs propres difficultés de jeunes adultes. Ils se sentent peut-être moins concernés par tout ce qui arrive parce qu'ils se disent que c'est loin pour eux. Il faut leur montrer qu'il faut se battre pour maintenir la pension, leur montrer l'exemple et ne pas tomber dans le piège du fatalisme."



Said Nalbou

"Je suis délégué syndical depuis presque trois ans au CHR de Verviers, où je suis à la base dessinateur-métreur. Je me suis lancé parce que je constatais des problèmes de personnel, de communication et d'échange, et que « l'équipe était un petit peu disloquée ». J'ai voulu réinsuffler du dynamisme au niveau du syndicat.

Je constate que les décisions politiques actuelles menacent les acquis sociaux et le bien-être : « On est en train de perdre tout et tout est détricoté. » C'est pour cela qu'il ne faut pas lâcher prise mais au contraire redoubler d'efforts.

C'était ma première participation à un congrès. L'organisation était impeccable. Les thèmes abordés montrent qu'on est dans une période charnière : beaucoup de délégués arrivent en fin de mandat et une nouvelle génération arrive derrière. Il faut que cette transition se passe dans la meilleure des situations et donc les thèmes qui ont été abordés lors de ce congrès font partie clairement de cette transition qu'il faut accompagner. On ne peut pas se louer. Cette transition conditionnera les décennies à venir.

À 45 ans, je me situe entre les générations. J'attends qu'on mette des choses en place pour remotiver, car « le combat syndical commence à perdre en motivation ». Les plus âgés sont en fin de carrière ; les jeunes ont une mentalité de « tout ou rien ». On n'a plus affaire aux mêmes mentalités qu'avant. Si on ne les remobilise pas, « on risque de passer à côté », avec des conséquences.

Personnellement, je pense que nous devrions être mieux accompagnés dans l'organisation des actions. Les manifestations deviennent monotones, ce qui fatigue les gens. Il faudrait mettre en place des choses qui sortent un peu de l'ordinaire. Il faudrait moderniser : utiliser davantage les réseaux sociaux, les outils actuels, peut-être l'IA, les smartphones... Sortir des schémas connus pour donner envie aux gens de participer, se mobiliser et manifester."

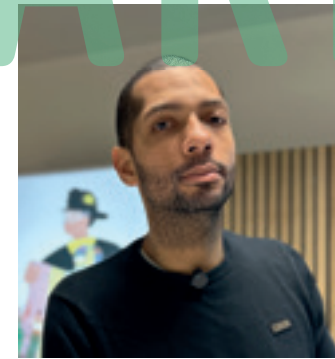


Manal El Makami

"Je travaille à la STIB en tant qu'agent de sécurité. Ce qui me motive dans l'engagement syndical, c'est le fait de pouvoir aider les gens à ma manière. J'aime savoir que je peux apporter une réponse concrète à quelqu'un qui en a besoin. Voir qu'on réussit, qu'on débloque une situation, c'est ça qui me donne de la joie et de la bonne humeur. Et surtout, cela m'encourage à continuer et à persévérer.

J'apprécie aussi énormément le travail en groupe. « On n'est jamais tout seul. » S'il y a un problème qu'on ne sait pas gérer, on peut toujours demander de l'aide autour de nous, et il y a toujours quelqu'un pour répondre. C'est une des raisons pour lesquelles je suis à la CSC. Je suis militante depuis un an et quelques, et honnêtement, cette première année est passée sans que je m'en rende compte. Tellement rapidement ! Nous avons pas mal de délégués au dépôt, ce qui permet de bien répartir le travail, et je ne me suis pas sentie trop sollicitée.

En tant que nouvelle militante, je pense à l'avenir des actions syndicales. J'ai pu retrouver ce thème dans les discussions de ce congrès et j'apprécie qu'il ait été le centre d'attention. Si je devais changer quelque chose, ce serait « la transmission d'informations », pour qu'on puisse davantage se mettre en avant, se montrer. Peut-être aussi utiliser plus de supports visibles, même si cela dépend du budget. Mais globalement, pour le moment, je trouve que les choses se passent bien."



Christopher Aidara

"Je travaille depuis 16 ans chez Tibi, et je suis délégué depuis 8 ans.

Avant de m'engager, j'ai été déçu par la délégation syndicale parce que des choix salariaux avaient été faits sans même nous consulter. Je me suis dit que si j'avais été délégué, j'aurais peut-être pu apporter ma voix et ma pierre à l'édifice. J'ai compris qu'en finalité ça ne sert à rien d'en vouloir à la terre entière, il faut à un moment donné prendre ses responsabilités.

Ces années m'ont appris que la politique est toujours présente : « si on ne s'intéresse pas à la politique, la politique, elle, s'intéresse à nous ». Aujourd'hui, j'ai trouvé du sens à ce que je fais et je suis convaincu de mon engagement.

Face à une injustice, je pense qu'il ne faut pas se braquer, se frustrer. Il faut s'entourer, garder un avis extérieur et se remettre en question. Pour quelqu'un qui veut devenir délégué, je conseille de prendre son temps. Chaque institution fonctionne différemment et chacun doit trouver son sens. Tout le monde n'a pas la même force : certains rassemblent, d'autres négocient, d'autres encore discutent.

