



**Janvier
2026**

Périodique

Secteur ALR Francophones

Sommaire

Réforme & Gouvernance

- La Wallonie en mouvement : chronique d'une mort annoncée
- Suppression des Provinces : quelle vision syndicale ?
- Réforme de la fonction publique Wallonne : vers une gouvernance intégrée

Actualités des Pouvoirs Locaux

- La charge des pensions et réforme de la fonction publique locale : un défi structurel ?
- Le statut général du personnel : enjeux et perspectives
- La réforme APE : impact sur les pouvoirs locaux

Dossiers du mois

- La limitation de l'indexation des pensions : un choix budgétaire aux répercussions locales
- Parcours de réintégration : ce qui a changé depuis la loi de 2022

Dossiers « Soins de santé »

- Le ministre Frank Vandenbroucke veut réorganiser les hôpitaux publics
- AESI Vs infirmier et intégration dans l'IFIC, quel avenir pour les gradués ?
- Temps de travail : entre flexibilité et précarité ; une réforme qui interroge
- Prime d'attractivité et réforme IFIC; enjeux, incohérences et perspectives syndicales

Jeu du mois



Réforme & Gouvernance

La Wallonie en mouvement : chronique d'une mort annoncée ?

À l'horizon 2030, le paysage institutionnel wallon pourrait être méconnaissable. La suppression des provinces, longtemps hypothétique, s'inscrit désormais dans une trajectoire de réforme plus large : digitalisation des services, rationalisation des échelons, gouvernance intégrée, et réorganisation du secteur hospitalier. Au cœur de ces mutations, une question nous tient lieu de boussole :

Comment préserver la proximité et la qualité des services publics, tout en gagnant en transparence et en efficacité ?

Pour notre organisation et pour l'ensemble des travailleurs des pouvoirs locaux et des soins, le défi est double : ne pas subir les réformes et, simultanément, obtenir les garanties qui protègent les personnes et le service rendu au citoyen. Ce numéro ouvre un débat lucide :

Faut-il craindre une dilution des identités locales ou y voir l'occasion d'assainir les structures, de clarifier les responsabilités et de concentrer les moyens là où ils sont le plus utiles ?

Notre ligne est claire : être acteurs plutôt que spectateurs. **Anticiper, négocier, protéger. Moderniser sans déshumaniser.** Faire de la proximité un principe opérationnel – et pas un slogan – en maintenant des relais locaux, des guichets accessibles et un dialogue social à chaque étape.

- La Rédaction



Réforme & Gouvernance

Suppression des provinces : quelle vision syndicale ?

1. *Emploi et statuts*

La disparition d'un niveau de pouvoir entraîne mécaniquement des reconfigurations d'organigrammes. Les services administratifs sont les premiers exposés à des suppressions de postes ou à des redéploiements. La mobilité devient un enjeu éthique : elle ne peut être contrainte ni punitive. Les statuts, qui assurent la continuité et l'indépendance du service public, doivent être protégés : ancienneté, régimes indemnitaires et sécurité de l'emploi ne sont pas des variables d'ajustement.

2. *Proximité et qualité du service*

Les provinces jouent un rôle d'intermédiation entre Région et communes. Leur suppression risque d'éloigner la décision du terrain et d'accroître la centralisation. La digitalisation, si elle améliore les délais, ne remplace pas le contact humain. Nous plaçons pour une administration connectée, mais incarnée : des relais locaux, des référents de territoire et des guichets physiques complémentaires aux canaux numériques.

3. *Gouvernance et démocratie sociale*

Réduire un échelon, c'est aussi réduire des espaces de concertation. La gouvernance intégrée doit inclure une dimension sociale forte : droits des travailleurs, négociation préalable à toute réorganisation, transparence sur le calendrier et les impacts. Les représentants syndicaux doivent siéger dans les instances de pilotage et disposer d'informations utiles pour anticiper plutôt que subir.

