

R

nouvelle



03/2026

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

PAGE 4

TENSIONS, RÉFORMES ET ENJEUX DU DÉBUT D'ANNÉE



THIERRY RAGOGNA,
LE NOUVEAU PILOTE DE LA FORMATION
PAGE 20



CORPS SPÉCIAUX

ENTRE TENSIONS SOCIALES ET RÉFORMES 4

SOINS DE SANTÉ

PRIME D'ATTRACTIVITÉ ET RÉFORME IFIC 6

VERS UN NOUVEAU PAYSAGE HOSPITALIER 8

CRÉATION DE LA FONCTION D'ASSISTANT
EN SOINS INFIRMIERS 9

RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL 10

FÉDÉRALVERS UN DÉMANTÈLEMENT
DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ? 11ÉTABLISSEMENTS SCIENTIFIQUES FÉDÉRAUX :
QUAND L'AUSTÉRITÉ MENACE DES MISSIONS PUBLIQUES FONDAMENTALES 14**ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES**

BUDGET 2026 ET RÉFORME APE 16

LIMITER L'INDEXATION DES PENSIONS 17

RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

HABEMUS GOUVERNUM ! 18

FORMATIONS

AU REVOIR MONSIEUR LE PROFESSEUR 20

BIENVENUE À SON SUCCESEUR 21

PRÉPARATION AUX EXAMENS TRAVAILLERPOUR.BE 23

FRONT COMMUN SYNDICAL

QUEL AVENIR POUR LA JEUNESSE ? 22

Ont contribué : Samuel Chainiaux, Alissia Claeys, Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Stéphane Pepin, Véronique Sabel, Thierry Ragogna, Alessio Tellatin, Eric Wéry.



Une mobilisation qui témoigne

Les dernières actions menées ont rassemblé un grand nombre de travailleuses, travailleurs et citoyen·ne·s venus rappeler l'importance des services publics et exprimer leurs préoccupations face aux réformes en cours.

Depuis plusieurs mois, de nombreuses mesures et propositions de réformes suscitent des interrogations, notamment autour des pensions, du pouvoir d'achat, de l'indexation, de la flexibilité du travail ou encore des conditions dans lesquelles évoluent les services publics. Ces évolutions auront un impact significatif sur le personnel, les usagers et, plus largement, sur la cohésion sociale.

Il a été mis en lumière les effets potentiels de certaines mesures : baisse anticipée du niveau des pensions pour une partie du personnel public, impact sur les périodes de maladie, conséquences de l'évolution de l'indexation sur le pouvoir d'achat, ou encore accumulation de réformes dont les effets conjugués demeurent difficiles à mesurer pour les travailleurs et travailleuses concernés. Certaines catégories, notamment les femmes et le personnel public, pourraient être particulièrement touchées.

L'idéologie néolibérale à tous les niveaux de pouvoir

Outre les mesures antisociales telles que déclinées ci-dessus par le gouvernement fédéral, notons également qu'au niveau de la Région wallonne, cette idéologie semble également vouloir frapper durement la diversité sociale et l'aide sociale qui est offerte à ses membres.

En effet, tout comme les autres services sociaux, ce département propose différentes aides ou services au quotidien à ses membres, telles que les crèches, les voyages organisés pour les enfants, un tarif concurrentiel en matière d'assurance hospitalisation ou encore, une aide financière pour les moments difficiles que les gens peuvent connaître, comme tout autre citoyen.

Pour Madame Galant, ministre de la Fonction Publique Wallonne, il semble donc d'un autre temps que de telles aides ou services sociaux puissent se développer.

ne d'un enjeu de société

D'une part, elle remet en question leur existence et leur nécessité, et, d'autre part, elle ne semble pas vouloir accepter non plus une cogestion avec les organisations syndicales de la fonction publique wallonne.

Ceci, finalement, reflète bien une certaine cohérence néolibérale à tous les niveaux de pouvoir : non à l'aide octroyée aux citoyens et non à la cogestion prévue avec les organisations syndicales dans ce type de dispositif.

Faut-il encore vous convaincre davantage des dommages infligés par ces gouvernements ?

La manifestation du 12 mars est une étape, pas une fin

La mobilisation du 12 mars s'inscrivait aussi dans une dynamique où certaines avancées ont pu être obtenues grâce au dialogue social et à l'action collective. Ces résultats ont été perçus comme des éléments importants qui montrent que les discussions peuvent aboutir à des évolutions concrètes.

Les participantes et participants ont exprimé leur volonté de continuer à défendre un modèle social fondé sur des services publics solides, une protection sociale renforcée et des conditions permettant à chacun de vivre dignement.

Face aux mesures imposées par l'Arizona, **la mobilisation reste plus que jamais nécessaire.**

Nous avons déjà remporté des victoires.

Nous en remporterons d'autres.

Parce que tant que les inégalités progressent, tant que les droits reculent, tant que l'injustice gagne du terrain, notre rôle reste essentiel.

Ensemble, nous continuerons à défendre ce qui nous appartient à toutes et tous :

nos services publics, nos pensions, notre pouvoir d'achat, notre dignité.

Merci pour cette énergie collective et l'engagement des participants. Merci à celles et ceux qui continueront à se mobiliser.

Le mouvement vit grâce à vous.

Stéphane DELDICQUE



SIAMU Bruxelles – Une fin d'année sous tension

La fin de l'année 2025 a été marquée par un mouvement social d'ampleur au SIAMU. La date volontairement choisie était le 31 décembre car elle correspond à l'une des périodes les plus critiques de l'année.

Malgré un préavis clair et la demande répétée d'une rencontre avec l'Autorité, nous avons dû organiser un arrêt de travail largement suivi : près de 70 % du personnel s'est déclaré en grève, et une centaine de pompiers se sont rassemblés autour de la colonne du Congrès. Deux membres du cabinet et le colonel se sont déplacés, mais sans apporter de solutions concrètes, alors que nos revendications sont parfaitement connues :

- Un déficit d'environ 200 pompiers, provoquant une explosion des heures supplémentaires, une charge de travail intenable et des congés systématiquement reportés.
- Un problème structurel lié à la mise en œuvre des 38 h/semaine, jamais accompagné de l'adaptation du plan du personnel.

Rencontre du 31 décembre avec la Secrétaire d'État

Reçus l'après-midi même, nous n'avons obtenu aucune avancée concrète, si ce n'est la promesse d'analyser plusieurs pistes. La Secrétaire d'État a réaffirmé que la fonction publique régionale est soumise à un moratoire : seules deux sorties à la pension sur cinq sont remplacées. Des dérogations existent pour les pompiers, mais elles restent largement insuffisantes au vu de la situation actuelle.

Réunion du 27 janvier Toujours trop peu d'avancées

Le 27 janvier, une nouvelle entrevue a eu lieu. Là encore, les progrès sont minimes. Nous repartons avec une seule perspective : la demande d'un budget supplémentaire. Nous étions également présents le 12 février devant le Parlement bruxellois pour rappeler l'urgence de la situation.

Zone de secours Dinaphi

En février, trois assemblées générales ont été organisées pour aborder :

- la réorganisation du service,
- le passage aux prestations de 12 heures,
- la gestion des congés.

Depuis octobre 2024, le nouveau commandant impose une vision qui ne rencontre pas l'adhésion du personnel. Nous avons laissé le temps à ses idées de se mettre en place, mais force est de constater que sa méthode est très mal vécue. Nous restons présents à chaque réunion, dans un esprit constructif, mais plusieurs points de rupture apparaissent et pourraient mener à un durcissement du mouvement. Nous vous tiendrons informés de la suite.

À noter : la Présidence de la zone a changé, désormais assurée par une députée provinciale.