Pour attirer de nouveaux délégués, je crois que c'est en faisant du bon travail syndical en amont qu'on est capable de fédérer. Dans mon institution, la délégation a été détruite complètement en 2016 puis elle s'est reconstruite petit à petit jusqu'à 11 membres. Il ne faut pas abandonner quoi qu'il arrive. Parfois, on doit faire un pas en arrière pour pouvoir en faire davantage vers l'avant.

Concernant le congrès, c'était mon premier. Le thème m'a plu : « se remettre un petit peu en question », s'adapter, voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. J'espère qu'on retiendra vraiment tous les points et qu'on n'oubliera pas l'aspect financier.

Sur l'action syndicale, je préférerais cibler l'Europe, car ce n'est pas une politique qui s'arrête à la Belgique, c'est vraiment l'Europe qui donne les lignes à suivre. Puisqu'on a la chance d'avoir le Parlement européen chez nous, il faudrait en profiter..."



Sophie Masquelier

"Je suis déléguée à la Zone de secours Wallonie Picarde depuis plusieurs années.

En ce qui concerne le thème du congrès, il était temps d'apporter des modifications dans la manière de militer au niveau des syndicats. La méthode par travaux de groupe permet vraiment à la base de s'impliquer. J'espère sincèrement que ce sera la première pierre de quelque chose qui pourrait être construit dans les prochains mois et les prochaines années.

Ce qui me motive dans l'engagement syndical, c'est d'abord l'altruisme : « Quand on décide de s'impliquer dans une délégation syndicale, ce n'est pas pour soi qu'on le fait, c'est d'abord pour les autres. Ce n'est pas toujours positif, on peut être stigmatisé, et il faut savoir « déposer le petit sac à dos qui devient lourd », rester focus sur les objectifs et ne pas le prendre personnellement.

J'essaie d'impliquer aussi bien les affiliés que ceux qui ne le sont pas, en expliquant ce qu'on fait et pourquoi. Je constate souvent que les gens manquent d'information : « C'est vraiment important d'apporter l'information juste et pas dans des termes compliqués, mais de pouvoir l'expliquer simplement.

Pour moi, le syndicat doit insister sur le renforcement des services publics, car « le service public, c'est le service aux citoyens. » Par exemple, on constate que les profs et instituteurs font ce qu'ils peuvent sans moyens. C'est quand même l'avenir de nos enfants ! Le risque, c'est d'agrandir le fossé entre les gens dès l'école. Pareil pour les soins de santé : le jour où ça ne va pas, on aimerait avoir le personnel adéquat. Ce n'est plus du tout garanti aujourd'hui.

Concernant les actions, les initiatives locales parlent plus aux gens, mobilisent davantage et offrent plus de flexibilité. J'aimerais parfois des actions plus percutantes : aller se pointer chez un ministre, l'empêcher de sortir ... mais cela suppose un bon service juridique pour protéger les militants. Ce sont des « actions coup de poing » qui demandent plus d'organisation et de ressources mais qui pourraient avoir un réel impact."

EXCLUSION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE : UNE POLITIQUE AUX CONSÉQUENCES SOCIALES ALARMANTES

À l'horizon 2026, la Belgique s'apprête à mettre en œuvre une réforme majeure : la limitation à deux ans des allocations de chômage pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Derrière les chiffres et les discours politiques, cette mesure soulève une crise sociale profonde, dont les assistants sociaux seront les premiers témoins et acteurs sur le terrain.

Une réforme aux effets dévastateurs

Selon les estimations, plus de 100.000 personnes pourraient perdre leur droit aux allocations de chômage, dont 55.000 en Wallonie. Parmi elles, une majorité ne retrouvera pas immédiatement un emploi. Les projections indiquent que :

- Un tiers se tournera vers le **revenu d'intégration sociale (RIS)** via les CPAS.
- Un autre tiers pourrait basculer vers l'**invalidité** ou l'**incapacité de travail**.
- Et plus de 40 % risquent de se retrouver sans aucun **revenu propre**, hors des filets de la sécurité sociale

Le rôle des assistants sociaux : entre accompagnement et épuisement

Les **travailleurs sociaux** des CPAS et des services sociaux communaux seront en première ligne pour accueillir ces personnes exclues. Or, les **ressources humaines et financières** sont déjà saturées :

- Le nombre de dossiers a **doublé en 15 ans**, mais le personnel n'a augmenté que de 8 %
- Les **projets individualisés d'intégration sociale (PIIS)**, obligatoires pour bénéficier du RIS, demandent un suivi intensif, souvent incompatible avec les charges actuelles.

Cette surcharge entraîne une **détérioration des conditions de travail** pour les assistants sociaux : **épuisement professionnel**, **perte de sens**, **conflits éthiques** face à des politiques qu'ils jugent **injustes et inefficaces**.

Le rôle des assistants sociaux : expertise menacée
Les enquêtes sociales réalisées dans les CPAS sont des actes professionnels complexes, encadrés par des normes déontologiques et légales. Elles doivent être menées par des **assistants sociaux diplômés**. Pourtant, face à la pénurie, certains pouvoirs publics envisagent d'**élargir les profils autorisés**, voire de confier ces missions à des **éducateurs ou agents administratifs**, au risque de **créer des sous-emplois sociaux**.

