

# TRIBUNE



PB-PP | B-00802  
BELGIE(N) - BELGIQUE

SEPTEMBRE 2026

**CGSP**

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

SECTEURS P. 11-39

## Les Services publics refusent de payer l'addition



ÉDITO P. 3

Les services publics  
refusent l'addition



PLAN D' ACTIONS P. 4

Deux ans de lutte  
et de solidarité



IRB P. 9

Capitale des inégalités  
parentales

## SOMMAIRE ■■■

### 3 ÉDITO

Les services publics refusent de payer l'addition

### 4 PLAN D' ACTIONS

Deux ans de lutte et de solidarité quotidiennes

### 7 NOS MEDIAS

Les académies dans le viseur

### 8 CULTURE

Conférence de l'Euro-FIA à Namur

### 9 IRB

Bruxelles, capitale des inégalités parentales

### 11 ADMI / [www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)

11 / Admi-mots : Confrontation ?

11 / Fonction publique locale : projet de réforme

14 / Fonction publique wallonne : jeu de massacre

### 16 IRW-MINISTÈRES / [www.cgsp-ministeres.be](http://www.cgsp-ministeres.be)

16 / FPF : Elle est pas belle la vie ?

17 / SPF Finances et SPF Justice

19 / PAPO : rentrée dans l'inconnu

### 20 CHEMINOTS / [www.cgsp-cheminots.be](http://www.cgsp-cheminots.be)

20 / Réforme des pensions

22 / Suppression pension aptitude physique

24 / Appel à candidatures

### 25 ENSEIGNEMENT / [www.cgsp-enseignement.be](http://www.cgsp-enseignement.be)

25 / Édito – Objection !

26 / DP2, danger démocratique

27 / Jeunesse mobilisée

28 / Le chemin d'un décret

29 / Droit à la déconnexion

### 30 GAZELCO / [www.cgsp-gazelco.be](http://www.cgsp-gazelco.be)

30 / La richesse, c'est nous !

### 32 POSTE / [www.cgspposte.be](http://www.cgspposte.be)

32 / Et maintenant ?

### 34 TBM

34 / Jour de colère

### 35 TÉLÉCOM AVIATION

36 / PROXIMUS / Plan SWP

37 / SKEYES / DITO

39 / IBPT / Négociations



**IRW**  
**CGSP**



[www.irwcgsp.be](http://www.irwcgsp.be)

## AU FEU !

## LES SERVICES PUBLICS REFUSENT DE PAYER L'ADDITION



La cigale, ayant chanté tout l'été le refrain de l'austérité, se trouva fort dépourvue quand la bise fut venue... La fable a une morale, elle : celui qui ne fait rien subit ce qu'il advient. Et la catastrophe advint ! « Qui aurait pu prédire ? » clament les responsables d'autant plus amnésiques que ce qui brûle dans les Fagnes, ce ne sont pas que des tourbières millénaires et de la sphaigne ancestrale, c'est des années de restrictions budgétaires et les illusions entretenues qu'on peut toujours faire plus avec bien moins.

« Qui aurait pu prédire ? », mantra ultralibéral de la sourde oreille. Car, depuis des années, et tout particulièrement depuis presque deux ans sans discontinuer, nous n'avons eu de cesse de nous opposer au massacre des services publics, aux pénuries organisées de personnels et de moyens, aux manques d'investissements. Les belles promesses après le dévouement des infirmières et des personnels de soins sur le front du Covid, les « plus jamais ça » après les sacrifices des services de secours et de protection après les inondations de 2021, sont restés lettres mortes et aujourd'hui flambent sur l'autel de l'austérité devant le dénuement de moyens alloués aux pompiers et aux valeureuses équipes de secours qui bravent tous les dangers pour éteindre le pire incendie de forêt qu'ait jamais connu la Belgique.

Les services publics refusent de payer l'addition de cette austérité. Qui aurait pu prédire ? Les gouvernements libéraux n'ont pas écouté les professionnels et les gens de terrain. Ils ont raillé les milliers de manifestants qui, après plus d'une vingtaine de mobilisations massives, étaient encore présents le 16 juin dans les rues de Namur qui n'en avait jamais vu autant défiler. Ils revendiquent juste de pouvoir exercer leurs métiers. Tandis qu'un ministre proposait sérieusement de « faire une pause climat », d'autres invoquaient la pensée magique, appelant pour l'une à « toucher du bois » qu'il n'arrive rien après des semaines de canicule et de sécheresse ; implorant pour l'autre les dieux shintos de la pluie...

