



# renouvelle

06/2026

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

PAGE 6

## UNE MOBILISATION FORTE POUR NOS SERVICES PUBLICS



Arizona: HET MOET ANDERS!

Arizona: IL FAUT QUE ÇA CHANGE !



IMPACT DE L'EMPLOI SUR LA SANTÉ MENTALE ?



NOTRE ENQUÊTE: LE BIEN-ÊTRE MENTAL AU TRAVAIL

PAGE 5

## CENTRALE

JOURNÉE DES SERVICES PUBLICS	4
ENQUÊTE SUR LE BIEN-ÊTRE MENTAL AU TRAVAIL	5
MANIFESTATION DU 12 MAI: DÉFENDONS NOS SERVICES PUBLICS	6

## CORPS SPÉCIAUX

FORMATION, FUSION ET RETOUR SUR LA MESA	8
---	---

## DÉPARTEMENT FORMATIONS

FORMER POUR AGIR	10
------------------	----

## SOINS DE SANTÉ

PROJET DE TRANSFORMATION DU PAYSAGE HOSPITALIER BRUXELLOIS	12
---	----

## ECLAIRAGE

TRAJET DE RÉINTÉGRATION 3.0	14
-----------------------------	----

## ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

MALADIE ET RETOUR AU TRAVAIL	17
------------------------------	----

## RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

CONSÉQUENCES DE LA DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE	18
--	----

Ont contribué : Benoît Cartilier, Elodie Cayrol, Alissia Claeys,  
Stéphane Deldicque, Mélisa Maggio, Thierry Ragogna,  
Anthony Turra



## L'INDEX

Pendant des décennies, l'indexation automatique des salaires, des pensions et des allocations sociales a constitué l'un des piliers du modèle social belge.

Ce mécanisme simple repose sur un principe fondamental : lorsque le coût de la vie augmente, les revenus doivent suivre afin d'éviter l'appauvrissement progressif des travailleurs, des pensionnés et des bénéficiaires d'allocations sociales.

Ce principe n'est pas un privilège. Il est une garantie de justice sociale.

Or, la majorité gouvernementale vient de franchir une étape que nous considérons comme particulièrement préoccupante en votant le plafonnement de l'indexation.

Certains présenteront cette mesure comme technique, limitée ou temporaire. Nous refusons cette lecture.

Car derrière les termes employés se cache une réalité beaucoup plus inquiétante : pour la première fois, le principe selon lequel chaque euro de salaire, de pension ou d'allocation doit être protégé contre l'inflation est remis en cause.

Il ne s'agit pas d'un simple débat budgétaire. Il s'agit d'un choix de société.

Une fois qu'un gouvernement décide qu'une partie des revenus n'a plus droit à une indexation complète, il crée un précédent. Et chacun sait que lorsqu'un précédent est créé, il devient plus facile encore d'aller plus loin demain.

Aujourd'hui, un plafonnement. **Demain, quoi ?**

Un relèvement du plafond ?

Une limitation plus importante ?

Une remise en question plus large du mécanisme ?

Personne ne peut l'affirmer. Mais l'histoire sociale nous enseigne une chose : les droits collectifs se perdent souvent par étapes successives.

Ce qui est présenté comme une mesure ponctuelle devient progressivement la nouvelle norme.

L'autre élément que nous voulons dénoncer avec force est le caractère durable de cette décision.

# MAINTENANT AUJOURD'HUI PLAFONNÉ. ET DEMAIN ?

Beaucoup de travailleurs pourraient être tentés de penser que l'impact sera limité à quelques euros perdus lors d'une indexation.

## **C'est faux. La perte ne disparaît jamais.**

Lorsqu'une indexation est réduite, le salaire est augmenté sur une base plus faible. Toutes les augmentations futures sont ensuite calculées sur cette nouvelle base. **La différence se répercute donc année après année**, pendant toute la carrière professionnelle et jusque dans le calcul de certaines pensions.

Autrement dit, ce qui apparaît aujourd'hui comme une économie budgétaire devient demain une perte permanente pour les travailleurs concernés.

C'est précisément ce caractère irréversible qui rend cette mesure particulièrement injuste.

Pour le secteur public, le signal envoyé est d'autant plus incompréhensible.

Depuis plusieurs années, les administrations publiques, les services publics, les établissements de soins, les services de secours, les institutions de sécurité sociale ou encore les services aux citoyens sont confrontés à des difficultés croissantes de recrutement et de fidélisation du personnel.

Les métiers se complexifient.

Les responsabilités augmentent.

Les exigences envers les agents publics sont toujours plus importantes.

Et pourtant, la réponse apportée consiste aujourd'hui à affaiblir un mécanisme essentiel de protection du pouvoir d'achat.

À l'heure où l'on demande toujours davantage aux travailleuses et travailleurs du secteur public, cette décision apparaît comme un très mauvais signal.

Nous refusons également l'idée selon laquelle les impératifs budgétaires justifieraient à eux seuls une telle remise en cause.

Les difficultés budgétaires sont réelles.

**Mais elles ne peuvent devenir le prétexte à l'érosion progressive des protections sociales** qui ont été construites au fil des décennies grâce aux luttes syndicales et au dialogue social.

L'indexation automatique n'est pas un avantage accessoire.

Elle constitue un rempart contre l'appauvrissement.

Elle protège le pouvoir d'achat des travailleurs lorsqu'ils sont actifs.

Elle protège les pensionnés lorsqu'ils quittent la vie professionnelle.

Elle protège les allocataires sociaux lorsqu'ils traversent une période plus difficile.

**Toucher à ce mécanisme, même partiellement, revient à fragiliser l'ensemble de cet équilibre.**

**Notre organisation syndicale ne peut accepter cette orientation.**

Nous continuerons à défendre une indexation pleine et entière pour toutes et tous.

Nous continuerons à rappeler que le pouvoir d'achat ne se négocie pas à la baisse.

Et nous continuerons à dénoncer toute mesure qui organise, sous couvert de rationalité budgétaire, une diminution durable des revenus des travailleurs, des pensionnés et des allocataires sociaux.