Comité C – Séance du 22 janvier

Cette séance, présidée par la Directrice de la Sécurité civile, portait sur :

- le règlement d'ordre intérieur du comité ;
- le cahier de revendications du front commun.

**TENSIONS,
RÉFORMES
ET ENJEUX DU
DÉBUT D'ANNÉE**



Points abordés

- **Aide médicale urgente (AMU)** : nos propositions de modification de l'AR ont été transmises. Nous attendons un retour.
- **Déport des points AMU** : tous les sujets AMU ont été renvoyés vers le SPF Santé publique, absent lors de la séance. Nous avons exigé qu'il soit présent aux prochaines réunions.
- **Autres revendications** : elles seront abordées dans un conclave spécifique aux pompiers. Chaque organisation pourra y déposer trois priorités.

Nous avons également été informés d'évolutions concernant le BBSPB – Sapeurs-Pompiers de Belgique / Brandweer België.

Comité commun de groupe – 6 février

Le premier comité commun de groupe de cette mandature a enfin pu se tenir. Vos délégués, élus ou désignés, y siègent pour représenter les zones wallonnes, flamandes et bruxelloises.

N'hésitez pas à leur transmettre vos points concernant les matières fédérales.

Autres actualités diverses

- **Brabant wallon** : la zone change de Présidence, désormais assurée par Laurence Rotthier.
- **Départs de conseillers en prévention** : plusieurs zones en sont privées. C'est un signal inquiétant quant à la place accordée au bien-être du personnel.
- **Zone Hesbaye** : nous attendons les conclusions de l'audit financier et le lancement de l'audit psychosocial. Notre questionnaire préalable a déjà révélé :
 - un management toxique,
 - une ambiance de travail stressante,
 - un manque de transparence,
 - un manque de clarté dans les décisions.

Le personnel exprime également des inquiétudes sur le modèle de financement majoritaire par les provinces, encore flou et très variable d'une province à l'autre.

Corps spéciaux – Projet Hitch



Le projet Hitch se poursuit dans les différentes équipes de la centrale. Pour le secteur des corps spéciaux, votre permanente pompiers, Julie Happaerts, coordonne la Change Team composée de 3 délégués militaires, 3 délégués pompiers, 3 délégués police et 1 délégué permanent.

La question centrale :

« Comment renforcer les échanges et le partage de bonnes pratiques entre militants ? »

Trois priorités ont été définies :

1. La boîte à outils - 2. Les canaux de communication - 3. Le format d'apprentissage

Une présentation des travaux est prévue à partir du mois d'avril.

Julie HAPPAERTS

PRIME D'ATTRACTIVITÉ ET RÉFORME IFIC : ENJEUX, INCOHÉRENCES ET PERSPECTIVES SYNDICALES

L'Arrêté Royal du 26 septembre 2002 a instauré deux primes pour le secteur public :

- Une prime annuelle fixe de 161,46 € brut (148,74 € + 12,67 €)
- Une prime d'attractivité progressive entre 2006 et 2009

Ces primes devaient être intégrées dans les protocoles d'accord visés à l'article 14, alinéa 3 de l'AR, notamment via la Circulaire du 27 mai 1994 relative à la révision des barèmes dans les pouvoirs locaux (Option A).

Les trois scénarios ci-dessous offrent un aperçu des possibilités disponibles prévues par l'AR.

Option	Description	Avantages	Inconvénients / Risques	Impact avec IFIC & Vision politique
A	Intégration de la prime dans les protocoles d'accord	Sécurisation par accord collectif	Nécessite un accord préalable	IFIC rend la justification historique moins pertinente
		Transparence et concertation syndicale	Certaines institutions n'ont pas respecté la forme	Le gouvernement pourrait considérer que l'alignement des barèmes suffit
B	Paiement direct des montants prévus par l'AR	Application stricte de la loi	Impact budgétaire direct pour l'institution	Avec IFIC, aucune raison légale de refuser
		Simplicité pour les agents	Peu de flexibilité	Vision politique : maintien possible si pas de compensation
C	Octroi de droits similaires sous une autre forme (allocation de fin d'année, chèques-repas, incorporation dans les barèmes)	Adaptation aux réalités locales	Risque d'opacité	Argument basé sur barèmes supérieurs devient caduc
		Possibilité de compenser par d'autres avantages	Justification parfois contestable	Le gouvernement pourrait exiger une preuve d'équivalence réelle
			Nécessite une preuve d'équivalence	



Vision politique du gouvernement

La prime avait été instaurée en 2002 avec un double objectif : compenser l'écart salarial privé / public et renforcer la fidélisation du personnel. Aujourd'hui, avec la mise en place du système IFIC et l'harmonisation progressive des barèmes, la justification historique de cette prime apparaît moins évidente.

Il en ressort une position implicite : le gouvernement considère désormais IFIC comme l'outil principal d'attractivité, sans toutefois donner de directive claire concernant l'avenir de la prime.

Cette absence de position officielle ouvre la porte à des interprétations divergentes, certains employeurs estimant dès lors qu'ils disposent d'une marge de manœuvre pour ne pas la verser.

Question en suspens : le gouvernement a-t-il les moyens de financer IFIC durablement ?

À court terme, le financement d'IFIC repose sur des enveloppes spécifiques prévues dans les accords sociaux.

À plus long terme, toutefois, la pérennité du financement dépendra de plusieurs facteurs structurels : la croissance de l'économie, les recettes fiscales et les arbitrages budgétaires futurs.

Plusieurs risques peuvent être identifiés :

Une pression budgétaire croissante, liée notamment au vieillissement de la population et à l'augmentation des coûts de santé.

La tentation de compenser ces contraintes en supprimant certains avantages parallèles, dont la prime d'attractivité pourrait faire partie.

Face à ces incertitudes, la position syndicale consiste à revendiquer des garanties écrites dans les accords sociaux et à rester vigilants quant aux arbitrages budgétaires.

Véronique SABEL

“ Le gouvernement considère désormais IFIC comme l'outil principal d'attractivité, sans toutefois donner de directive claire concernant l'avenir de la prime. ”

Vers un nouveau paysage hospitalier : le ministre Vandembroucke propose une refonte des hôpitaux publics

Le ministre fédéral de la Santé publique, Frank Vandembroucke, prépare une réforme en profondeur du système hospitalier belge. L'objectif : regrouper les établissements pour mieux concilier proximité et excellence, tout en garantissant la qualité des soins.

Densité locale vs concentration spécialisée

Interpellé par les députés en commission de la Chambre, le ministre a clarifié les contours de sa réforme :

- Il rejette l'idée de fermer purement et simplement les petits hôpitaux – notamment ceux de moins de 250 lits – en lien avec certaines propositions flamandes.
- Son ambition est plutôt de **concentrer des intervenants et équipements spécialisés** pour les « épisodes complexes » : diagnostics affinés, chirurgies délicates, ou traitements lourds.
- À l'inverse, il souhaite maintenir un maillage régional via des structures adaptées : hôpitaux de jour, hospitalisation à domicile, et ajustements pour les zones rurales.

Organisation et expertise

Le ministre envisage de lancer une **Conférence interministérielle Santé** pour mandater un **groupe d'experts**. Leur mission serait de définir les **caractéristiques-clés** des établissements -taille minimale, orientations, compétences spécialisées- et d'envisager une **refonte de la nomenclature hospitalière** avec une structure en « échelle de points », pilotée par des groupes d'experts, et testée dès 2026 pour une mise en place graduelle jusqu'en 2028.