Cette tendance menace :

- La **qualité de l'accompagnement** des bénéficiaires.
- La **reconnaissance du métier d'assistant social**.
- La **valeur de la formation spécialisée**, fondée sur l'éthique, la méthodologie et la connaissance des droits sociaux

CPAS de Sambreville - 6/11



Une déprofessionnalisation inquiétante

La réforme du chômage s'inscrit dans un mouvement plus large de **déprofessionnalisation du travail social**. Les assistants sociaux sont de plus en plus cantonnés à des tâches administratives, au détriment de leur mission première : l'écoute, l'analyse globale, et la co-construction de solutions avec les usagers.

Cette évolution entraîne :

- Une **crise de sens** dans la profession.
- Une **perte d'attractivité** du métier.
- Une **détérioration des conditions de travail**. (surcharge, épuisement, conflits éthiques)

Une politique qui fragilise les plus vulnérables

Du point de vue syndical, cette réforme est perçue comme une **offensive contre les droits sociaux fondamentaux**. Elle repose sur une vision punitive du chômage, occultant les **réalités structurelles** : manque d'emplois adaptés, discriminations, problèmes de santé, précarité.

Les assistants sociaux dénoncent :

- Une **stigmatisation des chômeurs** comme « profiteurs ».
- Une **déresponsabilisation de l'État**, qui transfère la charge aux CPAS sans compensation suffisante.
- Une **exclusion silencieuse** de milliers de personnes du système de protection sociale

Recommandations syndicales

Face à la situation, la CSC Services publique réclame un

1. **Renfort de moyens aux CPAS** : personnel, formation, budgets (sans vider d'autres services publics ! déclaration de François Desquesnes, ministre des Pouvoirs locaux)
2. **Respecter la qualification des Assistants sociaux sans dévalorisation de leur formation par des recrutements de sous-profils précaires dans les services sociaux** (pour rencontrer l'afflux des dossiers)
3. **Repenser les politiques d'emploi** : accompagnement personnalisé, économie sociale, lutte contre les discriminations.
4. **Garantir un filet de sécurité universel** : personne ne devrait être exclu du droit à une existence digne.

La réforme de l'exclusion des chômeurs longue durée ne peut être réduite à une mesure budgétaire. Elle touche à la cohésion sociale, à la dignité humaine, et à la mission fondamentale des assistants sociaux : accompagner, soutenir, et défendre les plus fragiles. Il est urgent de replacer l'humain au cœur des politiques publiques.

Proposition du Ministre DESQUESNES de recourir à du personnel provincial : une fausse bonne idée

Face à l'augmentation massive du nombre de bénéficiaires dans les CPAS, le Ministre des Pouvoirs locaux, François Desquesnes, propose de **mobiliser des agents provinciaux** pour renforcer temporairement les services sociaux locaux. Si cette mesure part d'une intention pragmatique, elle soulève de **vives inquiétudes syndicales** quant à ses **impacts sur la qualité du travail social**, la **valorisation des qualifications professionnelles**, et le **respect des missions de service public**.

Une réponse précipitée à une crise structurelle

Le recours aux agents provinciaux est présenté comme une solution rapide pour pallier le manque de personnel dans les CPAS. Or, cette approche :

- **Contourne les exigences de qualification** pour exercer des missions sociales sensibles (enquêtes sociales, accompagnement, rédaction de PIIS).
- **Ignore les spécificités du métier d'assistant social**, qui repose sur une formation reconnue, une déontologie stricte et une expertise relationnelle.
- **Risque d'aggraver la confusion des rôles** dans les CPAS, déjà soumis à des injonctions contradictoires entre activation, contrôle et accompagnement.

Une menace pour la reconnaissance professionnelle

Les syndicats dénoncent une **tendance à la déprofessionnalisation** du travail social :

- En confiant des tâches sociales à des agents non formés, on **dévalorise la formation des assistants sociaux**.
- Cela ouvre la voie à la création de **sous-profils précaires**, moins rémunérés, moins protégés, et moins reconnus.
- Cette logique va à l'encontre des efforts de revalorisation du métier, pourtant essentiel dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Une atteinte à la qualité du service aux citoyens

Les bénéficiaires des CPAS ont droit à un **accompagnement professionnel, éthique et personnalisé**. L'intervention d'agents non qualifiés pourrait :

- **Compromettre la qualité des enquêtes sociales** et des décisions d'octroi du RIS.
- **Fragiliser la relation de confiance** entre les usagers et les services sociaux.
- **Accroître les risques d'erreurs, de discriminations ou de décisions injustes**, faute de formation adéquate.

Le collectif syndical propose une alternative structurée, fondée sur le renforcement du personnel qualifié, la valorisation des compétences sociales, et le respect des missions de service public

1. Mobilisation prioritaire de professionnels qualifiés

Plutôt que de puiser dans des profils administratifs provinciaux, il est essentiel de :

- Recruter des assistants sociaux diplômés, en valorisant leur statut et leur rémunération.
- Renforcer les filières de formation (hautes écoles sociales) et faciliter l'accès à l'emploi dans les CPAS.
- Créer un vivier régional de professionnels sociaux mobilisables en cas de crise, avec des garanties de qualification et de supervision.