**L'indexation automatique est une conquête sociale majeure.**

Ce que des générations de travailleurs ont obtenu par la mobilisation et le dialogue social ne peut être progressivement démantelé au gré des contraintes budgétaires.

**La CSC Services publics continuera donc le combat pour défendre pleinement l'indexation automatique et le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs du secteur public, des pensionnés et des allocataires sociaux.**

Stéphane DELDICQUE

# 23 JUIN, JOURNÉE DES SERVICES PUBLICS



## Un petit merci en ce jour spécial, une reconnaissance durable chaque jour

Le 23 juin est la Journée internationale de la fonction publique. À cette occasion, le front syndical commun a mis le personnel des services publics à l'honneur pour le remercier de son engagement, malgré des conditions de travail souvent difficiles.

Ce jour-là, le front syndical a offert une glace au personnel, en guise de remerciement. Mais ce geste symbolique s'accompagne surtout d'un appel clair aux responsables politiques : il est temps d'assurer un soutien structurel, de renforcer les services publics et de reconnaître réellement celles et ceux qui y travaillent.

Des services publics forts sont la colonne vertébrale d'une société solidaire. Ils garantissent l'égalité, la solidarité et la qualité de vie pour toutes et tous. Cela nécessite des décisions politiques structurelles : suffisamment de personnel et d'investissements, des conditions de travail sûres et soutenables... Bref, une politique qui renforce les services publics et respecte le personnel. Or, c'est précisément là que le bât blesse.

Chaque jour, des milliers de personnes s'engagent au service de l'intérêt général : dans l'enseignement, les soins de santé, les administrations, la culture, la mobilité, l'accompagnement vers l'emploi, les services d'aide aux familles ou encore la sécurité. Le personnel des services publics veille, jour et nuit, au bon fonctionnement de notre société. Souvent sous forte pression, avec des moyens limités et trop peu de reconnaissance.

En ce jour dédié aux services publics, nous leur avons dit merci. Un merci sincère et mérité.

Avec une glace. Avec un sourire. Avec du respect pour leur engagement quotidien.

Mais la reconnaissance ne peut se limiter à des applaudissements ou à des gestes symboliques. Dans un contexte de restrictions budgétaires, de pénurie de personnel et de pression croissante sur les services publics, le personnel continue à faire ce qui est nécessaire pour tout le monde. Cet engagement mérite plus que des mots. Il exige un **soutien structurel, de la confiance et un renforcement des services** – pas leur démantèlement ni leur remise en cause.

Ce geste est aussi un appel aux responsables politiques : faites le bon choix. **Investissez dans les personnes. Renforcez les services publics. Le message est clair !**

## IMPACT DE L'EMPLOI SUR LA SANTÉ MENTALE ?



# JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

**NOTRE ENQUÊTE A RÉVÉLÉ QUE LES AGENTS DE L'ÉTAT FONT FACE À UNE CHARGE MENTALE EXTRÊMEMENT ÉLEVÉE**

Plus d'un agent sur trois dans le secteur public a déjà fait appel à une aide professionnelle en raison de l'impact de son travail sur son bien-être mental. Voici l'un des résultats remarquables d'une enquête récemment menée par la CSC Services publics auprès du personnel du secteur public.

Au cours des dernières semaines, la CSC Services publics a sondé l'impact du travail sur le bien-être mental, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Cette année, la Journée est axée sur la garantie d'un environnement de travail psychosocial sain.

Par cette enquête, nous souhaitons mieux comprendre comment le contenu et l'organisation des emplois au sein de la fonction publique influencent le bien-être mental. Les travailleurs du secteur public sont quotidiennement confrontés à des attentes élevées, à une grande responsabilité sociétale, à la complexité de leurs missions, mais aussi à des situations humaines souvent difficiles.

Au total, **5 651 agents du secteur public ont participé à l'enquête, dont 2 337 francophones et 3 314 néerlandophones**. Les résultats parlent d'eux-mêmes : **66 % des participants indiquent que leur travail a un impact sur leur bien-être mental**. Pour 37,5 %, cet impact est même perçu comme **fortement éprouvant**. Fait notable : la charge mentale n'affecte pas uniquement les travailleurs qui sont quotidiennement confrontés à la souffrance humaine, telle que le personnel de la police, de la Défense, des services de secours et de soins, de l'administration pénitentiaire ou des services d'incendie. Des travailleurs administratifs, chauffeurs de bus, assistants sociaux et d'autres profils issus de tous les secteurs indiquent également ressentir une charge mentale significative.

Les causes varient selon les fonctions. Chez les assistants sociaux, ce sont souvent des situations familiales particulièrement précaires — comme des ménages plongeant soudainement dans la pauvreté ou le suicide de leurs bénéficiaires — qui laissent une forte empreinte. Chez les chauffeurs de bus, les contrôleurs, les prestataires de services ainsi que les éboueurs, les principaux facteurs de stress sont notamment la violence et l'agressivité.

Les économies dans le secteur public présentent également des conséquences néfastes pour le bien-être psychosocial des travailleurs. **75 % d'entre eux déclarent que la charge mentale liée à leur emploi a augmenté au cours des cinq dernières années**. 71 % indiquent avoir été confrontés à une intensification de leurs tâches sur la même période. Cette évolution, combinée à un manque de personnel, engendre une forte pression mentale.

**Pour 66 % des participants, il s'avère difficile de se détacher des situations complexes vécues** sur le lieu de travail en dehors des heures de service. Au cours de l'année écoulée, plus d'un agent sur trois (34 %) a fait appel à une aide professionnelle pour faire face à la charge mentale liée au travail. Près d'un quart estime qu'il doit recourir à une aide à court terme.

Le personnel de la fonction publique ne peut guère compter sur l'employeur en matière de soutien face à la charge mentale. 31 % des participants déclarent pouvoir s'adresser à une personne de confiance. 18 % bénéficient d'un système de débriefing ou de concertation d'équipe après avoir vécu des événements marquants. Ce type de soutien est surtout assuré au sein des corps spéciaux (police, services d'incendie, Défense). 15 % des participants — principalement dans le secteur des soins et des corps spéciaux — peuvent compter sur des formations qui se concentrent sur la gestion des situations difficiles.