Timeline ambitieuse

- **2025** : discussions politiques et lancement du groupe d'experts.
- **2026** : application d'un nouveau modèle de conventionnement pour les prestataires de soins hospitaliers.
- **2028 (ou report)** : adoption effective d'une nouvelle architecture hospitalière et d'une nomenclature rénovée.

Un débat en plein essor

Les oppositions – libéraux, verts, socialistes – dénoncent un manque de financement réel. La norme budgétaire fédérale prévoit une croissance de **2 % en 2026 et 2027**, 2,6 % en 2028 et 3 % en 2029, jugée insuffisante pour répondre aux besoins croissants.

Toutefois, le ministre Vandembroucke rappelle que ses priorités reposent sur une **analyse qualitative**, soutenue par la Commission des objectifs de soins de santé, afin de cibler les investissements de manière stratégique.

Le débat s'annonce passionné à l'approche de la prochaine étape institutionnelle.

Quel serait l'impact pour le personnel et les patients ?

La réforme portée par le ministre Vandembroucke ne se limite pas à une réorganisation des structures : elle touche directement les conditions de travail et l'accès aux soins.

Pour les travailleurs, cette transformation implique une mobilité professionnelle accrue, avec des redéploiements vers des pôles spécialisés parfois plus éloignés. Elle s'accompagne également d'un besoin renforcé de formation afin d'acquérir les compétences nécessaires à la prise en charge de soins plus complexes. Si cette restructuration entraîne une pression organisationnelle supplémentaire — notamment dans les centres d'excellence où la charge de travail pourrait augmenter — elle ouvre aussi la voie à de nouvelles perspectives d'évolution de carrière.

Du côté des patients, la réforme promet une amélioration de la qualité grâce à l'accès à des équipes davantage spécialisées pour les interventions lourdes. Toutefois, l'accessibilité des soins pourrait varier selon les régions, certaines zones rurales risquant de se retrouver plus éloignées des centres spécialisés. Ce défi serait en partie compensé par le développement des hôpitaux de jour et des téléconsultations. Enfin, la continuité des soins resterait assurée grâce au maintien de services de proximité pour les actes les plus courants.

Cette réforme vise à **concilier excellence et proximité**, mais elle soulève des défis majeurs en matière de **mobilité, formation et équité territoriale**.

Réforme des soins

Création de la fonction d'Assistant en soins infirmiers (ASI) et ses implications

La décision du ministre Frank Vandenbroucke d'introduire la fonction d'Assistant en soins infirmiers (ASI) s'inscrit dans un contexte marqué par une pénurie persistante de personnel infirmier et la nécessité d'optimiser l'organisation des soins. L'objectif principal est de créer un profil intermédiaire entre l'aide-soignant et l'infirmier afin de déléguer certains actes simples. Ceci devrait permettre aux infirmiers diplômés de disposer de davantage de temps pour se concentrer sur les tâches qui relèvent de leur expertise, tout en maintenant un niveau de qualité de soins élevé et en maîtrisant les coûts.

L'intégration de cette nouvelle fonction dans la grille IFIC constitue un enjeu majeur encore non tranché. Le choix du groupe de classification déterminera non seulement le niveau de rémunération, mais aussi la reconnaissance et l'attractivité du métier.

- Une classification proche de celle des aides-soignants (groupes 11-12) risquerait de limiter l'intérêt pour la fonction et de renforcer une perception « low-cost » du rôle.
- À l'inverse, la création d'un groupe intermédiaire propre à l'ASI serait plus cohérente avec la technicité et les responsabilités envisagées. Ce débat revêt une dimension syndicale importante, puisqu'il s'agit d'éviter la dévalorisation du métier et de garantir une pondération IFIC qui reflète réellement les compétences mobilisées.

Le positionnement final de l'ASI aura également un impact sur la hiérarchie des fonctions au sein des équipes de soins.

L'introduction de cette nouvelle fonction soulève également des questions concernant la place et le rôle de l'infirmier en soins généraux. Le risque d'une dilution des responsabilités

n'est pas anodin : certaines tâches historiquement liées au métier infirmier pourraient être transférées aux ASI. Si, en théorie, les infirmiers devraient bénéficier d'un allègement de leur charge de travail pour les actes simples, il n'est pas exclu que de nouvelles tâches de supervision, de contrôle et de gestion administrative viennent alourdir la charge globale.

La préservation de la valeur du diplôme infirmier et de ses compétences exclusives reste donc essentielle, de même que le maintien du statut européen, qui ne serait pas automatiquement étendu à l'ASI, dont le profil ne bénéficierait pas d'une reconnaissance équivalente au niveau européen.

Plusieurs questions restent encore ouvertes. Le gouvernement dispose-t-il des moyens nécessaires pour financer durablement IFIC et ce nouveau métier ? Comment garantir la qualité et la sécurité des soins avec des profils intermédiaires ? Quelle reconnaissance européenne pour l'ASI ? Ces interrogations doivent être clarifiées.

Dans ce contexte, plusieurs recommandations syndicales s'imposent. Il est essentiel de veiller à ce que l'ASI bénéficie d'une formation certifiante, complète et clairement définie. La détermination précise des responsabilités juridiques est indispensable pour éviter toute ambiguïté. L'intégration dans IFIC doit se faire selon un barème équitable, cohérent avec la technicité attendue. Parallèlement, le rôle central de l'infirmier en soins généraux doit être réaffirmé et reconnu. Enfin, les futurs candidats doivent être correctement informés des limites liées à la mobilité internationale de cette nouvelle fonction, afin d'éviter des attentes irréalistes.

TABLEAU COMPARATIF DES PROFESSIONS DE SOINS

Critères	Aide-soignant	Assistant en soins infirmiers (ASI)	Infirmier en soins généraux
Formation	Certificat (1 an)	Formation spécifique (1,5 à 2 ans)	Bachelier (3 ans)
Responsabilités	Soins de confort, aide à la vie quotidienne	Actes techniques simples sous supervision (ex. pansements simples, surveillance)	Actes infirmiers complets, gestion des soins, responsabilité clinique
Supervision	Sous contrôle infirmier	Sous responsabilité directe de l'infirmier	Autonome dans le cadre légal
Classification IFIC	Groupe 11-12	En suspens (probablement intermédiaire entre aide-soignant et infirmier)	Groupe 14-15 (selon spécialité)
Salaire (indicatif)	± 2.000 € brut/mois	± 2.200-2.400 € brut/mois (selon IFIC)	± 2.800-3.200 € brut/mois
Responsabilité juridique	Faible	Moyenne (délégation encadrée)	Élevée (responsabilité clinique et légale)
Mobilité internationale	Limitée	Très limitée (non reconnu par directive européenne)	Élevée (reconnaissance UE)
Impact IFIC	Maintien barème	Classification à négocier (enjeu syndical)	Barème consolidé, risque de dilution des tâches

« La création de l'ASI modifie l'équilibre des responsabilités dans les soins. Si la classification IFIC n'est pas correctement négociée, le risque est double : perte d'attractivité pour l'ASI et dévalorisation du rôle de l'infirmier en soins généraux. »

Temps de travail :

entre flexibilité et précarité, une réforme qui interroge



Le gouvernement fédéral prépare une série de mesures visant à adapter le marché du travail aux réalités économiques et sociales. Ces propositions, discutées au sein du Cabinet des Soins de santé et de l'Emploi, suscitent un vif débat entre partisans de la flexibilité et défenseurs des droits des travailleurs.

Annualisation des prestations : une flexibilité accrue

Le principe d'annualisation du temps de travail permettrait aux employeurs de répartir les heures sur l'année plutôt que sur la semaine. Objectif : absorber les pics d'activité sans recourir systématiquement aux heures supplémentaires.