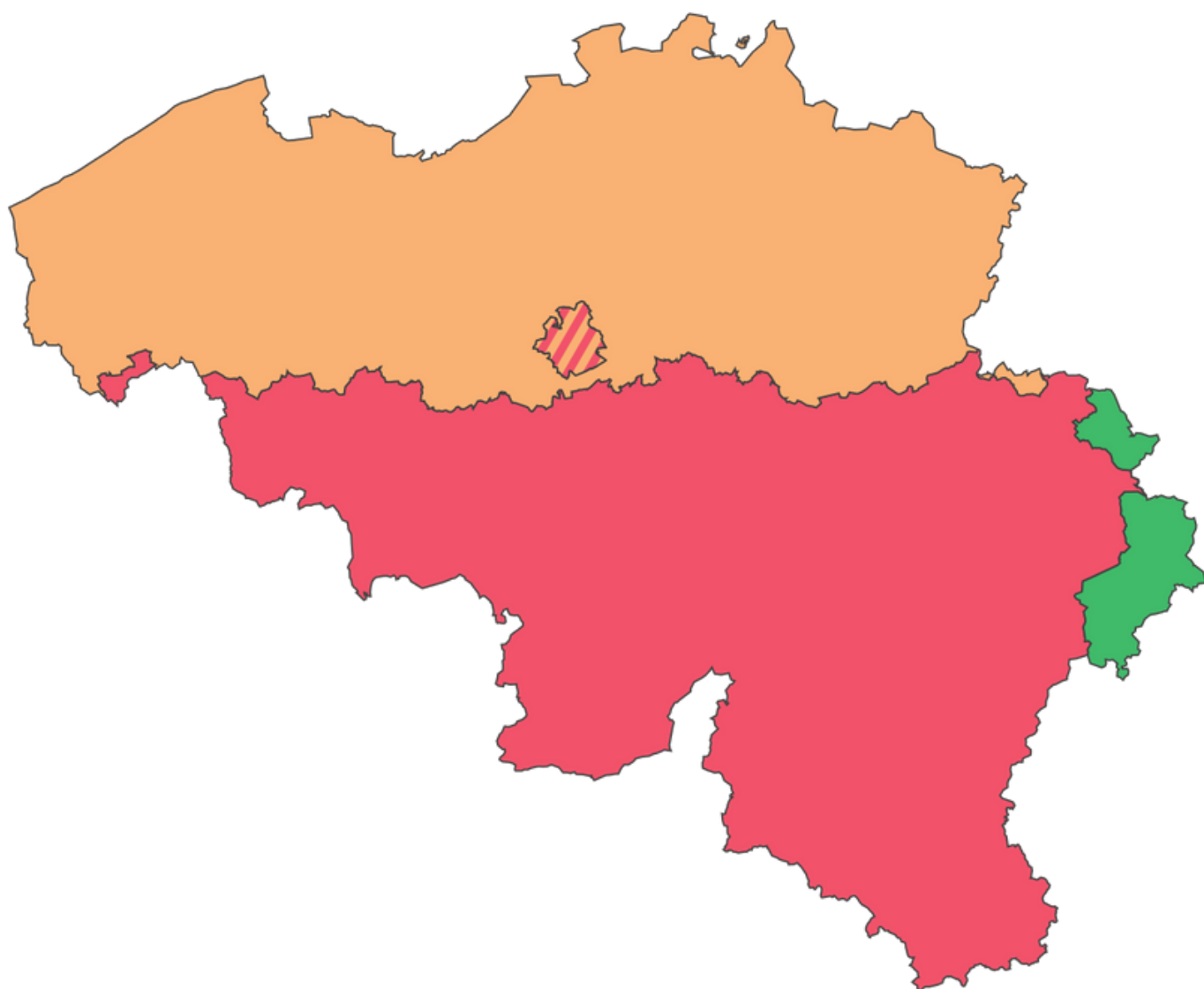
4. *Revendications syndicales*

- Garantie de l'emploi et des droits acquis (zéro licenciement sec).
- Mobilité accompagnée : formation, indemnités, choix concerté.
- Préservation de la proximité : création de relais locaux et guichets.
- Transparence : calendrier clair et négociations ouvertes.