**Seulement 11 % des participants estiment que les responsables hiérarchiques accordent une attention suffisante à la charge de travail et aux manques de personnel**. 20 % indiquent qu'au sein de leur fonction, **il n'existe absolument aucune forme d'attention portée à la charge mentale**. Même 69 % déclarent qu'après un événement marquant, aucun temps ne leur est accordé pour le digérer.

*Cette enquête nous a offert une vision bien plus fine qui nous permet de mieux identifier les risques psychologiques, de les prévenir et de les prendre en charge. Nous allons maintenant exploiter ces résultats pour formuler des recommandations politiques adéquates. Ensemble, nous œuvrons ainsi à un environnement de travail sain, sûr et qui apporte un véritable soutien à toutes et tous.*

# LE 12 MAI DERNIER, UNE MOBILISATION FORTE POUR DÉFENDRE NOS SERVICES PUBLICS



**Le 12 mai dernier, des milliers de travailleuses et travailleurs se sont rassemblés à Bruxelles à l'appel des organisations syndicales, aux côtés d'une large coalition d'acteurs de la société civile. Cette manifestation nationale s'inscrit dans la continuité d'un plan d'actions engagé depuis de nombreux mois contre les réformes antisociales portées par le gouvernement Arizona.**

Dans un contexte international instable, marqué par la hausse des prix de l'énergie et des carburants, les ménages subissent de plein fouet une pression croissante sur leur pouvoir d'achat. À cela s'ajoute une grande incertitude autour de la réforme des pensions, qui risque d'appauvrir de nombreux travailleurs, et en particulier les travailleuses, si des mécanismes injustes comme le malus pension ne disparaissent pas.

Et pourtant, c'est précisément dans ce climat d'insécurité économique que de nouvelles attaques se profilent, notamment contre l'indexation automatique des salaires. Une ligne rouge pour le mouvement syndical.

## Des services publics sous pression

La mobilisation du 12 mai a également mis un coup de projecteur sur un enjeu central : la défense des services publics. Les politiques d'austérité successives fragilisent profondément le secteur public, au point de mettre en danger ses missions essentielles.

Ce que certains présentent comme des réformes ou de la modernisation s'apparente, sur le terrain, à un véritable démantèlement. Les conséquences sont concrètes et déjà visibles :

- une accessibilité réduite des services pour les citoyens ;
- une perte d'expertise et de savoir-faire ;
- une augmentation de la charge de travail pour le personnel ;
- une tendance à la privatisation de missions essentielles.

À travers cette mobilisation, un message clair a été adressé : affaiblir les services publics, c'est fragiliser l'ensemble de la société.



### Un ras-le-bol social qui s'exprime

Dans la vie quotidienne, les difficultés s'accumulent. Le panier de courses ne cesse d'augmenter, les factures énergétiques restent incertaines, et les salaires stagnent sous pression. Parallèlement, les exigences augmentent : travailler plus longtemps, plus intensément... pour souvent gagner moins.

De nombreuses catégories de la population sont directement impactées : femmes, travailleurs âgés, travailleurs à temps partiel, enseignants, fonctionnaires, personnes malades de longue durée, pensionnés, jeunes ou encore travailleurs de nuit. Autant de réalités qui expliquent l'ampleur de la mobilisation dans les rues de Bruxelles.

### Des résultats déjà obtenus, une mobilisation qui continue

La pression collective commence à porter ses fruits. Plusieurs avancées importantes ont été obtenues :

- le maintien des emplois de fin de carrière ;
- la prise en compte de périodes essentielles (maladie, congés parentaux, chômage temporaire...) dans le calcul de la pension anticipée ;
- le report du malus pension à 2027 ;
- une meilleure reconnaissance des périodes de maladie.

Ces acquis démontrent l'efficacité de l'action collective. Mais le combat est loin d'être terminé.

### Pour une société plus juste et solidaire

Les organisations syndicales appellent le gouvernement à changer de cap et à envisager des solutions budgétaires

plus équitables. Les travailleuses et travailleurs ont déjà largement contribué à l'effort collectif. Il est temps que chacun participe à hauteur de ses moyens, notamment via une contribution plus juste des plus grandes fortunes.

La mobilisation du 12 mai l'a rappelé avec force : nous continuerons à nous battre pour des services publics forts, accessibles et de qualité, garants de cohésion sociale et d'égalité.

### Saviez-vous que...

En Belgique, les 1% les plus riches ne contribuent qu'à hauteur de 23% de leurs revenus au financement de l'État, contre 43% pour les citoyens ordinaires?

... Mais que le gouvernement Arizona continue de faire payer la facture à celles et ceux qui font tourner notre pays?

Nous ne pouvons pas accepter cela. Une autre voie est possible! Nous continuons à nous battre pour des alternatives justes et solidaires.

Aidez-nous et signez la pétition. À partir de 25.000 signatures, le parlement fédéral est obligé de nous écouter!



**Signez notre pétition**  
pour une fiscalité juste!

# Formation, fusion et retour sur la MESA

## Formation Corps Spéciaux

Au mois de mai, vos représentants au sein des Corps Spéciaux ont participé à plusieurs formations thématiques, notamment consacrées au parcours de réintégration 3.0 ainsi qu'à la gestion des accidents du travail.

Dans notre secteur, nous accordons une importance particulière à la formation continue de nos équipes. Cet engagement nous permet de mieux vous soutenir et de vous accompagner de manière efficace, en vous offrant un service de qualité adapté à vos besoins.

## Fusion des zones de police de Bruxelles

Si cette réforme affiche des ambitions en matière d'efficacité et de sécurité, plusieurs points d'attention importants doivent être soulevés du point de vue syndical.

Tout d'abord, nous constatons qu'à ce stade, aucune concertation syndicale concrète n'a encore été menée sur la mise en œuvre pratique de la réforme. Les modalités organisationnelles, les impacts sur les travailleurs et les conditions de travail restent flous, ce qui est préoccupant pour les collègues directement concernés.