- Avantage pour les entreprises : une meilleure gestion des coûts et des besoins saisonniers.
- Inquiétude syndicale : le risque de surcharge en période haute et une perte de repères pour les salariés.

Heures supplémentaires volontaires : un outil controversé

Le projet prévoit d'augmenter le plafond des heures supplémentaires volontaires, sans majoration obligatoire.

- Pour les employeurs : de la souplesse et une réduction des coûts.
- Pour les travailleurs : la possibilité d'augmenter le revenu, mais apparaît la crainte d'une pression implicite et d'une dérive vers le travail non choisi.

Flexi-jobs : extension et précarité

Les flexi-jobs, initialement réservés à l'Horeca, pourraient être étendus à d'autres secteurs dont les soins de santé

- Avantage : opportunité supplémentaire pour les étudiants, retraités ou personnes en recherche d'un complément de revenu.
- Critique : multiplication des contrats précaires, absence de perspectives de carrière et protection sociale limitée.

Retour au travail des malades de longue durée

Le gouvernement veut renforcer les dispositifs de réintégration progressive pour les personnes en incapacité prolongée.

Les mesures envisagées concernent l'accompagnement individualisé, l'adaptation des postes et les incitants financiers pour les employeurs.

Le défi s'avère de concilier santé, dignité et productivité sans stigmatiser les malades.

Un équilibre à trouver

Ces réformes traduisent une volonté de moderniser le marché du travail, mais elles posent la question centrale : jusqu'où aller dans la flexibilité sans fragiliser la sécurité et la qualité de l'emploi ? Les négociations avec les partenaires sociaux s'annoncent tendues.

Véronique SABEL

Avantages et inconvénients des réformes pour les travailleurs des soins de santé

Mesure	Avantages	Inconvénients
Annualisation du temps de travail	Plus de souplesse pour planifier les horaires en fonction des pics d'activité.	Risque de surcharge en période haute, perte de repères dans l'organisation hebdomadaire.
Heures supplémentaires volontaires	Opportunité d'augmenter le revenu sans obligation.	Pression implicite pour accepter, risque de fatigue et d'épuisement professionnel.
Flexi-jobs	Permet d'attirer du personnel complémentaire (étudiants, retraités) pour soulager les équipes.	Multiplication des contrats précaires, absence de stabilité et de droits sociaux complets.
Retour des malades longue durée	Favorise la réintégration progressive et le maintien du lien avec l'emploi.	Risque de stigmatisation, adaptation des postes parfois insuffisante, charge pour les équipes.

Vers un démantèlement de la fonction publique fédérale ?

Lors des dernières négociations budgétaires, le gouvernement Arizona a décidé de mettre la fonction publique fédérale au régime. 459 millions d'économie devront être réalisés d'ici 2029 ! Pour atteindre ce chiffre, chaque SPF et organisme public fédéral devra se fixer un objectif d'économies. Tant que cet objectif ne sera pas atteint, seuls 2 départs sur 5 pourront être remplacés. Inutile de dire qu'une telle cure d'amaigrissement mettra en péril le fonctionnement même de l'administration fédérale. On ne rappellera pourtant jamais assez le rôle indispensable des services publics fédéraux dans le bien-être, la sécurité et la qualité de vie des citoyens. Peut-on imaginer des prisons sans gardiens, des tribunaux sans greffiers ? Qui récolterait les recettes de l'État sans les agents des finances ? Qui veillerait à la sécurité et à la santé des travailleurs sans les inspecteurs du contrôle du Bien-être ? Qui répondrait aux appels d'urgence sans les call-takers du SPF Intérieur ? Qui s'occuperait de l'accueil des réfugiés sans les agents de Fedasil ?

Une question d'idéologie ?

Ce qui se passe aujourd'hui dans la fonction publique n'est pas un simple « plan d'économies ». C'est une manière de transformer l'État en profondeur. Quand on réduit les emplois statutaires, qu'on affaiblit les services de support et qu'on impose des restrictions de rempla-

cement, on crée volontairement un État qui fonctionne moins bien. Et ensuite, on utilise ces dysfonctionnements pour justifier... encore plus de coupes. C'est un cercle vicieux.

Derrière ces mesures, il y a une vision politique bien précise : celle qui affirme que l'État doit être le plus petit possible, se limiter aux tâches « essentielles », et tout le reste peut être fait par le privé, souvent plus cher et moins transparent. Cette logique, inspirée des courants libéraux et néolibéraux, considère la dépense publique comme un problème en soi et l'emploi statutaire comme un obstacle à la « flexibilité ».

Dans cette optique, ces économies ne sont pas une réaction à une urgence budgétaire : elles s'inscrivent dans un projet idéologique cohérent. L'objectif réel n'est pas de faire mieux avec moins, mais de réduire durablement le rôle de l'État et de remplacer progressivement des milliers d'agents publics par des contrats précaires ou par des prestataires privés. Le discours officiel parle d'« efficacité », mais sur le terrain, cela signifiera davantage de pression sur les agents, des services publics affaiblis, et une perte d'expertise collective.



Figure 1 : évolution du nombre d'emplois dans la fonction publique fédérale entre 2015 et 2024 (source : BOSA)

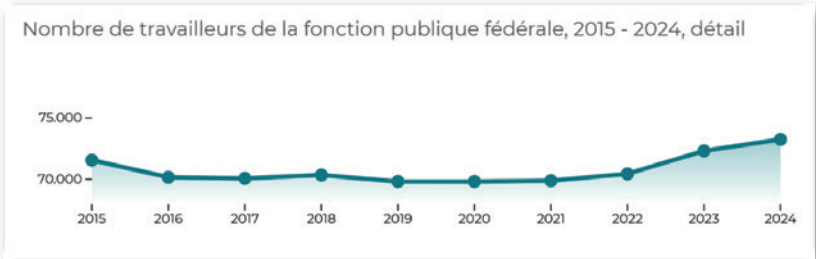
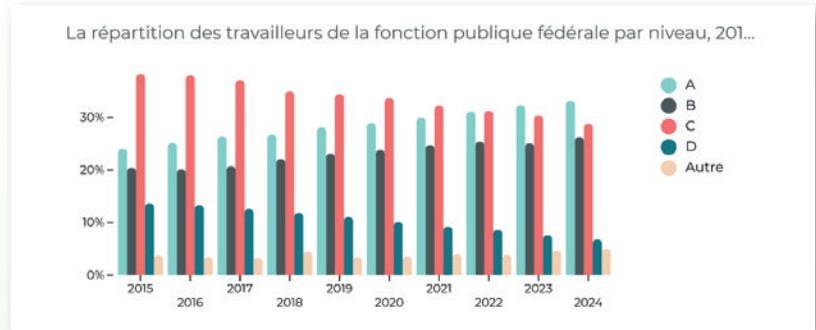


Figure 2 : évolution de la répartition par niveau entre 2015 et 2024 (source : BOSA)



Quelques chiffres généraux

La fonction publique fédérale, c'est plus de 73 000 travailleuses et travailleurs. Si le nombre d'agents a diminué de 2015 à 2017, il a augmenté légèrement depuis 2022 (Figure 1). Cette évolution globale plutôt positive masque cependant d'importantes disparités. Notamment sur le type d'emplois : depuis 2015, le nombre de niveaux A a augmenté de 9,14% et les niveaux B de 5,85%. Par contre, le nombre de niveaux C et D a diminué fortement : - 9,44% pour les niveaux C, - 6,84% pour les niveaux D.