2. Reconnaissance et protection des qualifications

Les missions d'enquête sociale, de rédaction de PIIS et d'accompagnement psychosocial exigent :

- Une formation spécifique en travail social.
- Une déontologie professionnelle.
- Une connaissance approfondie du cadre légal et des dispositifs d'aide.

Confier ces tâches à des agents non formés reviendrait à dévaloriser la profession et à mettre en péril la qualité du service rendu aux citoyens.

3. Renforcement des moyens structurels des CPAS

La CSC Services publics réclame :

- Une augmentation durable des budgets de personnel (comme prévu dans les compensations fédérales).
- La création de postes statutaires ou contractuels pérennes, et non de renforts temporaires.
- Une réforme du financement des CPAS garantissant leur autonomie et leur capacité à répondre aux besoins sociaux croissants.

4. Concertation avec les organisations syndicales

Toute réforme touchant aux missions sociales doit :

- Être négociée avec les syndicats représentatifs dans le cadre du Comité C.
- Respecter les statuts du personnel et les principes de la fonction publique locale.
- Préserver la continuité et la qualité du service public, sans recours à des solutions précaires ou improvisées.

Le recours aux agents provinciaux dans les CPAS ne peut être qu'une mesure d'appoint, encadrée strictement, et jamais une substitution aux professionnels du travail social.

L'alternative syndicale repose sur une vision durable, respectueuse des métiers et des usagers, et sur une revalorisation du service public social comme pilier de la cohésion sociale.

Les assistants sociaux ne sont pas des agents administratifs : ils sont garants d'un accompagnement humain, juste et digne. Toute réforme doit partir de cette réalité.

CAMPAGNE DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS DES CPAS - COUP D'ENVOI AU CPAS DE SAMBREVILLE CE 6 NOVEMBRE DERNIER

Face aux conséquences directes des mesures du Gouvernement Arizona mettant fin au droit aux allocations de chômage pour de nombreux citoyens, les CPAS de Wallonie se préparent à une augmentation importante de leur charge de travail et à une pression psychosociale accrue sur leurs équipes.

La CSC Services publics a exprimé son inquiétude et sa solidarité avec l'ensemble des travailleurs des CPAS confrontés à cette situation inédite. Ces derniers devront gérer à la fois le surcroît de demandes d'aide et la détresse humaine grandissante des bénéficiaires.

Une campagne pour anticiper et protéger

Consciente de l'ampleur du défi, la CSC Services publics a décidé de lancer une campagne afin de soutenir l'ensemble des CPAS de Wallonie et de veiller à la mise en place de mesures anticipatives.

Cette campagne vise à :

- **Renforcer les équipes face à la charge de travail attendue par du personnel qualifié en la matière ;**
- **Garantir la sécurité des travailleurs et des bénéficiaires ;**
- **Prévenir la charge psychosociale qui découle de cette situation.**

La CSC demande à toutes les autorités locales d'inscrire l'impact des fins de droits au chômage à l'ordre du jour des comités de concertation et de négociation, afin de dégager rapidement des solutions concrètes et adaptées.

Un lancement symbolique à Sambreville

Le coup d'envoi de cette campagne a été donné ce 6 novembre dès 8h00 devant le CPAS de Sambreville, avec un accueil petit déjeuner pour tous les travailleurs. Cette action symbolique avait pour objectif d'être à l'écoute des inquiétudes du personnel et des directions, de sensibiliser les autorités et de réaffirmer le soutien actif de la CSC Services publics à l'ensemble des agents du secteur.

Rester mobilisés, ensemble

Tout au long du premier semestre 2026, période critique de mise en œuvre de la réforme Arizona, la CSC Services publics reste présente aux côtés des travailleurs des CPAS, pour les accompagner, les défendre et leur assurer de bonnes conditions de travail.





PROTESTMARSCH DER CSC IN EUPEN

Am 16. September zog die CSC durch Eupen, um gegen die Maßnahmen der Arizona-Regierung zu protestieren. Denn sie betreffen uns alle: Rentner, Arbeitnehmer und Arbeitsuchende, Frauen, Kranke und Jugendliche.

Bei ihrem „Trauerzug“ machten die Delegierten und Militanten an vier Stationen Halt, um verschiedene Knackpunkte anzusprechen und mit den Verantwortlichen ins Gespräch zu kommen.

Erste Station: die CKK

Bei der Christlichen Krankenkasse (CKK) wurde die Situation von Langzeitkranken hervorgehoben und gezeigt, wie diese durch neue Regelungen zunehmend unter Druck geraten. Die Zahl der Langzeitkranken steigt, wie CSC-Gemeinschaftssekretärin Susanne Niessen mit Zahlen unterlegte: „2023 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.827 Menschen langzeitkrank, fast doppelt so viele wie 2010. Viele Langzeitkranke leben unter der Armutsgrenze und verzichten aus Geldnot auf medizinische Versorgung. Aber die Regierung setzt auf Druck und Sanktionen statt auf Prävention: Wer Auflagen nicht erfüllt oder Termine verpasst, muss mit Kürzungen beim Krankengeld rechnen. Auch die Anrechnung von Krankheitszeiten für die Rente soll eingeschränkt werden.“

Guido Lambertz ist bei der CKK für lokale und medizinisch-soziale Aktionen im Bezirk Verviers zuständig. Er stimmte mit der CSC überein, was das Misstrauen der Regierung gegenüber Langzeitkranken, unzureichende Prävention und den falschen Ansatz (Druck und Sanktionen statt positive Anreize zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt), die Gefahr prekärer Beschäftigung und die Sorgen über den Abbau und die Finanzierung der sozialen Sicherheit betrifft.