Conclusion

La suppression des provinces ne peut être une opération comptable. Elle doit s'inscrire dans un projet social qui garantit la qualité du service public et la dignité des travailleurs.

Mot d'ordre : anticiper, négocier, protéger.





Réforme & Gouvernance

Réforme de la Fonction publique wallonne : vers une gouvernance intégrée

La réforme de la Fonction publique wallonne s'inscrit dans une dynamique de modernisation et de rationalisation des services publics. L'objectif affiché est clair : simplifier les structures, renforcer la transparence et améliorer l'efficacité des politiques publiques. Cette transformation repose **sur trois axes majeurs** :

- **Digitalisation des processus** pour réduire les délais et améliorer la qualité des services ;
- **Réorganisation des compétences** afin d'éviter les doublons et clarifier les responsabilités ;
- **Renforcement de la mobilité interne** pour offrir plus de flexibilité aux agents et répondre aux besoins des administrations.

Ces évolutions soulèvent toutefois des interrogations : **quel impact sur la proximité avec les citoyens ? Comment préserver la dimension humaine dans un système de plus en plus automatisé ?** Les pouvoirs locaux devront concilier innovation et valeurs fondamentales du service public. Une gouvernance intégrée est en marche : à nous de veiller à ce qu'elle reste au service de tous.

Gouvernance intégrée : quelle lecture syndicale ?

1. Une logique d'efficacité... mais à quel prix ?

- Mutualisation et digitalisation promettent des gains de temps et des économies.
- Mais derrière cette rationalisation se cache un risque :
- Pression accrue sur les agents pour atteindre des objectifs standardisés ;
- Réduction des effectifs sous prétexte d'optimisation ;
- Flexibilité imposée : mobilité interne et polyvalence sans réelle concertation

2. La proximité menacée

- Centralisation = décision éloignée du terrain ;
- Moins de relais locaux pour répondre aux besoins spécifiques ;
- Automatisation excessive qui déshumanise la relation avec l'utilisateur ;
- Perte de repères pour les agents, missions éclatées entre plusieurs niveaux.



Réforme & Gouvernance

3. Quel espace pour le dialogue social ?

- La gouvernance intégrée ne doit pas être une simple coordination technique
- Concertation obligatoire avant toute réorganisation ;
- Participation des représentants syndicaux dans les instances de pilotage ;
- Garanties pour les travailleurs : maintien des statuts, formation, accompagnement.

4. Les revendications syndicales

- Pas de réforme sans négociation : transparence sur objectifs et impacts ;
- Protection des emplois et des droits acquis : aucun licenciement sec ;
- Préservation de la proximité : création de guichets locaux et maintien du contact humain ;
- Investissement dans la formation pour accompagner la transition numérique.

CONCLUSION

La gouvernance intégrée ne peut être un simple outil de rationalisation.

Elle doit être pensée comme un projet collectif, où l'efficacité ne se fait pas au détriment de la justice sociale.

Pour les syndicats, le mot d'ordre est clair :

- anticiper,
- négocier,
- humaniser.



Actualités des Pouvoirs Locaux

La charge des pensions et réforme de la fonction publique locale : un défi structurel

La question des pensions dans la fonction publique locale s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur pour la soutenabilité financière des pouvoirs locaux. À cela s'ajoute la réforme annoncée de la fonction publique, qui vise à moderniser les structures et à rationaliser les coûts. Ces deux dynamiques, loin d'être indépendantes, se croisent et créent un défi structurel inédit.