A côté des SPF, la fonction publique fédérale regroupe également d'autres institutions aux formes juridiques diverses : organismes d'intérêt public de catégorie A (AFSCA, Régie des Bâtiments, Fedasil, ...) ou de catégorie C (AFCN, Bureau de Normalisation,...), sociétés anonymes de droit public comme Enabel (l'agence belge de coopération au développement) ou ASTRID (le gestionnaire des réseaux de télécommunication des services de sécurité).

L'emploi statutaire en péril ?

Actuellement, environ 80% du personnel de la fonction publique fédérale est statutaire. Mais le gouvernement Arizona veut inverser cette proportion. Il y a un an, la déclaration gouvernementale mentionnait déjà « le recrutement contractuel devient la règle au sein de l'autorité

fédérale, à l'exception des fonctions régaliennes où le recrutement reste statutaire ». Le dernier conclave budgétaire met en pratique cette recommandation en imposant aux administrations fédérales le paiement d'une cotisation patronale pour tout engagement statutaire : cette cotisation s'élèvera à 9,5% en 2026, puis augmentera progressivement pour atteindre 38% en 2029. Les administrations n'auront alors plus aucun avantage à engager des statutaires et l'Arizona aura atteint son objectif de « faire du recrutement contractuel la règle ».

Le statut n'est pourtant pas un gadget, ni l'héritage poussiéreux d'une époque révolue : c'est le gage de l'indépendance de l'administration et de la continuité du service. Il assure également une égalité de traitement entre tous les agents.

Les économies en pratique

Quelques exemples concrets

- Le SPF Intérieur anticipe déjà sur la contractualisation en ne lançant plus que des recrutements contractuels.
- Le personnel de la Régie des Bâtiments a diminué de 20% en 10 ans. Résultat : des travaux et rénovations urgentes ne peuvent pas être réalisés.



- Au SPF Finances, près de 2 500 emplois ont été supprimés au cours des dix dernières années (plus de 10 %), ce qui a eu des conséquences directes sur des services qui rapportent de l'argent au budget de l'état.
- Le budget consacré à l'AFSCA pourrait être diminué de 24% ce qui suscite les craintes du secteur alimentaire et des organisations de protection des consommateurs quant au maintien de la sécurité de notre chaîne alimentaire.
- Les dotations de la SA ASTRID et de l'Agence Belge pour le Commerce Extérieur ne sont pas indexées.
- Enabel, l'agence belge de coopération au développement, subit de plein fouet la diminution de 25% du budget de la coopération au développement. Leur personnel du siège central devra être réduit de 10% d'ici fin 2027. Afin de limiter la casse sociale, la direction donne des primes de départ aux collaborateurs qui décident de partir volontairement.

Le gouvernement, magnanime, affirme que les fonctions « de sécurité » seront exemptées des mesures d'économie. Mais quelles seront au juste ces fonctions de sécurité ? Ce n'est pas encore clair. Et, même si l'emploi reste garanti dans ces secteurs, dans quelles conditions devront-ils travailler si toutes les fonctions d'appui sont réduites à leur plus simple expression ?

La décision de faire des économies dans la fonction publique fédérale n'est pas une conséquence inéluctable des contraintes budgétaires : c'est un choix politique délibéré. Lors du même conclave budgétaire qui a décidé d'imposer 459 millions d'économies au fédéral, le gouvernement a débloqué un budget d'un milliard pour acheter des équipements militaires. Il y a donc de l'argent !

Les agents des services publics fédéraux veulent une autre politique : renforcer le service au citoyen au lieu de le sacrifier au profit des intérêts des lobby militaro-industriels et financiers. L'heure est à la mobilisation. Il est encore possible de renverser la tendance. En février, les délégués de différents organismes fédéraux ont distribué des tracts devant leur administration pour alerter le personnel sur les menaces et appeler à poursuivre la mobilisation.

Établissements scientifiques fédéraux : quand l'austérité menace des missions

Les établissements scientifiques fédéraux (ESF) sont des services publics à part entière. Ils remplissent des missions essentielles que ni le marché ni des logiques de rentabilité à court terme ne peuvent assumer : préserver la mémoire collective, produire des connaissances fiables, garantir l'accès à l'information, soutenir la recherche et assurer des fonctions indispensables au fonctionnement démocratique de l'État. Comme l'ensemble des services publics, leur raison d'être est l'intérêt général, l'égalité d'accès et la continuité des droits pour toutes et tous.

Pourtant, en Belgique, ces institutions sont de plus en plus fragilisées. Sous-financement structurel, pénurie chronique de personnel, précarisation des statuts, surcharge de travail et réformes administratives menées sans vision globale ni moyens adéquats affaiblissent progressivement leur capacité à remplir leurs missions. Cette réalité n'est pas abstraite : elle se traduit concrètement par une dégradation des conditions de travail des agents, une perte d'expertise et un affaiblissement des garanties offertes aux citoyens.

Dans un contexte où les services publics sont trop souvent considérés comme une variable d'ajustement budgétaire plutôt que comme un investissement collectif, il est essentiel que le monde syndical se saisisse de la situation des ESF. Défendre ces institutions, c'est défendre des emplois de qualité, des missions durables et, plus largement, la démocratie elle-même. L'exemple des Archives de l'État, développé ci-dessous, illustre de manière particulièrement éclairante comment la fragilisation d'un service public scientifique met en péril des fonctions essentielles de l'État et des droits fondamentaux des citoyens.

Archives de l'État : un pilier discret de la démocratie en ruine

Souvent méconnues du grand public, les **Archives de l'État** jouent pourtant un rôle fondamental dans le fonctionnement de notre démocratie. Elles conservent les documents officiels produits par les autorités publiques afin de garantir la **preuve des décisions**, la **protection des droits des citoyens** et la **mémoire collective**. Sans archives authentiques, il n'y a ni transparence, ni continuité de l'État, ni État de droit.

Sur le plan juridique, les Archives de l'État sont le **prolongement d'un pouvoir régalien** : elles assurent la

conservation officielle des actes publics, contrôlent la destruction des documents administratifs et permettent, parfois des décennies plus tard, d'établir des droits ou des responsabilités. Elles sont aussi un outil essentiel de contrôle démocratique, en rendant l'action publique consultable et compréhensible. (Actes de notaires, état civil, jugements, cadastre, successions, etc.)

Mais aujourd'hui, ce rôle essentiel est **gravement fragilisé**. Les Archives de l'État font face à un **manque chronique de personnel et de moyens**, alors même que le volume des documents à conserver ne cesse d'augmenter. La production massive d'archives numériques, combinée aux archives papier toujours présentes, crée une pression sans précédent sur les équipes et les infrastructures.

Cette situation est aggravée par les **transferts de compétences et de services au sein de l'administration fédérale**. Lors de réformes comme le versement d'archives après seulement

30 ans, de fusions ou de suppressions de SPF, les archives sont souvent versées dans l'urgence aux Archives de l'État. Ces dépôts précipités se font parfois sans tri, sans inventaire complet et sans moyens supplémentaires. Les archivistes héritent alors de masses documentaires complexes, difficiles à traiter rapidement, mais potentiellement cruciales sur le plan juridique et/ou historique. Plus de 108 km d'archives ont été transmis en moins de 10 ans. Pour permettre de visualiser ce que cela représente, c'est environ la distance entre Bruxelles et Ostende à vol d'oiseau.

L'accueil de ces archives s'accompagne aussi d'un glissement de référent. C'est aux Archives de l'État qu'incombe la transmission de l'information reçue, sans pour autant disposer de personnel supplémentaire et de l'expertise de l'ancien détenteur.