Zweite Station: das LfA

Beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) legte Gewerkschaftssekretärin Andrea Gerretz den Schwerpunkt auf die Reform der Arbeitslosenunterstützung, die am 1. Januar 2026 in Kraft tritt. Das Arbeitslosengeld wird auf zwei Jahre begrenzt. Wer danach keine Arbeit findet, verliert seinen Anspruch.

„Laut den Prognosen des LfA werden allein in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 937 Menschen ausgeschlossen. Im Januar 2026 verlieren 92 Betroffene ihr Arbeitslosengeld, im März sind es 187, im April dann 188 und im Sommer folgen weitere 229. Bis Mitte 2027 werden es insgesamt fast 1.000 Personen sein“, erklärt die Gewerkschafterin.

Besonders betroffen sind Teilzeitkräfte und ältere Arbeitslose, die kaum Chancen auf Wiedereingliederung haben. Die Reform verschärft die Bedingungen für den Bezug von Leistungen und zwingt viele, jede Arbeit zu jedem Preis anzunehmen - ein Angriff auf die Würde und Sicherheit der Arbeitnehmer.

Michel Vercheval, Direktor des LfA Verviers-Eupen, erklärte, dass das Landesamt für Arbeitsbeschaffung alles tun werde, um die Betroffenen optimal zu empfangen, zu informieren und an die richtigen Ansprechpartner weiterzuleiten.

Dritte Station: das ÖSHZ

Da die Föderalregierung das Arbeitslosengeld auf maximal zwei Jahre begrenzt, werden viele nach dem Ausschluss bei den Öffentlichen Sozialhilfezentren (ÖSHZ) anklopfen, um ein Eingliederungseinkommen, welches das frühere Existenzminimum ersetzt, zu beantragen.

Gewerkschaftssekretärin Rebecca Peters erklärte vor dem ÖSHZ Eupen, dass „das Eingliederungseinkommen jedoch deutlich niedriger als das bisherige Arbeitslosengeld ist. Dadurch steigt das Armutsrisiko

besonders für Alleinlebende.“ Außerdem werden nicht alle automatisch Anspruch auf diese Hilfe haben und könnten dadurch in finanzielle Abhängigkeit geraten (siehe das Beispiel von Gaby).

Zudem steigt der Druck auf die Beschäftigten des ÖSHZ, denn sie werden in Zukunft noch mehr Dossiers bearbeiten müssen. Die Regierung verspricht zwar zusätzliche Mittel für die ÖSHZ und verweist auf bereits geplante Neueinstellungen. Aber schon jetzt fehlt es an Personal und offene Stellen können nur schwer besetzt werden.

Nathalie Johnen-Pauquet, Präsidentin des ÖSHZ Eupen, hob noch eine andere Änderung hervor. Künftig sollen Einkommen eines Haushaltes stärker zusammengerechnet werden. Das könne die finanzielle Lage vieler Familien verschlechtern, obwohl sich ihre Lebenssituation nicht geändert habe (auch hier trifft das Beispiel von Gaby zu). Die ÖSHZ-Präsidentin forderte auch, dass die finanziellen Folgen der Reform des Arbeitslosengeldes nicht auf die lokale Ebene abgewälzt werden dürfen.

Vierte Station: das ZKB

Beim Halt am Zentrum für Kleinkindbetreuung (ZKB), wo dessen geschäftsführender Direktor Matthias Zimmermann die CSC empfing, ging Gewerkschaftssekretärin Viviane Leffin auf die Flexibilisierung der Arbeit ein. Sie erörtere u.a. die Reform der Prämien für Nacharbeit, die sogenannten freiwilligen Überstunden (ohne Lohnzuschlag) sowie den Wegfall der Mindestarbeitszeit (ein Drittel einer Vollzeitstelle). In Bezug auf die Renten erklärte sie, dass die sogenannte Rentenreform tatsächlich „längeres Arbeiten, strengere Bedingungen und für viele eine niedrigere Rente bedeutet“.

Zum Abschluss des Trauerzuges erklärte Gemeinschaftssekretärin Susanne Niessen, dass die CSC sich entschieden hat zu kämpfen. Sie rief alle auf, mit zur Großkundgebung am 14. Oktober in Brüssel zu kommen: „Dort zeigen wir klare Kante gegen zermürbende Laufbahnen, gegen Renten Kürzungen und für Solidarität und Respekt.“

Beispiel Gaby Viele Beitragsjahre, aber ohne soziale Absicherung

Gaby hat 23 Jahre lang 30 Stunden in der Woche als Reinigungskraft gearbeitet. Nach Krankheit und Arbeitsunfähigkeit verliert sie zuerst ihren Job (ihr Arbeitgeber kündigt ihr wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen und daher ohne Kündigungsentschädigung) und nach zwei Jahren das Arbeitslosengeld. Und weil sie mit ihrem erwachsenen Sohn zusammenlebt, der selbst Geld verdient, hat sie auch kein Anrecht auf das Eingliederungseinkommen. Dies macht deutlich, dass man auch nach vielen Beitragsjahren letztendlich ohne soziale Absicherung da stehen kann!