Ensuite, l'uniformisation des procédures de travail entre les différentes zones fusionnées ne se fera pas du jour au lendemain. Les réalités de terrain, les cultures de travail et les modes de fonctionnement diffèrent encore fortement aujourd'hui. Cette harmonisation demandera du temps, des moyens et une véritable implication du personnel.

Par ailleurs, il est illusoire de penser que la fusion, à elle seule, permettra de résoudre les problématiques de criminalité bien connues à Bruxelles. Les enjeux sécuritaires sont complexes et nécessitent des réponses structurelles plus larges que la seule réorganisation des services.

Enfin, notre priorité en tant qu'organisation syndicale reste claire : le bien-être des collègues et l'amélioration de leurs conditions de travail. Toute réforme doit être évaluée à l'aune de son impact humain : charge de travail, mobilité, organisation des services, équilibre vie professionnelle/vie privée et moyens disponibles sur le terrain.

En conclusion, si des changements structurels peuvent avoir du sens, ils doivent impérativement se construire avec les travailleurs, et non sans eux, dans le respect du dialogue social et des réalités du terrain.





## MESA 2026

### La CSC Défense engagée pour le devoir de mémoire à la MESA

Fidèle à ses valeurs, la CSC Défense a participé, pour la cinquième année consécutive, à la Marche Européenne du Souvenir (MESA), qui s'est déroulée du 23 au 26 juin.

Cette 59e édition, qui traverse notamment Marche-en-Famenne, Sainte-Ode, Bastogne et Saint-Hubert, constitue un moment fort du devoir de mémoire en Europe.

Se souvenir, comprendre, transmettre

Au-delà de la marche, cet événement est avant tout une occasion essentielle de faire vivre le devoir de mémoire. Il nous rappelle l'importance de ne jamais oublier celles et ceux qui se sont engagés, parfois au prix de leur vie, dans les conflits passés et présents.

C'est aussi un moment privilégié pour rencontrer d'autres participants, échanger et mieux comprendre la réalité du terrain, notamment à travers la fonction des militaires et leur rôle dans notre société.

### Un engagement au cœur de nos missions

En tant qu'organisation représentant les personnels de la Défense, de la Police et des services de secours, la CSC Défense s'inscrit pleinement dans cette démarche. Nous considérons qu'il est essentiel de transmettre ces valeurs de mémoire, de solidarité et d'engagement.

Pour continuer à faire vivre cette dynamique, nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous l'an prochain.

### Venez à notre rencontre !

Nous vous invitons chaleureusement à nous rejoindre lors des différentes étapes de ce rendez-vous annuel et à venir échanger avec nos équipes sur notre stand. C'est l'occasion de s'informer, de partager vos réalités et de construire ensemble les actions à venir.

### Un moment d'échange, de mémoire et de convivialité toujours au rendez-vous.

Anthony TURRA



# Former pour agir, partager pour avancer



Dans une organisation syndicale, la formation constitue avant tout un levier destiné à renforcer notre capacité collective à comprendre, agir, défendre et construire. À la CSC Services publics, l'objectif premier de la formation est clair : **renforcer les compétences des délégué(e)s, militant(e)s, et membres de notre personnel afin de leur permettre d'exercer leur rôle avec davantage d'efficacité, de confiance et de cohérence. Former, c'est avant tout outiller** : mieux comprendre la législation sociale, mieux accompagner les affiliés, mieux négocier, analyser, informer et intervenir dans des réalités professionnelles de plus en plus complexes. Nos formations sont donc pensées pour répondre à des compétences fondamentales, mais également à des besoins plus spécifiques liés à l'évolution constante du monde du travail.

Cependant, la formation ne se limite pas à la transmission d'un savoir. Certaines des connaissances les plus précieuses se développent également dans les échanges, **les expériences partagées et les réalités**

**vécues sur le terrain.** C'est pourquoi j'encourage pleinement une démarche d'éducation permanente visant l'émancipation professionnelle, le développement de l'esprit critique et la capacité à comprendre les enjeux collectifs. Dans une société marquée par des inégalités croissantes, des crises économiques répétées et une montée progressive de l'individualisme, il devient essentiel de recréer du lien et de redonner du sens aux **valeurs de solidarité, d'entraide, de respect mutuel et de responsabilité collective.**

**La formation contribue aussi à créer des rencontres, à élargir les réseaux professionnels et à favoriser le partage d'expériences.** Une idée pertinente naît souvent d'une discussion informelle, une solution concrète d'un vécu partagé ou d'une compétence transmise par une personne de terrain. Cette dynamique peut aujourd'hui prendre différentes formes. Les outils de communication évoluent et nous devons continuer à innover dans les moyens utilisés pour sensibiliser, informer et transmettre : capsules vidéo, podcasts audio,

# PARTAGER POUR PROGRESSER

- 🗨️ TÉMOIGNAGES
- 👤 ÉCHANGES
- 💡 IDÉES ET SOLUTIONS
- 🤝 EXPÉRIENCES DE TERRAIN
- 🎯 OBJECTIF COMMUN :  
DÉFENDRE ET PROTÉGER  
LES TRAVAILLEURS

SOLIDARITÉ  
ENTRAIDE  
RESPECT  
ENGAGEMENT

CSC

*Se former,  
c'est s'unir  
pour agir!*



interviews, témoignages ou valorisation des savoir-faire des délégués peuvent enrichir notre manière de communiquer et de former, tout en restant alignés avec l'identité et les valeurs de la CSC Services publics.