On entend souvent que la **numérisation** serait la solution miracle aux problèmes de place, d'accès et de conservation. En réalité, elle a un **coût bien plus élevé et durable** qu'on ne l'imagine. Numériser ne consiste pas seulement à scanner des documents. Avant même la numérisation, chaque dossier doit être **trié, vérifié, décrit et préparé**. Après le scan, les fichiers doivent être **contrôlés**, indexés, stockés de manière sécurisée et ren-

ons publiques fondamentales

dus exploitables dans le respect des règles juridiques. Mais rien de cela ne permet de détruire légalement les originaux qui doivent toujours être conservés.

Prenons un **exemple concret** : la numérisation de dossiers administratifs contenant des décisions individuelles. Chaque page doit être scannée avec une qualité suffisante pour garantir sa lisibilité et sa valeur probante. Les métadonnées (dates, références, producteurs, niveaux de confidentialité) doivent être encodées manuellement. Les données sensibles doivent être protégées, parfois masquées, et les droits d'accès paramétrés. Ce travail demande du **temps, des compétences spécialisées et des outils coûteux et énergivores**, sans compter la dépendance aux différents fournisseurs de logiciels et de matériels. (Microsoft, Adobe, Intel, etc.)

En 2021, 26.807.209 fichiers pour 418 To étaient déjà détenus par les Archives de l'État.

Contrairement à une idée répandue, un fichier numérique n'est jamais définitivement « conservé ». Les formats évoluent, les supports deviennent obsolètes et les systèmes doivent être régulièrement mis à jour. Concrètement, cela signifie **des migrations techniques tous les dix à quinze ans**, des contrôles d'intégrité continus et des sauvegardes multiples. Sans ces opérations, un document numérisé aujourd'hui peut devenir illisible demain.

Autrement dit, la numérisation **ne remplace pas le travail archivistique**, elle l'augmente. Sans personnel qualifié et sans financements pérennes, elle peut même créer une illusion de modernisation tout en fragilisant la mémoire administrative et les garanties juridiques qu'elle est censée renforcer.

Les conséquences sont concrètes : retards dans le classement, accès limité pour les citoyens et les chercheurs, risques pour la conservation à long terme et difficultés accrues à garantir la protection des données sensibles. À terme, c'est la **transparence de l'action publique**, la **sécurité juridique** et la **mémoire de la société** qui sont menacées.

Sensibiliser à ces enjeux est essentiel. Les Archives de l'État ne sont pas un simple service administratif du passé : elles sont une **infrastructure démocratique** indispensable. Sans investissements suffisants en personnel, en expertise et en moyens techniques, y compris pour une numérisation maîtrisée et durable, c'est une part essentielle de notre patrimoine juridique et démocratique qui s'effrite, silencieusement.

Samuel CHAINIAUX,
Délégué syndical aux
Archives générales du Royaume



BUDGET 2026 ET RÉFORME APE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES POUVOIRS LOCAUX ?

Le Gouvernement wallon poursuit sa trajectoire d'assainissement budgétaire en 2026, dans la continuité du budget 2025. Parmi les mesures phares, une **réduction des subventions APE** est confirmée, avec des impacts différenciés selon les secteurs :

- **Des exclusions totales** : les zones de police, zones de secours et provinces sortiront du dispositif APE dès le 1er janvier 2026.

- **Des réductions partielles** :

- **25 %** pour les services du Gouvernement wallon et de la Communauté française, ainsi que les régies communales autonomes.

- **12,5 %** pour certaines intercommunales (hors soins de santé et aide à la personne) et associations soumises à l'ISOC.

- **4,4 %** pour les administrations locales (hors plan Cigogne).

- **Le maintien des immunisations** : CPAS, associations Chapitre XII, employeurs du secteur enseignement et non-marchand non soumis à l'ISOC restent protégés.

Ces ajustements représentent **8,39 millions € de retrait pour les zones de police/secours et provinces**, et **17,5 millions € pour les communes** (gel d'indexation inclus). Malgré ces coupes, le Gouvernement affirme que le volume global de l'emploi sera préservé, l'objectif restant la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Points de vigilance soulevés par le Comité C (12/12)

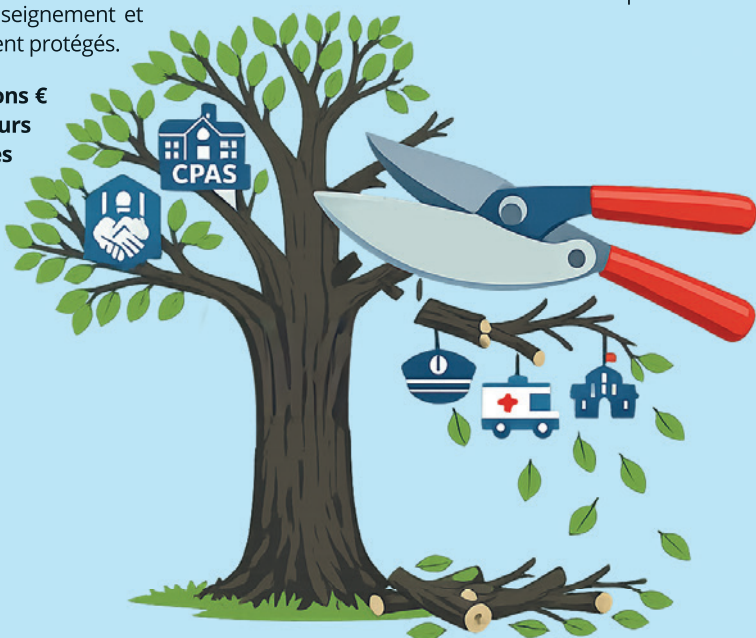
La mise à disposition de personnel provincial vers les CPAS : juridiquement possible mais limitée (statutaires, accord tripartite, financement). Les provinces ne manifestent pas de réelle volonté, estimant que cela ne relève pas de leurs missions.

La formation et l'évolution de carrière : inquiétudes sur la réforme des formations liées aux promotions. Le CRF devra clarifier la distinction entre formations de base et formations continues.

Les clauses résolutives et les contrats APE : passage d'un système de points individuels à une subvention globale suscite des craintes quant à la sécurité des emplois, y compris dans des secteurs protégés.

L'impact chiffré : perte estimée à **300 000 € pour le Brabant wallon**, **2,3 millions € pour le Hainaut**, avec **400 emplois provinciaux** et **1 128 emplois communaux** concernés.

Véronique SABEL



LIMITER L'INDEXATION DES PENSIONS : UN CHOIX BUDGÉTAIRE AUX RÉPERCUSSIONS LOCALES

Face à la pression budgétaire croissante, le gouvernement fédéral envisage **de limiter l'indexation des pensions**. Cette mesure, présentée comme un levier pour contenir les dépenses publiques, suscite de **vives inquiétudes dans les pouvoirs locaux**, où les pensions représentent une part importante des charges.

Pourquoi limiter l'indexation ?

L'indexation automatique des pensions, liée à l'évolution du coût de la vie, garantit le maintien du pouvoir d'achat des retraités. Or, avec une inflation élevée ces dernières années, cette mécanique pèse lourdement sur les finances publiques.

L'Objectif gouvernemental est de contenir la progression des dépenses sans toucher aux montants de base des pensions.

Cette mesure devrait générer, dès 2026, des économies estimées à plusieurs centaines de millions d'euros au niveau macroéconomique.

Conséquences pour les pouvoirs locaux

Les communes, provinces et CPAS sont directement concernées, car elles financent une partie des pensions de leurs agents statutaires.

- **Augmentation des charges différée** : la limitation de l'indexation réduit temporairement la hausse des coûts, mais ne supprime pas la tendance structurelle.
- **Tensions sociales** : risque de mécontentement chez les retraités locaux, qui voient leur pouvoir d'achat s'éroder.