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE : INFORMER, COMPRENDRE ET AGIR ENSEMBLE

La CSC Services publics et l'ACV Openbare Diensten ont récemment organisé une assemblée générale destinée à leurs affilié.es bruxellois.es. Ce fut un moment fort d'échanges et de formation syndicale dans un contexte politique et social particulièrement incertain.

L'objectif de cette rencontre était double : renforcer la compréhension du fonctionnement syndical et analyser les enjeux politiques actuels qui pèsent sur les travailleuses et travailleurs du service public.

Mieux comprendre notre structure et notre action

Les équipes francophone et néerlandophone, qui travaillent aujourd'hui en étroite collaboration pour défendre les travailleurs du service public bruxellois, ont présenté la structure de la CSC Services publics, le rôle des différents acteurs, ainsi que le fonctionnement du Secteur XV et l'articulation des différents niveaux de concertation sociale : le Comité A, le Comité B et le Comité C.

Une belle occasion de rappeler que ces espaces de concertation sont essentiels pour défendre collectivement les droits du personnel de la fonction publique.

Un contexte politique tendu

La rencontre a aussi permis de faire le point sur les conséquences d'un gouvernement en affaires courantes à Bruxelles.

En effet, ce gouvernement dispose de pouvoirs limités. En résumé, il effectue la gestion quotidienne et prend des décisions urgentes mais ne peut pas s'engager sur du long terme.

Cette situation freine l'adoption des budgets, bloque des projets importants et laisse planer l'incertitude sur les moyens alloués aux services publics.

Les équipes syndicales ont rappelé que, malgré ce vide politique, les agents continuent d'assurer leurs missions au quotidien, souvent dans des conditions de plus en plus difficiles.

Les pensions au cœur des inquiétudes

Autre sujet majeur : les projets de réforme des pensions portés par le gouvernement Arizona.

Les représentant.es syndicaux ont expliqué les mesures envisagées et leurs conséquences concrètes pour le personnel du service public, notamment une carrière plus longue, des calculs plus stricts, une reconnaissance limitée des périodes assimilées, etc.

Des échanges nourris ont permis de répondre aux questions des affilié.es et de renforcer la compréhension des enjeux à venir.

Une assemblée utile et mobilisatrice

Si cette assemblée n'a pas encore rencontré un succès de masse, elle a permis de poser les bases d'un travail d'information et de mobilisation plus large.

Les documents présentés seront prochainement mis à disposition des affilié.es car notre objectif est clair : rendre chacun et chacune acteur et actrice de la défense des services publics.

Cette initiative commune entre les équipes francophone et néerlandophone de la CSC Services publics démontre qu'une collaboration constructive et unie est possible et nécessaire pour défendre les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ensemble, restons vigilants, solidaires et prêts à agir pour défendre des services publics forts et respectueux de leurs travailleurs.

Alissia CLAEYS



BUDGET 2026 DES SOINS DE SANTÉ

■ Rejet de la proposition de budget

- Le Comité de l'Assurance a rejeté la proposition de budget 2026 le lundi 6 octobre.
- Résultat du vote : 11 contre, 9 pour, 2 abstentions (principalement des prestataires de soins).
- Les mutuelles ont tenté de trouver un compromis, mais les 900 millions € d'économies à répartir ont rendu l'accord impossible.
- Opposition du secteur hospitalier.
- Rejet de la proposition à cause des 220 millions € d'économies demandées au secteur hospitalier.

■ Détail des économies demandées

1. Économies directes (112 millions €)

- 50 millions € sur les hôpitaux (mais plus sur l'hôpital de jour).
- Réduction du remboursement de la circoncision.
- Diminution des actes de résection complète de l'endomètre.
- Solde inscrit comme montant non affectable en attente de mesures concrètes.
- Pharmacies hospitalières : 41 millions €.
- Réduction du taux de facturation partielle (de 85% à 81,5%).
- Remboursement à 90% de certaines molécules touchées par le « patientcliff » ou « biocliff ».

2. Économies indirectes

- Autres mesures sur la pharmacie, les implants et les honoraires médicaux.
- Impact fort sur les spécialistes (imagerie médicale, biologie clinique), ce qui affecte les budgets hospitaliers.

■ Prochaine étape

- Faute d'accord, c'est désormais au Gouvernement de proposer un budget.
- Cette proposition sera soumise au Conseil Général de l'INAMI fin octobre

SOINS DE SANTÉ PUBLICS EN BELGIQUE : ENTRE RÉFORMES, TENSIONS BUDGÉTAIRES ET INCERTITUDES POLITIQUES

L'année 2025 marque un tournant délicat pour les soins de santé publics en Belgique. Entre réformes structurelles, blocages politiques et inquiétudes des professionnels, le secteur est confronté à des défis majeurs.

... Un budget en hausse... mais sous tension

Le budget global des soins de santé pour 2025 s'élève à plus de 45 milliards d'euros, avec une augmentation de près de 2 milliards par rapport à 2024. Les prestataires de soins bénéficieront d'une indexation de 3,34 % de leurs honoraires.