1. Une charge des pensions en croissance continue

- Vieillessement des effectifs : forte proportion d'agents proches de la retraite ;
- Durée de vie allongée : l'augmentation de l'espérance de vie accroît la durée de versement des pensions ;
- Indexation automatique : en période d'inflation, elle renforce la pression budgétaire.

2. Une réforme qui bouleverse les équilibres

- Réduction des coûts par la rationalisation des structures et la digitalisation des processus ;
- Flexibilité accrue avec la mobilité interne et la polyvalence des agents ;
- Révision des statuts pour limiter le recours au statut et privilégier le contrat.

3. Un double défi pour les pouvoirs locaux

- Assurer la continuité des services publics tout en absorbant la charge des pensions ;
- Financer la réforme sans compromettre l'équilibre budgétaire ;
- Préserver l'attractivité des carrières dans un contexte de concurrence avec le secteur privé.



Actualités des Pouvoirs Locaux

4. Quelles pistes de solution ?

- Mutualisation des fonds de pension entre entités locales pour répartir les risques ;
- Négociation avec les syndicats pour garantir une transition équitable ;
- Investissement dans la formation pour accompagner la mobilité et la digitalisation ;
- Révision des mécanismes d'indexation pour limiter les effets inflationnistes.



La charge des pensions et la réforme de la fonction publique locale ne sont pas deux dossiers séparés : ils forment un défi structurel qui appelle une vision globale.

Sans anticipation et concertation, le risque est double : fragiliser les finances locales et dégrader la qualité du service public.

La clé réside dans un équilibre entre efficacité économique et justice sociale.



Actualités des Pouvoirs Locaux

Le statut général du personnel : enjeux et perspectives

La réforme du statut général du personnel dans la fonction publique locale wallonne vise à instaurer un cadre clair, uniforme et équitable pour l'ensemble des agents (statutaires et contractuels) des communes, CPAS, provinces, intercommunales et associations chapitre XII. Elle s'inscrit dans la continuité de la volonté d'unifier les règles de gestion du personnel local, jusque-là principalement régies par des circulaires non contraignantes.

Enjeux clés de la réforme

- Uniformité et transparence : le statut général définit les conditions de recrutement, d'avancement, d'évaluation, les droits et devoirs, les congés, le régime disciplinaire, etc.
- Accès à la promotion : les postes promotionnels doivent être ouverts en priorité aux statutaires, mais les contractuels peuvent accéder à ces emplois si aucun statuaire n'est retenu.
- Mobilité inter-structures : les communes et les CPAS peuvent instaurer des systèmes de mobilité interne, facilitant les échanges de personnel entre services.
- Affichage et accessibilité : le statut doit être affiché dans un lieu visible, accessible à tout agent, en toute indépendance.

Décrets et calendrier

- Décret du 14 mars 2024 : dispositions valables dès le 1er juin 2024 pour les CPAS, et le 1er juillet 2024 pour les communes et provinces.
- Décrets du 13 novembre 2025 : règles de promotion identiques pour statutaires et contractuels, report de la mise en conformité au 31 décembre 2028.



Actualités des Pouvoirs Locaux

Perspectives et recommandations

- Pour les communes et CPAS : finaliser les statuts et cadres inclusifs, mettre en place un système de mobilité coordonnée.
- Pour les agents : transparence sur les opportunités de carrière, respect du principe d'égalité entre statutaires et contractuels.
- Pour les autorités locales : maintien d'un équilibre budgétaire, garanties de concertation et partenariat social.

La réforme du statut général du personnel constitue une avancée décisive pour garantir l'équité, la transparence et la mobilité au sein des pouvoirs locaux en Wallonie.

Les retards accordés jusqu'en 2028 offrent un délai stratégique pour une mise en œuvre réfléchie, en préservant simultanément la viabilité financière des communes et CPAS.





Actualités des Pouvoirs Locaux

La réforme APE : quel impact sur les pouvoirs locaux ?