• **Effet sur les budgets** : certaines entités pourraient réaffecter les économies à des services essentiels, mais d'autres craignent un report des problèmes à moyen terme.

Un impact humain non négligeable

Pour les anciens agents des pouvoirs locaux, la mesure se traduit par une **perte de revenu réel**. Dans un contexte d'inflation persistante, cela peut fragiliser les ménages modestes, notamment ceux qui dépendent exclusivement de leur pension statutaire.

Réactions et débats

Les syndicats dénoncent une « remise en cause du contrat social » et alertent sur la précarisation des retraités.

Les pouvoirs locaux sont partagés entre la nécessité de soulager leurs budgets et la crainte d'une fracture sociale.

Les Experts appellent à des solutions structurelles, comme la mutualisation des caisses de pensions ou une réforme du financement des retraites.

Limiter l'indexation des pensions apparaît comme une mesure budgétaire efficace à court terme, mais ses conséquences sociales et politiques pourraient être lourdes, en particulier pour les pouvoirs locaux qui devront gérer la communication et l'impact sur leurs anciens agents.

Véronique SABEL

Limitation de l'indexation des pensions : avantages et risques

Acteurs	Avantages	Risques / Inconvénients
Pouvoirs locaux	Réduction temporaire des charges budgétaires liées aux pensions.	Report des problèmes à moyen terme (pensions toujours en croissance).
	Possibilité de réaffecter des économies à des services essentiels.	Tensions sociales avec les anciens agents et syndicats.
	Allègement immédiat dans un contexte de contraintes financières.	Perte d'attractivité des statuts publics pour les futurs recrutements.
Retraités	Maintien du montant de base (pas de baisse nominale).	Érosion du pouvoir d'achat en période d'inflation.
	Stabilité relative par rapport à une réforme structurelle plus radicale.	Risque accru de précarité pour les pensions modestes.
		Impact psychologique : sentiment de rupture du contrat social.

La CSC Services publics remercie ses délégués qui ont soutenu les actions. Sans vous, la CSC Services publics ne serait rien !



HABEMUS GOUVERNUM !

Chronique d'un miracle politique très attendu à Bruxelles

Après plus de 600 jours d'absence politique, la fumée est enfin blanche au-dessus de Bruxelles.

Sept partis — PS, MR, Les Engagés, Vooruit, Anders, Groen et CD&V — se sont retirés en conclave, à l'abri des regards, des micros et, espérons-le, des calculs à court terme.

Comme au Vatican, l'attente fut longue... très longue. Les fidèles s'impatientsaient, les observateurs commentaient chaque rumeur mais les services publics, eux, continuaient à fonctionner... sans bénédiction politique.

Et puis, enfin : *Habemus Gubernum*.

Un conclave sous haute tension

Il aura fallu enfermer sept formations politiques pour qu'un consensus émerge.

Téléphones coupés, portes closes, débats intenses : on imagine sans peine les tractations, les compromis douloureux et les lignes rouges repeintes en rose pâle.

Et pendant que les potentiels futurs gouvernants débattaient de virgules budgétaires et d'équilibres politiques, Bruxelles, elle, continuait à vivre sans gouvernement.

Et l'absence de pouvoir politique n'a jamais produit de miracle administratif.

600 jours sans gouvernement : l'épreuve de la foi

Pendant ces longs mois, les services publics ont tenu bon.

Pas par miracle, mais par engagement professionnel, par sens du devoir et, parfois, par pure obstination.

Logement public sous pression, effectifs insuffisants, projets gelés, recrutements reportés, décisions repoussées à des lendemains meilleurs...

Le tout sous le couvert du fameux moratoire, devenu une sorte de dogme intouchable, justifiant l'inaction au nom de la prudence.

Nous, nous n'avons pas attendu la fumée blanche : actions devant le Parlement bruxellois, interpellations répétées, rencontres avec différentes familles politiques, etc.

Notre message était clair et constant : sans gouvernement, ce sont toujours les travailleurs et travailleuses qui paient la facture.

La fumée blanche... et après ?

Comme tout nouveau pontificat, ce gouvernement commence sous le signe de l'espoir.

Mais à Bruxelles, la foi ne suffit plus. Les Bruxelloises et Bruxellois attendent des actes concrets, pas des homélies. Surtout que la mandature en est déjà quasiment à la moitié.

Nos attentes sont claires :

- des moyens humains et financiers pour les services publics ;
- la fin du pilotage à vue ;
- le respect réel de la concertation sociale ;
- des choix budgétaires qui ne sacrifient pas, une fois de plus, celles et ceux qui font tourner la Région au quotidien.

A l'heure à laquelle j'écris ces lignes, nous n'avons que quelques lignes de l'accord de Gouvernement mais dans la kyrielle de mesures à prendre, on sait déjà qu'un certain nombre concerne les administrations bruxelloises.

Nous nous engageons à demander une rencontre avec le Ministre de la Fonction Publique dès que le casting sera officiel.

Pas de miracles, mais des responsabilités

Nous prenons acte avec intérêt de la formation de ce nouveau gouvernement.

Mais cet intérêt est dénué de naïveté car après plus de 600 jours d'absence, le temps n'est plus aux vœux pieux.

Gouverner Bruxelles, ce n'est pas accomplir un miracle : c'est assumer des responsabilités, faire des choix et les assumer politiquement.

Les travailleurs ont tenu la baraque, ils ont assuré l'essentiel, sans gouvernement, sans cap clair, parfois sans reconnaissance.

Aujourd'hui, le conclave est terminé. La fumée est blanche.

Habemus Governemum, certes.

Mais surtout : Habemus des responsabilités !

Alissia CLAEYS





AU REVOIR, MONSIEUR LE PROFESSEUR !

Après de nombreuses années consacrées à l'accompagnement des délégués de la CSC Services publics, Luc Vincent, responsable du service formation, s'apprête à prendre une retraite bien méritée. Une page importante se tourne, tant pour lui que pour toutes celles et ceux qui ont croisé sa route et bénéficié de son expertise.

Un visage incontournable de la formation

Pour des centaines de délégués, anciens comme nouveaux, Luc a été un repère.

Son nom est associé à des modules de formation toujours appréciés, construits avec exigence, pédagogie et surtout une profonde connaissance du terrain. Sa capacité à allier rigueur, humour et sens pratique a rendu chacun de ses programmes unique — et surtout utile.

Il s'agissait bien pour lui de **transmettre**, d'accompagner, de rassurer et d'outiller. Beaucoup peuvent témoigner de sa manière de répondre patiemment à toutes les questions, ou de détendre l'atmosphère au moment opportun. Grâce à lui, nombre de délégués se sont sentis mieux armés, plus confiants, plus légitimes.

Des années de collaboration et d'engagement

Avant de prendre la tête du service formation, Luc a également marqué d'autres services par sa disponibilité, son efficacité et sa vision collective du travail. Quel que soit le poste qu'il occupait, il a toujours cultivé des liens sincères, une complicité discrète mais précieuse, et une approche profondément humaine.

Son passage à la formation a été le prolongement naturel de ce qu'il a toujours incarné : le souci de faire grandir les autres.

Un héritage qui restera

À l'heure où il referme ce chapitre, ce sont des années d'investissement, d'écoute et de passion qu'il laisse derrière lui. Son empreinte restera dans les contenus qu'il a conçus, dans les équipes qu'il a guidées, mais surtout dans l'enthousiasme et la confiance qu'il a su transmettre à celles et ceux qu'il a formés.