Plus pragmatique, le Ministre de l'Intérieur se « félicitait de la solidarité entre les services ». Cette solidarité-là, c'est le cœur des travailleurs des services publics. Mais en aucun cas, elle ne peut pallier l'esprit de corps, quand dans le même temps, le même ministre en brise les bras et les jambes. Ils nous font penser à ces badauds regardant de loin les fumées des incendies des Landes depuis leur transat sur la plage... Ils vont vite le découvrir : la contestation n'est pas retombée pendant l'été. La CGSP est d'ores et déjà... au feu. Nos secteurs Enseignement, Cheminots et TBM ont fait savoir dès fin août que, comme l'ensemble des services publics, ils refusent de payer l'addition.

Aussi cruelle et tragique que soit cette nouvelle catastrophe, elle doit être un révélateur. Révéler toutes ces années de désinvestissement, révéler tous ces mensonges « sur la dette qui sacrifie l'avenir de nos enfants » alors que c'est aujourd'hui que les gens meurent et que la terre brûle, révéler à qui profite ces interminables saignées. Mais elle doit révéler « ce qu'on apprend au milieu des fléaux », comme l'écrit Camus, « qu'il y a dans les hommes plus de choses à admirer que de choses à mépriser » et donc devenir un tournant salutaire. Un sur-saut qualitatif dans la prise de conscience collective du monde qui est en train de se mettre en place et qui nous mène à notre perte à tous.

Si jamais on oubliait pourquoi on se bat, si jamais nous venait l'idée – saugrenue – de baisser les bras, de rendre les armes, d'acquiescer une fois pour toutes au monde que nous promettent le MR, les Engagés, la NVA, les libéraux de tout poil et tous leurs supplétifs, la canicule, la sécheresse, les incendies, les inondations, les épidémies animales et les pandémies humaines, les catastrophes liées au réchauffement climatique nous rappelleront pourquoi nous nous battons, pourquoi chaque homme et chaque femme des services publics est à sa place, en première ligne du front social, du défi climatique et des besoins de la population.

**PATRICK LEBRUN**

*Secrétaire général de l'IRW-CGSP*

**VIOLAINE DENEYS**

*Secrétaire générale de l'IRB-CGSP*



## PLAN D' ACTIONS ■■■

### DEUX ANS DE LUTTE ET DE SOLIDARITE QUOTIDIENNES

*Fiers de nos services publics! Fiers de résister au désert qui avance. Pratiquement deux ans de solidarité quotidienne! Depuis le 13 décembre 2024, nous n'avons pas désarmé, nous n'avons pas baissé les bras un seul instant et construit ensemble la mobilisation sociale la plus forte qu'ait jamais connu ce pays.*

*Face aux gouvernements les plus asociaux depuis la Seconde guerre mondiale, plus de 30 manifestations historiques et autant de jours de grève ont ancré notre opposition au démantèlement de nos métiers, de nos pensions, de nos statuts, de notre Sécurité sociale, de nos conditions de travail et de nos services publics. Retour sur nos combats!*



Oui nous pouvons être fiers de ce qui est entrepris et de ce qui est réalisé. Ces 22 mois de luttes ont vu notamment une manifestation d'anthologie de près de 200 000 personnes en octobre 2025 ou l'Appel de Novembre qui a rassemblé des milliers de grévistes, sans oublier cette manifestation de masse à Namur le 16 juin dernier. Une fois encore, alors que l'austérité aveugle et absurde inflige aux services publics de terribles régressions, la CGSP, unanime, a fait face et a résisté. La colère est grande: elle a réussi à consolider un front commun qui mène la vie dure aux gouvernements Arizona et Azur qui n'ont pas pu mener leur entreprise de démolition aussi facilement qu'ils l'espéraient.

À chacune de nos actions, notre conviction s'est raffermie. En 22 mois de résistance, tant l'Arizona que l'Azur ont perdu aux yeux des travailleurs toute aura de crédibilité, sacrifiant sur l'autel du libéralisme le plus inhumain un modèle social que le monde nous enviait, détruisant sciemment et consciemment chaque parcelle de solidarité qui fait la cohésion et la cohérence de ce pays. Il n'y a pas

une personne à ce jour, femmes et enfants compris, qui ne subisse d'une manière ou d'une autre les décisions politiques de ces gouvernements.

Tous les travailleurs se sentent trahis par les promesses non tenues comme celles de gagner 500 euros de plus ou de ne pas toucher à l'indexation des salaires. Neuf personnes sur dix ne se voient pas travailler jusqu'à 67 ans dans les conditions actuelles. Sept personnes sur dix trouvent la réforme des pensions injuste, notamment pour les femmes ou pour tous ceux dont les métiers lourds et pénibles ne sont plus reconnus. Une majorité de Wallons et de Bruxellois dénonce une réforme de l'enseignement grossièrement partielle. Une majorité de Belges est consciente aujourd'hui qu'infliger autant de souffrances aux chômeurs, aux malades, aux pensionnés pour s'assurer de dépenses militaires pharaoniques et déplorer un déficit budgétaire toujours plus grand qui favorise uniquement les plus riches, relève de l'injustice la plus crasse.