Cependant, cette hausse ne suffit pas à apaiser les inquiétudes. Le système fait face à un déficit structurel, et des mesures correctives de plus de 216 millions d'euros sont prévues pour éviter des dépassements budgétaires. Le vieillissement de la population et la hausse des besoins en soins aggravent la pression sur le système.

... Une réforme en préparation : vers un nouveau modèle de soins

Le Ministre Frank Vandenbroucke porte un projet de réforme des soins de santé, dont la mise en œuvre est prévue pour 2028. Ce projet vise à :

- Clarifier le processus budgétaire avec une lettre de mission gouvernementale.
- Renforcer les mécanismes de correction en cas de dépassement.
- Revoir le modèle de conventionnement des prestataires de soins pour le rendre plus attractif

Mais cette réforme suscite des critiques vives : le Comité de l'assurance de l'INAMI a rejeté unanimement l'avant-projet, estimant qu'il ne répond pas aux besoins du terrain.

... Blocage politique : un budget non voté, une situation inédite

Le vote du budget 2025 a été bloqué par l'absence d'unanimité au sein du gouvernement. L'Open VLD a voté contre, le MR s'est abstenu, tandis que Ecolo/Groen et PS/Vooruit ont voté pour. Ce blocage empêche l'adoption officielle du budget, plongeant le secteur dans une incertitude inédite.

Les syndicats médicaux ont même résilié l'accord médico-mutuelliste 2024-2025, ouvrant la voie à un déconventionnement et à une liberté tarifaire pour les médecins.

... Conséquences concrètes pour les professionnels et les patients

- **Professionnels de santé** : incertitude sur les tarifs, perte du statut social, surcharge administrative.
- **Patients** : risque de diminution de l'accessibilité aux soins, fragmentation des services, inégalités territoriales.
- **Institutions** : tensions dans les CPAS, hôpitaux et maisons médicales, difficulté à planifier les recrutements et les investissements.

... Un appel à la responsabilité politique

Le secteur des soins de santé publics est à la croisée des chemins. Les professionnels appellent à une concertation réelle, à des décisions claires, et à une vision à long terme qui garantissent des soins accessibles, de qualité, et respectueux des métiers du soin.

Véronique SABEL



SI L'ARIZONA NOUS ÉTAIT COMPTÉ... RÉPERCUSSION SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis la formation du gouvernement fédéral dit "Arizona" en janvier 2025, composé notamment du MR, N-VA, CD&V, Les Engagés et Vooruit, de nombreuses réformes ont été annoncées. Ces mesures, présentées comme nécessaires pour assainir les finances publiques, ont des répercussions profondes sur les travailleurs du service public, tant statutaires que contractuels.

1. Réformes des pensions et de la protection sociale

- **Fin de la pension pour incapacité physique** : À partir de 2026, les fonctionnaires ne pourront plus entrer dans le régime de pension pour incapacité. Ce système sera remplacé par une assurance invalidité similaire à celle du secteur privé
- **Renforcement de la pension complémentaire** : Une contribution patronale minimale de 3 % est prévue pour tous les travailleurs, y compris les contractuels, d'ici 2035
- **Congés pour prestations réduites (CPR)** : Ces congés seront assimilés à des années de service pour le calcul de la pension, mais seulement pour deux ans maximum

2. Précarisation du travail et flexibilité accrue

- **Annualisation du temps de travail** : La semaine de 38 heures pourrait disparaître au profit d'horaires "accordéon", rendant les travailleurs disponibles à la demande, avec un impact direct sur leur vie privée
- **Travail de nuit facilité** : La limite du travail de nuit est repoussée à minuit, réduisant les compensations salariales
- **Heures supplémentaires "volontaires"** : Jusqu'à 360 heures par an sans justification, dont 240 sans sursalaire, ce qui affaiblit la sécurité sociale

3. Réduction des droits sociaux

- **Allocations de chômage limitées** : La durée maximale est réduite à deux ans, avec des conditions de carrière plus strictes. Les jeunes et les chômeurs de longue durée sont particulièrement touchés
- **Suppression de l'enveloppe bien-être** : Les allocations ne seront plus ajustées automatiquement, ce qui pourrait les maintenir en dessous du seuil de pauvreté
- **Sanctions pour les malades** : Les malades de longue durée devront s'inscrire à Actiris ou au Forem et seront soumis à des contrôles plus stricts

4. Pression sur les CPAS et les services sociaux

- **Afflux de bénéficiaires** : Les CPAS risquent d'être débordés par une augmentation des demandes d'aide, sans moyens supplémentaires
- **Conditionnalité accrue** : L'accès aux aides devient plus difficile, avec une responsabilisation individuelle renforcée, ce qui fragilise les plus vulnérables.

5. Climat social tendu

- **Blocage des salaires** : La loi sur la norme salariale est maintenue, empêchant toute augmentation même dans les secteurs bénéficiaires
- **Menace sur l'indexation** : Des discussions sont en cours pour limiter l'indexation automatique des salaires, ce qui pourrait affecter fortement le pouvoir d'achat

CONCLUSION

La politique du Gouvernement Arizona marque un tournant vers une austérité renforcée, avec des conséquences directes sur les conditions de travail, les droits sociaux et la stabilité des travailleurs du service public. Les syndicats et les organisations sociales appellent à une mobilisation pour défendre les acquis et préserver une solidarité mise à mal.