Les nombreux messages de remerciement qui affluent témoignent d'une chose : **Luc n'a pas seulement accompli un travail exemplaire, il a marqué les gens.**

Un nouveau départ bien mérité

Au moment d'entamer cette nouvelle étape, nous souhaitons à Luc une retraite légère, remplie de projets, de découvertes et de moments heureux. S'il laisse un vide chez nous, il peut partir avec la certitude d'avoir transmis le meilleur de lui-même, et d'avoir contribué à façonner des générations de délégués.

Merci, Luc, pour ton professionnalisme, ta bienveillance, ta patience... et pour toutes ces années de service qui resteront gravées dans la mémoire collective de notre organisation.



NOUVELLE ÉNERGIE, MÊME ENGAGEMENT: RENCONTRE AVEC THIERRY RAGOGNA, LE SUCCESSEUR DE LUC

Depuis le 9 février 2026, j'ai le plaisir d'assumer la responsabilité du Département Formation de la CSC Services publics. Je succède à Luc Vincent, que je remercie sincèrement pour le travail de qualité qu'il a mené ces dernières années afin de renforcer les compétences et l'engagement au sein de notre organisation.

La formation joue un rôle essentiel dans la force et l'efficacité de notre action syndicale. Dans un monde du travail en constante évolution, marqué par des réformes, des restructurations et de nouveaux défis sociaux, il est indispensable que celles et ceux qui vous représentent et vous accompagnent disposent d'outils solides, actualisés et adaptés aux réalités du terrain.

Ma priorité est claire : développer une offre de formation utile, accessible et transparente, qui renforce concrètement la capacité de la CSC Services publics à défendre vos droits et vos intérêts.

Concrètement, cela signifie :

- une meilleure visibilité de l'offre de formation ;
- des parcours cohérents et adaptés aux besoins actuels ;
- des contenus ancrés dans les réalités vécues par les travailleurs des services publics ;
- des méthodes dynamiques, participatives et ouvertes aux innovations pédagogiques.

L'objectif est simple : garantir que chaque affilié puisse compter sur des représentants bien formés, compétents et outillés pour agir efficacement, négocier, défendre et informer.

La formation est aussi un espace de partage d'expériences et d'intelligence collective.

C'est pourquoi je souhaite encourager l'implication de militantes et militants prêts à transmettre leur expertise et à contribuer au développement d'une offre toujours plus pertinente et proche du terrain.

Je suis convaincu que la qualité de notre action syndicale repose sur la qualité des femmes et des hommes qui la portent.

Investir dans la formation, c'est investir dans une défense plus forte, plus cohérente et plus innovante des travailleurs des services publics.

Je me réjouis de contribuer, avec vous, à cette dynamique.

Thierry RAGOGNA

QUEL AVENIR POUR LA JEUNESSE ?



Le 15 décembre 2025, une manifestation en front commun syndical public/privé était organisée à Bruxelles. Pendant ce temps, une délégation de représentants des organisations syndicales a été reçue à 9h au Parti des Engagés et vers 11h30 par des membres du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Une note argumentée de 23 pages du front commun syndical leur a été remise et a été défendue.

Qu'en retenir ?

Toujours le même refrain de la part des Engagés/MR et du Gouvernement de la FWB: la dette !

« Nous devons réduire les dépenses maintenant et nous n'avons pas d'alternatives pour augmenter les recettes de la Fédération Wallonie-Bruxelles ».

Les organisations syndicales ont déposé un contre-rapport sur la dette publique (publié par Econosphères) : celui-ci n'a même pas fait l'objet d'un débat au sein du Parlement ! En quelques mots :

- La FWB ne souffre pas d'un excès de dépenses, mais d'un financement inadéquat, alors qu'elle couvre des missions essentielles telles que l'enseignement, la petite enfance, l'aide à la jeunesse, la culture, le sport...
- Il n'y a pas d'urgence financière. Nous ne sommes pas dans un scénario « à la grecque ».
- D'autres solutions existent qu'elles soient fiscales ou au niveau du fonctionnement des niveaux de pouvoir et de leurs compétences. Les recettes reçues par la FWB sont insuffisantes pour couvrir des missions

aussi importantes qui ont un impact sur l'avenir des enfants, des jeunes. C'est mission impossible dans ce carcan budgétaire !

Nos secteurs et les jeunes ne sont pas une dette !

Plutôt que de travailler sérieusement aux réponses à apporter aux besoins de la population et du personnel qui prend soin des autres, ils prétextent l'avis d'experts de leur camp, et nous disent froidement et droit dans les yeux : il n'y a pas d'alternative.

Plutôt qu'étudier ces alternatives, ils proposent des mesures d'économie dans des secteurs qui sont déjà à l'os ! C'est donc vers une fracture que nous nous dirigeons. Avec une fracture de l'os, on n'avance plus ! Nous nous posons donc la question : quelle est l'intention en brisant les services publics et l'associatif ? Les mettre en échec pour les remplacer par d'autres modèles commerciaux qui feront du profit et seront moins accessibles au public ? Épuiser les professionnels de ces secteurs et les faire fuir ?

Poursuivons le combat !

Comme des représentants des Jeunes l'ont clamé hier : NON aux attaques budgétaires. Trouvez l'argent ailleurs ! OUI à un investissement massif dans ces secteurs essentiels pour l'émancipation, l'esprit critique et la construction des jeunes. OUI à une offre non marchande d'espaces d'expression, d'apprentissage et de solidarité, particulièrement précieux pour les jeunes et les publics les plus fragilisés. Les compromettre, c'est attaquer leur avenir !

PRÉPARATION AUX EXAMENS TRAVAILLERPOUR.BE

LA CSC SERVICES PUBLICS ACCOMPAGNE LES AFFILIÉS DANS LA PRÉPARATION AUX EXAMENS DE RECRUTEMENT

Chaque année, des centaines de candidats du secteur Fédéral, Communautés et Régions passent par les examens de *travaillerpour.be* pour accéder à un emploi dans la fonction publique. Ces procédures, souvent exigeantes, peuvent décourager. C'est pour cela qu'un groupe de délégués de la CSC s'est mobilisé pour offrir aux affiliés un accompagnement personnalisé : séances d'information, préparation ciblée, partage d'expérience... Un véritable coup de pouce solidaire qui porte ses fruits !

Une participation en forte croissance

L'année 2025 confirme le succès de ce service.
229 personnes ont bénéficié d'une préparation :

- **160** en visio
 - **69** en présentiel
- (**50** pour les examens de **niveau A** et **179** pour les **niveaux B et C**)

Un soutien à la rédaction de CV

Les entretiens de recrutement accordent désormais une importance accrue à la qualité et à l'actualisation du CV.

Une **aide personnalisée** est proposée pour optimiser le contenu, la mise en forme et la pertinence du CV. Un service déjà très apprécié des participants.

La compétence devenue incontournable

Les retours des candidats sont unanimes : la compétence "**faire preuve d'agilité**" est omniprésente dans les épreuves orales.

L'équipe adapte continuellement ses contenus pour préparer les affiliés à ces nouvelles attentes.

Pour répondre à la demande croissante, nous cherchons à **renforcer l'équipe de formation avec 1 ou 2 nouvelles personnes**.

Vous êtes délégué-e du secteur Fédéral, Communautés et Régions, vous êtes motivé-e et prêt-e à donner un peu de votre temps pour aider les affiliés à réussir ?

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse csc-sp_formation.examens@outlook.be pour nous faire part de votre motivation à nous rejoindre.

Programme 2026

Le calendrier des séances 2026 est disponible, découvrez-le sur notre site internet www.csc-servicespublics.be et inscrivez-vous via le formulaire correspondant au niveau attendu.

Eric WÉRY



L'ÉTAT BELGE VOUS INVITE À SON
VIDE-GRENIER

TOUT
DOIT
PARTIR!