L'explorateur Mike Horn disait : « Pour avancer, 5 % suffisent. Le reste s'apprend en chemin. » Cette idée illustre bien le développement des compétences. Personne ne possède immédiatement toutes les réponses ou toute l'expérience. Le chemin s'apprend dans l'interaction entre affiliés, militants, délégués, secrétaires régionaux-permanents, et structure organisationnelle. Et au cœur de cette dynamique, il y a un moteur essentiel : la communication. Échanger, questionner, partager et transmettre permettent de **construire ensemble des réponses plus adaptées aux réalités du terrain.**

C'est pourquoi j'encourage chacune et chacun à développer ces liens, à ne pas rester isolé face aux difficultés rencontrées et à prendre contact avec nos secrétaires régionaux et permanents afin de mettre en place, lorsque cela

est pertinent, des groupes d'échanges autour de cas pratiques et d'expériences vécues. Je souhaite également lancer un appel aux personnes désireuses de s'investir davantage dans cette dynamique pédagogique. Parmi notre personnel, délégués, militants et équipes, **beaucoup disposent d'une expertise précieuse qui mérite d'être transmise.** Nous recherchons des personnes souhaitant contribuer au développement des formations de la CSC Services publics et jouer un rôle pédagogique au service des travailleurs et de leurs droits.

Thierry RAGOGNA

# Regroupement HUB – HIS – CHU Saint-Pierre : une étape

Le projet de regroupement entre l'H.U.B, les Hôpitaux Iris Sud et le CHU Saint-Pierre franchit une nouvelle étape. Les trois conseils médicaux ont rendu un avis favorable, permettant ainsi au processus de se poursuivre. Présenté comme un projet ambitieux de coopération hospitalière, ce rapprochement vise à renforcer les missions de soins, d'enseignement et de recherche, tout en consolidant le rôle du service public hospitalier bruxellois.

Sur le papier, les objectifs sont positifs : développer une dynamique collective, préserver les spécificités de chaque institution et garantir une médecine accessible à toutes et tous. Dans un contexte de pression croissante sur les hôpitaux publics, cette volonté de coopération peut constituer une réponse structurante face aux défis actuels et futurs.

## Un projet encore en construction

L'avis favorable des conseils médicaux représente une étape importante, mais le projet reste en cours d'élaboration. Il devra encore être examiné et validé par différentes autorités politiques et académiques, notamment l'ULB, la Ville de Bruxelles et les communes concernées. Une phase juridique suivra, avec la mise en place des organes de gouvernance, la définition des statuts et l'organisation des processus de décision.

Ces étapes permettront de préciser concrètement les contours du projet et ses implications.

## Des questions importantes pour le personnel

Comme dans tout projet de regroupement, certaines questions méritent d'être suivies avec attention:

- Quelles seront les garanties en matière d'emploi et de conditions de travail ?
- Comment les collaborations entre sites évolueront-elles ?
- Comment seront harmonisés les statuts ?
- Quelle place sera accordée à la concertation sociale dans les nouvelles structures ?

À ce stade, il est important de rappeler que ces éléments ne sont pas encore arrêtés. Leur définition fera l'objet de discussions dans les prochaines phases du projet.

Les expériences passées montrent que ce type de transformation peut susciter des interrogations, ce qui est légitime. Une information claire, progressive et transparente sera essentielle pour permettre à chacun de comprendre les évolutions en cours.

## Un enjeu de gouvernance et de dialogue

La mise en place de nouvelles structures de décision soulève également la question de la représentation



# est importante, à suivre avec attention

des travailleurs. Il sera important de veiller à ce que les instances de concertation soient pleinement intégrées dans le futur dispositif.

Le dialogue social aura un rôle clé pour accompagner ce projet, en garantissant que les préoccupations du terrain soient entendues et prises en compte.

## Un projet inscrit dans un contexte plus large

Ce regroupement s'inscrit dans une évolution plus globale de l'organisation des soins en Belgique, marquée par une volonté de renforcer les collaborations entre hôpitaux, de mieux coordonner certaines activités et d'optimiser les ressources.

Ces orientations peuvent contribuer à améliorer la qualité et la continuité des soins, tout en nécessitant une attention particulière quant à leurs impacts concrets sur les équipes et les patients.

## Notre rôle

Dans ce contexte, notre rôle est d'accompagner ce projet avec sérieux et vigilance, en restant à l'écoute du terrain et en veillant à ce que les intérêts des travailleurs soient pris en compte.

Nous continuerons à informer de manière factuelle, à relayer les questions et à contribuer aux échanges, dans un esprit constructif.

## Construire l'avenir ensemble

Ce regroupement peut représenter une opportunité de renforcer le service public hospitalier, à condition qu'il se construise dans le dialogue, la transparence et le respect de chacun.

Rien n'est encore figé à ce stade, et les prochaines étapes seront déterminantes pour préciser les orientations du projet.

Nous restons attentifs et pleinement mobilisés pour suivre son évolution, et nous serons particulièrement vigilants et constructifs lors des premières réunions de discussion.

Elodie CAYROL



# Trajet de réintégration : Ter repetita

Depuis le 1er janvier 2026, la Belgique a mis en place une nouvelle réforme du retour au travail des travailleurs en incapacité de longue durée : le « trajet de réintégration 3.0 ». Portée par le gouvernement Arizona et son Ministre Frank Vandenbroucke (Vooruit), l'ambition affichée de cette réforme vise à renforcer la prévention des absences de longue durée et à favoriser une reprise plus rapide, progressive et durable de l'activité professionnelle.

Le gouvernement belge entend ainsi répondre à l'augmentation du nombre de travailleurs en incapacité de travail de longue durée (plus d'un an) dont le nombre a explosé en 20 ans passant de moins de 200.000 en 1996 à 576.634 personnes au 31 décembre 2025.

Cette augmentation s'explique par de nombreux facteurs notamment le relèvement de l'âge de la pension (passé pendant cette période de 60 ans à 67 ans dans certains cas), le vieillissement démographique (proportionnellement plus de travailleurs âgés sur le marché du travail), l'impact du COVID-19 ou la meilleure prise en considération des troubles psychiques comme le burn-out (première cause d'invalidité avec les troubles musculosquelettiques).

Fruit d'un accord politique en 2025, cette réforme s'est concrétisée dans un arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant le code du bien-être au travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la prévention des absences de longue durée et une loi du 19 décembre 2025 exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité, ces 2 textes entrant en vigueur dès le 1er janvier 2026.