La réforme des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) marque un tournant majeur pour les pouvoirs locaux en Wallonie. Ce dispositif, longtemps considéré comme un levier essentiel pour soutenir l'emploi dans les communes, CPAS, provinces et associations, est désormais repensé pour répondre à des objectifs de transparence et d'efficacité budgétaire. Mais derrière cette volonté de modernisation se cachent des conséquences importantes pour les finances locales et la gestion des ressources humaines.

1. Qu'est-ce que la réforme APE ?

- Transformer les points APE en subventions forfaitaires ;
- Clarifier l'affectation des aides en fonction des missions d'intérêt public ;
- Renforcer le contrôle et la transparence dans l'utilisation des fonds.

2. Les impacts financiers pour les pouvoirs locaux et provinces

- Perte de flexibilité budgétaire : les communes et provinces devront absorber une partie des coûts qui étaient auparavant couverts par les points APE ;
- Risque de réduction des effectifs : certaines fonctions non prioritaires pourraient disparaître faute de financement ;
- Pression sur les budgets locaux : dans un contexte déjà marqué par la hausse des charges (pensions, énergie), cette réforme accentue la tension financière.

3. Les conséquences sur l'emploi local

- Menace sur la pérennité des postes : les contrats APE étaient souvent utilisés pour des emplois durables dans les services publics locaux ;
- Incertitude pour les agents : crainte de non-renouvellement ou de réaffectation ;
- Impact sur les services à la population : risque de diminution des activités sociales, culturelles et éducatives.



Actualités des Pouvoirs Locaux

4. Vision syndicale : une réforme à haut risque social

- Perte d'emplois locaux : un danger pour la stabilité des agents et la qualité des services ;
- Absence de concertation suffisante : les syndicats demandent un dialogue renforcé pour anticiper les impacts ;
- Inégalités territoriales : les communes les plus fragiles risquent d'être les plus touchées.

Revendications syndicales

- Maintien des emplois existants ;
- Compensation financière pour les pouvoirs locaux ;
- Garantie d'un financement pérenne des missions d'intérêt public.

La réforme APE, présentée comme une modernisation, ne doit pas se transformer en une source de précarité pour les agents et de fragilisation pour les communes et provinces. Une concertation étroite entre Région, pouvoirs locaux et partenaires sociaux est indispensable pour concilier efficacité budgétaire et justice sociale.





Dossiers du mois

La limitation de l'indexation des pensions : un choix budgétaire aux répercussions locales

La décision de limiter l'indexation des pensions dans le secteur public s'inscrit dans une logique de maîtrise des dépenses publiques. Si cette mesure vise à contenir l'inflation et à préserver l'équilibre budgétaire, elle soulève des questions cruciales pour les pouvoirs locaux et pour les agents concernés.

1

Pourquoi limiter l'indexation ?

- Pression budgétaire : l'indexation automatique des pensions entraîne une augmentation significative des dépenses, particulièrement en période d'inflation élevée ;
- Soutenabilité financière : les pouvoirs locaux, déjà confrontés à la hausse des coûts (énergie, salaires), voient leurs marges budgétaires se réduire ;
- Objectif gouvernemental : stabiliser les finances publiques sans recourir à des hausses d'impôts.

2

Les impacts pour les pouvoirs locaux

- Augmentation des charges : même limitée, l'indexation reste une dépense importante pour les communes et intercommunales ;
- Réduction des capacités d'investissement : les budgets consacrés aux pensions grèvent les moyens pour financer des projets locaux ;
- Risque de tensions sociales : les agents retraités perçoivent cette mesure comme une perte de pouvoir d'achat

3

Vision syndicale : une mesure injuste et antisociale

- Une atteinte au pouvoir d'achat des retraités : en période d'inflation, cette mesure fragilise les plus vulnérables ;
- Un choix politique contestable : logique purement comptable qui ignore la réalité sociale ;
- Un précédent dangereux : risque d'ouvrir la voie à d'autres restrictions sur les droits acquis.