Véronique SABEL

RELAIS SOCIAUX EN WALLONIE : ENTRE SOUTIEN RENOUVELÉ ET INCERTITUDES PERSISTANTES

Un rôle vital dans la lutte contre l'exclusion

Les relais sociaux sont des structures de coordination présentes dans les principales villes wallonnes. Leur mission : mettre en réseau les acteurs de terrain (abris de nuit, services de santé, associations de logement, aide alimentaire...) pour offrir un **accueil digne et un accompagnement global** aux personnes en situation de grande précarité. Le dispositif **Housing First/Housing Led**, qui privilégie l'accès direct à un logement stable, est au cœur de leur action.

Financement confirmé jusqu'à fin 2025

Face aux inquiétudes du secteur, le Gouvernement wallon a annoncé en septembre 2025 un **financement de plus de 1,1 million d'euros** pour soutenir 13 opérateurs, dont les relais sociaux de Charleroi, Liège, Namur, Mons, Tournai, La Louvière, Verviers, Brabant wallon et Luxembourg, ainsi que quatre Associations de Promotion du Logement (APL) dans les zones non couvertes directement

Cette décision permet de :

- Prolonger le dispositif Housing First jusqu'au 31 décembre 2025.
- Sécuriser près de 47 équivalents temps plein (ETP).
- Garantir la continuité de l'accueil et de l'accompagnement des publics les plus fragiles.

Le ministre des Solidarités, Yves Coppieters, a salué cette mesure comme un pas vers une **Wallonie solidaire**, où le logement est la base de toute réinsertion.

Des menaces budgétaires toujours présentes

Malgré ce soutien, les relais sociaux ont traversé une période de **forte incertitude**. En décembre 2024, la Fédération des relais sociaux avait dénoncé une **coupure annoncée de 850.000 euros** dans les budgets 2025, menaçant la pérennité des équipes et l'accompagnement des bénéficiaires

Même si ces coupes semblent avoir été évitées pour l'instant, les **charges de travail restent très élevées**, et les moyens jugés insuffisants par les acteurs de terrain. Le **risque d'un retour à la rue** pour certaines personnes demeure réel si les financements venaient à diminuer

Vers une réforme structurelle ?

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE) a approuvé en avril 2024 un projet d'arrêté visant à **adapter la réglementation des relais sociaux** aux besoins du secteur. Il recommande notamment :

- De soutenir les projets novateurs.
- D'intégrer les relais sociaux dans une stratégie structurelle.
- De mieux articuler leur action avec le dispositif Proximité.

Les relais sociaux restent un **pilier essentiel de la lutte contre le sans-abrisme et la pauvreté** en Wallonie. Si le financement est assuré jusqu'à fin 2025, les défis structurels, humains et politiques demeurent. Une réforme durable et ambitieuse semble indispensable pour garantir leur efficacité et leur pérennité.

Véronique SABEL

MUTUALISATION DES RESSOURCES ENTRE COMMUNES ET CPAS : UNE VISION SYNDICALE CRITIQUE

Une réforme en marche

La Wallonie envisage une fusion progressive des communes et des CPAS d'ici 2030, notamment dans les petites et moyennes entités. Cette réforme s'inspire du modèle flamand, où depuis 2019, les CPAS ont été intégrés dans les structures communales, supprimant les organes spécifiques comme le conseil de l'action sociale.

En Wallonie, cette dynamique prend la forme de synergies renforcées : partage de personnel, de bâtiments, de marchés publics, voire de services entiers. Le Programme Stratégique Transversal (PST) encourage cette approche, censée améliorer l'efficacité et réduire les coûts.

La position syndicale : vigilance et garanties sociales

La CSC Services publics ne s'oppose pas par principe à la mutualisation, mais elle exige des garanties pour éviter une réforme à visée purement budgétaire, qui affaiblirait les missions sociales des CPAS.

1. Préserver l'autonomie des CPAS

La CSC Services publics insiste sur la nécessité de maintenir une gouvernance spécifique pour les CPAS, afin de garantir une approche centrée sur les publics précarisés. La fusion flamande a soulevé des inquiétudes sur la dilution des compétences sociales dans les logiques administratives communales.

2. Défendre les conditions de travail

La mutualisation ne doit pas se traduire par :

- Une mobilité forcée du personnel entre services.
- Une standardisation des fonctions au détriment des spécificités du travail social.

- Une pression accrue sur les agents, déjà confrontés à des publics en grande détresse.

Nous demandons une concertation obligatoire avant toute réorganisation, avec des garanties sur les statuts, les salaires et les charges de travail.

3. Garantir l'accès aux droits pour les citoyens

La fusion ne doit pas créer de zones grises où les usagers ne savent plus à qui s'adresser. Nous craignons une dépersonnalisation de l'accueil social, et une complexification des démarches pour les plus fragiles.

« Le guichet unique ne doit pas devenir un guichet impersonnel », souligne une déléguée syndicale.

Une réforme à encadrer, pas à subir

La mutualisation peut être une opportunité si elle est pensée comme un renforcement du service public, et non comme une simple rationalisation. Nous appelons à :

- Une concertation sociale élargie.
- Une évaluation indépendante des projets pilotes.
- Une clause de sauvegarde pour les missions sociales fondamentales.

Véronique SABEL





La solidarité, notre
meilleure recette.
Bonne année 2026!