## La réforme du trajet de réintégration se focalise sur 9 axes :

1. La possibilité pour le travailleur de demander un travail adapté en cas de risque de maladie lié à son poste,
2. L'obligation de l'employeur de maintenir le contact avec le travailleur en cas d'incapacité de travail,
3. La possibilité pour l'employeur de demander une visite de pré-reprise au médecin du travail en vue d'un trajet de réintégration informel,
4. La suppression du délai d'attente pour entamer un trajet de réintégration,
5. L'estimation du potentiel de travail pour entamer un trajet de réintégration,
6. L'aggravation des sanctions pour les employeurs qui

ne feraient pas assez d'efforts pour la réintégration des travailleurs et pour les personnes malades qui n'accepteraient pas à plus de 2 reprises l'invitation du médecin du travail à l'évaluation de réintégration,

7. La réduction à 6 mois du délai pour lancer une procédure de licenciement pour cause de force majeure médicale,
8. La généralisation du partage des données médicales via la plateforme TRIO à de nouveaux acteurs comme le médecin généraliste, les mutualités, l'équipe multidisciplinaire du trajet de réintégration...
9. Diverses décisions comme la limitation de la dispense de certificat médical à 2 fois 1 jour par an, la prolongation à 8 semaines du délai de rechute pour le salaire garanti et l'extension de la neutralisation du salaire garanti en cas de reprise partielle du travail.

Certains de ces axes viennent formaliser dans la loi des pratiques du terrain notamment la visite de pré-reprise du travail, un trajet de réintégration informel ou la possibilité de solliciter un changement de poste pour raisons médicales.

Aucun caractère contraignant n'est cependant apporté à ces pratiques et aucune sanction n'est réservée à l'employeur ou le travailleur qui ne souhaiterait pas y donner suite.

Dans les pouvoirs publics, la possibilité de changer d'emploi pour raisons médicales risque de rentrer en concurrence avec les procédures de mobilité interne et le droit des agents à pouvoir postuler sur des places ouvertes suivant cette procédure. Il conviendra d'être attentif à d'éventuelles dérives.

L'obligation du maintien du contact avec le travailleur devra faire son entrée au règlement de travail.

En laissant le soin à chaque employeur de formaliser ces contacts dans son règlement de travail, le législateur laisse la possibilité aux habitudes de chaque entité d'être formalisées, ce sans privilégier l'une ou l'autre modalité.

Les modifications du règlement de travail étant soumises à concertation, les délégués devront se pencher sur les procédures du maintien du contact, lesquelles posent de nombreuses questions.

Après quelle durée d'absence un contact avec la personne malade doit-il être repris ? Qui prend ces contacts ? Par quel moyen ? Oralement ? Par écrit ? Avec quel contenu ? A quelle fréquence les contacts doivent-ils être pris ?

Si cette mesure peut être vécue comme positive par le travailleur qui peine parfois à trouver sa place lorsqu'il a été remplacé ou que la manière de travailler a été modifiée pendant son absence, les questions soulevées ci-dessus laissent entrevoir les risques inhérents à cette obligation de maintien du contact notamment dans le cadre de troubles psychiques.

A titre d'exemple, les personnes souffrant d'un burn-out doivent se reconstruire avant de pouvoir envisager un retour au travail. Le maintien d'un contact obligatoire avec le milieu professionnel pourrait facilement les replonger dans le stress de celui-ci et nuire à la convalescence.

Même des paroles anodines et se voulant bienveillantes comme « remets toi vite, on a bien besoin de toi. On t'attend avec impatience. » pourraient être vécues comme **une pression nuisible à la santé mentale du travailleur** en maladie.

Certaines personnes peuvent également développer des dépressions en lien avec différentes formes de harcèlement sur le lieu de travail. On peut se poser la question de la pertinence des contacts si la méthodologie établie dans le règlement de travail imposait un échange entre le harceleur et sa victime.

Les travailleurs peuvent être perdus entre le besoin de se soigner et le droit à profiter d'une juste convalescence face aux obligations de cette réforme dont la philosophie sous-tend une certaine forme de culpabilité à être malade.

Il faudra veiller à ce que le contenu des contacts puisse leur apporter de la clarté sur leurs droits et devoirs en la matière.

Anticiper toutes ces problématiques est nécessaire pour l'écriture de la procédure et le rôle joué par les militants dans ces réunions sera indispensable à la protection des travailleurs en maladie.

Plusieurs axes de la réforme laissent quelques interrogations quant à leur pertinence sur un retour effectif au travail, notamment les axes relatifs à la diminution dans le chef des employeurs des délais pour introduire un trajet de réintégration ou solliciter un licenciement pour cause de force majeure médicale.

Les statistiques de 2023 à 2025 laissent clairement entrevoir que plus de 60 % des trajets de réintégration demandés à l'initiative des employeurs se sont conclus par une décision C (évaluation de réintégration pas possible pour des raisons médicales).

Ces demandes de trajets étaient manifestement trop précoces à un stade de la maladie où il n'était ni possible d'établir une inaptitude définitive, ni possible d'envisager une reprise du travail.

Raccourcir les délais ne pourra que renforcer ces tendances tout en consommant les ressources de la médecine du travail sans aboutir au résultat recherché par le gouvernement.



L'axe de l'estimation du potentiel de travail a été formalisé dans un double formulaire, l'un portant sur **les raisons de l'incapacité ainsi que l'avis du médecin et du malade sur le délai d'une éventuelle reprise**, l'autre invitant le travailleur à se positionner sur la question « **si je reprenais le travail à temps plein demain, je crois que...** » avec 6 possibilités allant de tout à fait en désaccord à tout à fait d'accord pour diverses situations types « Accomplir mes tâches », « supporter à nouveau le rythme soutenu au travail », « Me motiver suffisamment pour faire mon travail »,...

Là aussi, la méthodologie développée peut poser quelques questions notamment en laissant reposer la charge de l'estimation du potentiel de travail quasiment sur les seules épaules de la personne malade qui doit répondre à des questions quant à ses capacités physiques et psychiques sans l'appui d'un avis médical extérieur.