Dossiers du mois

Revendications syndicales

- Maintien intégral du mécanisme d'indexation pour préserver le pouvoir d'achat ;
- Compensation par des mesures sociales (prime, soutien ciblé) ;
- Concertation obligatoire avant toute réforme touchant aux pensions.

Quelles alternatives ?

- Mutualisation des charges entre niveaux de pouvoir pour répartir l'effort ;
- Réforme structurelle du financement des pensions : création d'un fonds dédié ;
- Dialogue social renforcé pour trouver des solutions équilibrées.

Limiter l'indexation des pensions peut sembler une mesure budgétaire rationnelle, mais ses répercussions sociales et locales sont considérables.

Pour les syndicats, la priorité est claire : protéger le pouvoir d'achat et garantir la dignité des retraités, tout en recherchant des solutions structurelles.

RGPD : les droits de la personne





Dossiers du mois

Parcours de réintégration : ce qui a changé depuis la loi de 2022

Aspect	Avant 2022	Après 2022
Lien avec la rupture pour force majeure médicale	Possible : le parcours pouvait déboucher sur une rupture du contrat	Supprimé : la réintégration n'est plus liée à une rupture

Objectif du dispositif

Permettre à un travailleur en incapacité de longue durée de reprendre une activité professionnelle, soit dans son entreprise, soit dans un autre cadre, en tenant compte de ses limitations médicales.

Avant 2022

- Lien avec la rupture pour force majeure médicale : le parcours pouvait déboucher sur une rupture du contrat, ce qui était perçu comme un licenciement déguisé.
- Procédure complexe et lente : étapes floues, manque de clarté.
- Concertation limitée : dialogue insuffisant entre employeur, travailleur et médecin du travail.

Après la réforme (2022)

- Suppression du lien avec la rupture : la réintégration n'est plus associée à une rupture pour force majeure médicale.
- Clarification des rôles : le médecin du travail reste au centre, mais les responsabilités de l'employeur et du travailleur sont mieux définies.
- Procédure accélérée : délais raccourcis, étapes clairement définies.
- Accent sur la concertation : dialogue renforcé pour trouver des aménagements raisonnables.
- Objectif humain : retour adapté, centré sur les capacités et la dignité du travailleur.



Dossiers du mois

Impacts pour les pouvoirs locaux

- Organisation interne : prévoir des postes adaptés ou des aménagements.
- Charge administrative : suivi rigoureux et rapports détaillés.
- Budget : coûts supplémentaires pour les adaptations.

La réforme du parcours de réintégration vise à humaniser le retour au travail et à renforcer la concertation.

Pour les pouvoirs locaux, elle implique une organisation proactive et des moyens adaptés.



mars 2023



Dossiers “Soins de santé”

Le ministre Vandenberghe veut réorganiser les hôpitaux publics : vers un paysage hospitalier rénové

Bruxelles, 2025 – Le ministre fédéral de la Santé publique, Frank Vandenberghe, prépare une réforme en profondeur du système hospitalier belge.

Objectif : regrouper les établissements pour mieux concilier proximité et excellence, tout en garantissant la qualité des soins.

Principes clés de la réforme

- Pas de fermeture massive : rejet de l'idée de supprimer les petits hôpitaux (moins de 250 lits).
- Concentration des compétences : création de pôles spécialisés pour les épisodes complexes.
- Maintien de la proximité : développement d'hôpitaux de jour, hospitalisation à domicile et structures adaptées pour les zones rurales.

Organisation et expertise

- Lancement d'une Conférence interministérielle Santé pour mandater un groupe d'experts.
- Définition des caractéristiques-clés des établissements : taille minimale, orientations, compétences spécialisées.
- Refonte de la nomenclature hospitalière : mise en place d'une structure en échelle de points, testée dès 2026 pour une adoption progressive jusqu'en 2028.

Calendrier

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



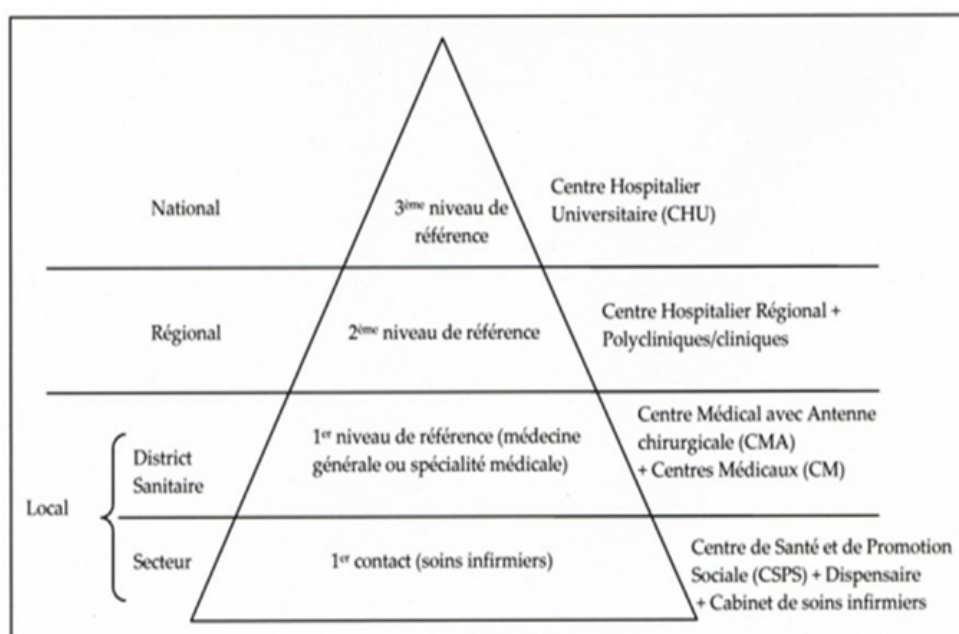
Dossiers "Soins de santé"

Débat budgétaire

- Norme fédérale : croissance de 2 % en 2026-2027, 2,6 % en 2028, 3 % en 2029.
- Critiques : jugée insuffisante pour répondre aux besoins croissants.
- Réponse du ministre : priorité à une analyse qualitative pour cibler les investissements stratégiques.

Impacts pour le personnel et les patients

- Pour les travailleurs : mobilité accrue, formation renforcée, pression organisationnelle.
- Pour les patients : qualité améliorée, accessibilité variable, continuité des soins maintenue.





Dossiers “Soins de santé”

AESI vs Infirmiers et intégration dans l'IFIC **Quel avenir pour les gradués ?**

La réforme des soins de santé en Wallonie introduit une nouvelle fonction : l'AESI (Assistant en soins infirmier). Si cette mesure vise à renforcer la qualité et la sécurité des pratiques, elle soulève des interrogations majeures pour les infirmiers gradués, notamment en matière de reconnaissance professionnelle, classification salariale et mobilité.

AESI : un rôle complémentaire, pas concurrentiel

- Évaluer les interventions médicales et paramédicales.
- Définir des protocoles.

Impact sur les infirmiers gradués

- Charge administrative accrue : respect des protocoles AESI, audits, traçabilité.
- Formation continue obligatoire : mise à jour régulière des compétences.
- Pression organisationnelle : plus de contrôle, moins d'autonomie.
- Perte de mobilité européenne : risque de non-reconnaissance des qualifications.

La question des barèmes IFIC

- Infirmiers gradués : actuellement classés au barème 14 dans l'IFIC.
- AESI : proposition d'intégration au barème 13, soit un niveau inférieur.

Enjeux

- Maintenir la reconnaissance des compétences des infirmiers.
- Éviter une dévalorisation salariale et statutaire.
- Préserver l'attractivité du métier face à la concurrence du secteur privé.