Les employeurs doivent solliciter cette analyse de potentiel de travail **8 semaines après le début de l'interruption de travail**.

Sous peine de sanction, les employeurs avec plus de 20 travailleurs auront l'obligation pour les malades ayant un potentiel de travail de demander un trajet de réintégration **maximum 6 mois après le début de l'interruption de travail**.

Les quelques mesures diverses sont un recul pour les travailleurs qui perdent des possibilités de récupérer leur salaire complet en cas de rechute.

**Le délai de rechute passe de 14 jours à 8 semaines** pour pouvoir à nouveau bénéficier du salaire garanti.

De même, les personnes ayant fait l'effort de reprendre à temps partiel médical ne pourront plus récupérer leur salaire garanti en cas de rechute.

On peut clairement regretter que ces mesures se focalisent essentiellement sur le travailleur et sa supposée tendance à rester en maladie.

A ce sujet, **le Plan Global de Prévention (PGP) sur 5 ans et le Plan d'Action Annuel (PAA)** sont des outils structurés pour identifier, évaluer et prévenir les risques stratégiques (physiques et psychosociaux) et doivent impérativement être présentés annuellement au comité de concertation de base agissant comme CPPT avant le 1er novembre.

Les résultats des trajets de réintégration doivent aussi être présentés dans ces instances annuellement.

Les militants doivent saisir ces opportunités d'obtenir des avancées pour lutter contre les maladies avant qu'elles ne surviennent et ainsi éviter de mettre la seule pression sur les travailleurs au moment où ils sont les plus faibles.

Lors du lancement de son plan « Terug naar werk », le ministre Frank Vandenbroucke avait fièrement annoncé 1,9 milliard d'euros d'économies à l'horizon 2029.

Dans les nouvelles projections budgétaires présentées dans des documents parlementaires du 30 avril 2026, le tableau figurant en page 7 du rapport budgétaire (2026) fait apparaître un manque à gagner de 165 millions d'euros en 2029 par rapport aux objectifs annoncés initialement (et de 166 millions en 2027 par exemple).<sup>1</sup>

Ce premier signal d'alerte aurait pu inciter le ministre à revoir sa copie et s'intéresser aux causes profondes de ces maladies. Plutôt que cette salutaire réflexion, on préfère parler d'un simple retard à l'allumage vu le délai pour la mise en œuvre des mesures et de taper sur le dos des mutuelles responsables selon le Gouvernement de tous les maux.

Néanmoins, osons cette vérité tellement inaudible par le gouvernement Arizona, si on ne parvient pas à remettre les malades au travail dans le volume aussi grand qu'espéré par le Gouvernement, **c'est peut-être tout simplement qu'ils sont ... vraiment malades**.

**S'attaquer dès lors aux causes du problème, ne serait-il pas plus efficace que d'en blâmer les victimes ?**

Benoit CARTILIER

## RÉFORME GOUVERNEMENTALE 2026 :

# Maladie et retour au travail

## Ce qui change en un coup d'œil



La réforme gouvernementale prévue pour 2026 introduit plusieurs changements importants concernant la gestion de la maladie et du retour au travail. Concernant d'abord **les rechutes** après une période de maladie, il faudra désormais avoir effectivement repris le travail pendant au moins huit semaines pour pouvoir bénéficier à nouveau d'un salaire garanti. Si une rechute survient avant ce délai, aucun nouveau salaire garanti ne sera octroyé. Une exception existe toutefois pour les travailleurs contractuels lorsque la rechute est liée à une nouvelle pathologie, pour autant que celle-ci soit clairement mentionnée sur le certificat médical.

En ce qui concerne **la reprise du travail à mi-temps médical**, le système évolue également. L'employeur n'est plus tenu de verser le salaire garanti dans cette situation. Pour les travailleurs contractuels, l'indemnisation sera assurée par la mutuelle, ce qui modifie concrètement la source de revenu durant cette période de reprise progressive.

La question **des absences de courte durée** est aussi impactée. Le nombre de jours d'absence autorisés sans certificat médical est réduit : il passe de trois à deux jours par an. Cette mesure vise à encadrer davantage les absences, tout en laissant une certaine flexibilité aux travailleurs.


Par ailleurs, la réforme met l'accent sur **la prévention des rechutes** en facilitant l'adaptation du travail. Les travailleurs pourront demander des aménagements afin de préserver leur santé et éviter une nouvelle incapacité. Cela peut se traduire par un horaire adapté, des tâches allégées ou encore une organisation du travail différente, en fonction des besoins et des possibilités.


**Le maintien du lien pendant la période d'incapacité** de travail devient également plus structuré. Des contacts réguliers avec l'employeur ou le service des ressources humaines sont prévus, avec pour objectif

 **Rechute après une maladie**  
8 semaines de reprise nécessaires pour récupérer le salaire garanti (contractuels).  
Rechute trop rapide = pas de nouveau salaire garanti.

 **Mi-temps médical**  
Plus de salaire garanti (contractuels).  
Païement par la mutuelle uniquement, revenu parfois plus faible.

 **Maladie sans certificat**  
2 jours maximum par an au lieu de 3.


 **Adapter son travail**  
Possibilité de demander des aménagements.  
Exemples : horaires adaptés, tâches allégées.

 **Contact pendant l'absence**  
Suivi organisé par les RH ou par l'autorité avec une fréquence d'appel.  
Objectif : accompagnement. Possibilité de refuser.

 **Évaluation du potentiel de travail**  
Évaluation de ce que vous pouvez encore faire.

 **Trajet de réintégration**  
Refus ou absence = impact possible sur indemnités (contractuels).

 **Force majeure médicale**  
Délai réduit à 6 mois au lieu de 9 mois (contractuels).

 **À retenir**  
Règles plus strictes.  
Suivi renforcé.  
Retour au travail plus rapide.

affiché de préparer le retour au travail tout en évitant l'isolement du travailleur.

Dans cette même logique, **une évaluation des capacités** pourra être réalisée afin d'identifier ce que le travailleur est encore en mesure d'accomplir. Cette approche vise à orienter les possibilités de reprise, en tenant compte de la situation individuelle.

Le trajet de réintégration retrouve par ailleurs **une place centrale**. Selon les cas, un refus de s'y engager ou un manque de collaboration peut entraîner des conséquences, notamment sur le montant ou le maintien des indemnités pour les travailleurs contractuels. Il est donc essentiel d'aborder ces démarches avec attention.

Enfin, **la notion de force majeure médicale** évolue elle aussi. Pour les travailleurs contractuels, le délai est désormais réduit à six mois, contre neuf mois auparavant, ce qui accélère certaines procédures liées à l'incapacité de longue durée.

*À retenir : si vous êtes concerné(e), il est essentiel de ne pas rester isolé(e). Prenez rapidement contact avec votre délégué(e) ou votre permanent(e) syndical(e) afin de vérifier vos droits et de vous accompagner dans les démarches à entreprendre.*

Mélisa MAGGIO



À Bruxelles,  
on ne coupe pas  
dans le service public,  
on investit dans l'avenir

## LES PREMIÈRES CONSÉQUENCES DE LA DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE : QUAND L'AUSTÉRITÉ FRAGILISE DÉJÀ LE SERVICE PUBLIC BRUXELLOIS

La Déclaration de politique régionale promettait une administration « moderne », « efficace » et « rationalisée ». Derrière ces mots soigneusement choisis, une autre réalité commence pourtant à apparaître sur le terrain : celle d'un service public fragilisé par des économies budgétaires qui touchent directement les travailleurs, les missions publiques et la qualité du service rendu aux citoyens.

À peine quelques mois après la mise en place du nouveau gouvernement bruxellois, les premiers signaux d'alerte se multiplient.

Le récent communiqué commun des organisations syndicales concernant la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) est particulièrement révélateur. Alors que plusieurs responsables politiques avaient affirmé publiquement que les économies budgétaires ne mèneraient pas à des licenciements, les premiers renvois ont pourtant été annoncés.

À la SLRB, la direction a évoqué le licenciement de neuf travailleurs ainsi que la mise en chômage économique de plusieurs contractuels. Derrière ces chiffres, ce sont des travailleurs plongés dans l'incertitude et des services qui risquent d'être durablement déstabilisés.

Dans d'autres institutions régionales, le climat est tout aussi préoccupant. Chez hub.brussels, des inquiétudes persistent quant à l'avenir de certaines antennes. Chez Actiris, des transferts de services sont annoncés alors même que les travailleurs concernés peinent encore à obtenir des informations claires sur les conséquences concrètes de ces réorganisations.

Ces situations ne sont pas isolées. Elles traduisent une tendance plus large : celle d'une réduction progressive des moyens humains au sein des services publics bruxellois.

Le problème fondamental est là : les ambitions politiques restent importantes, mais les moyens humains diminuent.

On demande aux administrations d'être plus rapides, plus modernes, plus efficaces, tout en réduisant progressivement leurs effectifs. Cette contradiction devient intenable pour les travailleurs de terrain.

Les travailleurs craignent de devenir la variable d'ajustement des restrictions budgétaires.

Mais au-delà des chiffres et des organigrammes, ce sont surtout les conséquences humaines qui inquiètent aujourd'hui.

Dans plusieurs administrations, les travailleurs témoignent d'une profonde perte de sens et d'une souffrance croissante face aux restructurations en cours.

À perspective.brussels notamment, dans le cadre du projet de fusion, certains agents dénoncent une absence de concertation réelle ainsi qu'un climat de travail devenu extrêmement anxiogène.

Des travailleurs évoquent des collègues en détresse, souffrant d'insomnies, d'anxiété chronique ou d'un profond découragement face à l'incertitude permanente entourant l'avenir de leurs missions et de leurs métiers. Beaucoup ont le sentiment que les réformes se construisent aujourd'hui davantage autour d'une logique administrative et budgétaire que d'une véritable réflexion humaine ou de service public.

Cette perte de sens est particulièrement préoccupante. Derrière les restructurations, ce sont des métiers entiers qui se transforment, des expertises qui se fragilisent et des agents qui ont parfois le sentiment de ne plus reconnaître le travail pour lequel ils se sont engagés.

Moderniser une administration ne peut pas signifier ignorer la réalité humaine des travailleurs qui la font vivre au quotidien.

Les conséquences sont déjà visibles :

- surcharge de travail ;
- fatigue croissante des équipes ;
- difficultés de recrutement ;
- perte d'expertise ;
- perte de sens ;
- inquiétudes permanentes sur l'avenir des missions publiques.

Le risque est clair : à force d'imposer des économies sans vision globale, c'est la qualité même du service public qui finit par être affaiblie.

Les travailleurs des administrations bruxelloises ne refusent pas les réformes. Ils demandent simplement qu'elles soient cohérentes, concertées et réalistes. Moderniser ne peut pas signifier appauvrir les services. Rationaliser ne peut pas vouloir dire travailler en sous-effectif permanent.

Comme le rappellent les organisations syndicales dans leur communiqué commun, *« ce ne sont ni l'efficacité ni la simplification qui guident ces réformes, mais des économies aveugles sans vision »*.

Le service public bruxellois ne peut pas être géré uniquement sous l'angle comptable. Derrière chaque poste supprimé, chaque départ non remplacé ou chaque restructuration précipitée, il y a des missions essentielles pour les citoyens, des compétences, des parcours professionnels et des équipes qui tiennent encore aujourd'hui les administrations à bout de bras.

La véritable question est donc politique : quel avenir veut-on donner au service public bruxellois ?

Un service public affaibli par l'austérité permanente ou un service public capable de répondre réellement aux besoins de la population parce qu'il dispose des moyens humains nécessaires ?

Alissia CLAEYS

***Car investir dans les travailleurs du service public, ce n'est pas une dépense inutile. C'est un choix de société.***



**Signez notre pétition**  
pour une fiscalité juste!



Un budget dans  
lequel **vous comptez**