Dossiers “Soins de santé”

Position syndicale

- Refus de toute dévalorisation des infirmiers gradués.
- Maintien du barème 14 pour garantir l'équité.
- Négociation obligatoire avant toute modification des classifications IFIC.

Perspectives pour les gradués

- Formation continue renforcée.
- Adaptation numérique.
- Dialogue social.
- Ouverture internationale.



L'avenir des infirmiers gradués dépendra de la capacité à maintenir leur reconnaissance professionnelle, à garantir une classification équitable dans l'IFIC, et à préserver la mobilité européenne.

Pour les syndicats, la priorité est claire : former sans pénaliser, moderniser sans dévaloriser.



Dossiers "Soins de santé"

Temps de travail: entre flexibilité et précarité, une réforme qui interroge

L'annualisation des prestations offrirait une souplesse utile pour absorber les pics d'activité, mais peut engendrer surcharge et perte de repères. L'augmentation du plafond des heures supplémentaires volontaires, sans majoration obligatoire, introduit une possibilité d'appoint financier mais aussi une pression implicite. L'extension des flexi-jobs vers les soins attire des renforts, tout en multipliant des contrats fragiles.

Aspect	Travailleur	Employeur	Délégué syndical
Avantages	Souplesse dans l'organisation des horaires	Meilleure gestion des coûts	Peut négocier des accords équilibrés
Inconvénients	Risque de surcharge en période haute	Complexité administrative	Risque de flexibilité imposée
Enjeux	Garanties sur les temps de repos	Maintenir la motivation	Informier et accompagner

L'équilibre à trouver passe par des garde-fous, des indicateurs de charge et des négociations sectorielles.





Dossiers "Soins de santé"

Prime d'attractivité et réforme IFIC: enjeux, incohérences et perspectives syndicales

Contexte

- Prime annuelle fixe : 161,46 € brut.
- Prime d'attractivité progressive (2006-2009).

Options prévues par la réglementation

Option	Description	Avantages	Risques/Inconvénients
A	Intégration dans les protocoles d'accord	Sécurisation par accord collectif	Nécessite un accord préalable
B	Paieement direct des montants prévus par l'AR	Application stricte de la loi	Impact budgétaire direct
C	Octroi sous une autre forme	Adaptation aux réalités locales	Risque d'opacité

Analyse des incohérences syndicales

- Maintien de la prime vs intégration IFIC.
- Options divergentes.
- Vision politique vs revendications.

Tableau comparatif : Position syndicale vs Réalité IFIC

Aspect	Position syndicale	Réalité IFIC
Maintien des primes	Exiger le maintien des primes	IFIC harmonise les barèmes
Forme de compensation	Paieement direct ou avantages équivalents	IFIC ne prévoit pas de compensation spécifique
Vision globale	Garanties écrites et maintien des acquis	Objectif gouvernemental: IFIC comme outil unique

Pour éviter les incohérences, les syndicats doivent clarifier leur stratégie : soit intégrer la prime dans le système IFIC avec des garanties, soit négocier des compensations transparentes.



Jeu du Mois : testez vos connaissances

1) Réforme des provinces : objectif principal ?

Réponse : _____

2) Gouvernance intégrée : principe clé ?

Réponse : _____

3) Réforme APE : risque majeur pour les pouvoirs locaux ?

Réponse : _____

4) AESI : obligation nouvelle pour les travailleurs ?

Réponse : _____

5) Indexation des pensions : pourquoi la limitation est-elle contestée ?

Réponse : _____

Réponses dans le prochain numéro.

*Pour toutes questions administratives :
changement d'adresse ;
demandes relatives aux cotisations ;
changement d'emploi/secteur :*
servicespublicsnamur@acv-csc.be

Janvier 2026
Secteur ALR Fr

Éditeur responsable : V. SABEL Secrétaire
Nationale & Équipe soins de santé