## UNE MOBILISATION SOCIALE SANS PRÉCÉDENT

C'est cette prise de conscience qui a permis la durée et l'ampleur de plus en plus grande de nos mobilisations. En voici le détail. Il permet de se rendre compte de la pugnacité des travailleurs et surtout démontre que la lutte crée les conditions de l'espoir, que la résignation ne sera jamais envisagée et que nous n'aurons de cesse que les travailleurs recouvrent l'ensemble de leurs droits et de leurs conquêtes sociales.

- **Le 13 décembre 2024**, 3 500 travailleurs manifestent devant le Palais de Justice de Bruxelles.
- **Le 13 janvier 2025**, avant même la formation du gouvernement Arizona (4 février), 30 000 travailleurs des services publics manifestent à Bruxelles.
- **Le 13 février**, 100 000 personnes de tous les secteurs répondent à l'appel du front commun et dénoncent la casse promise organisée par la récente Déclaration gouvernementale.
- **Le 31 mars** débute la première grève générale.
- **Du 7 au 11 avril**, grève du secteur Enseignement. Le 29 avril, actions des secteurs Cheminots et TBM. Le 20 mai, grève de la seule CGSP. Le 22 mai, plus de 30 000 travailleurs du non-marchand manifestent.
- **Le 23 juin**, un comité wallon de mobilisation appelle à **la manif du 25 juin**, Ce qui ne devait être qu'un rassemblement limité devient une manif de plus de 40 000 personnes à Bruxelles.
- **Le 24 septembre**, 10 000 manifestants dans les rues de Namur contre l'Azur et pour emploi de qualité.
- **Le 14 octobre**, coup de foudre social ! Près de 200 000 personnes défilent contre le malus pensions et le démantèlement de la Sécu.
- **Les 23, 24, 25 et 26 novembre** sont les jours de l'Appel de Novembre. Le mouvement est lancé par une manif contre les violences économiques faites aux femmes et par trois jours de grève décrétés par notre secteur Cheminots. La CGSP fédérale toute entière est en grève le 25 novembre suivie par la deuxième grève générale de la FGTB du 26 novembre.
- **Le 15 décembre**, grève générale en front commun FWB.
- **Le 25 janvier 2026**, c'est la Marche citoyenne pour l'école.
- **Du 25 au 30 janvier**, grèves tournantes des cheminots et Rail de la solidarité de la FGTB.
- **Le 30 janvier**, c'est l'ensemble de la CGSP fédérale qui décrète une journée de grève.
- **Les 5, 10 et 12 février**, grèves interpros en front commun par provinces. Le non-marchand est en grève **le 3 février**.
- **Les 9, 10 et 11 mars**, trois jours de grève des Cheminots préparent la grande manif nationale de la FGTB du 12 mars. Elle réunit à nouveau plus de 100 000 personnes. C'est la 20ème grande mobilisation sociale. Jamais aucun mouvement social n'a duré aussi longtemps !
- **Le 9 avril**, plus de 20 000 manifestants de tous les secteurs de la FWB manifestent localement. **Le 13 avril**, ce sont les agents pénitentiaires qui sont en grève.
- **Les 12 et 13 mai**, alors que le préavis de grève des cheminots est refusé à ces dates, la FGTB manifeste au niveau national le 12 mai. Plus de 75 000 personnes participent. La CGSP prend la tête du cortège !
- **Le 13 mai**, plusieurs milliers de manifestants apportent, devant la Tour des Pensions, leur soutien aux libertés syndicales déniées aux Cheminots.
- **Le 27 mai**, conclusion d'une grève historique de plus de cinq semaines consécutives menée par notre secteur Poste. Au même moment, mouvement social historique de l'Enseignement en lutte contre l'inepte décret programme du gouvernement azur. Le point d'orgue est la **manif du 4 juin** des enseignants et des travailleurs des arts devant le Parlement de la FWB.
- **Le 14 juin**, grande manif pour la Paix et contre le réarmement massif de l'Europe.
- **Le 16 juin**, manifestation historique de plus de 15 000 manifestants dans les rues de Namur à l'appel de l'IW FGTB. La CGSP démarre en tête contre la suppression du statut, la réforme des APE, l'explosion des coûts de scolarité, des TEC, etc.
- **Le 23 juin**, journée internationale des services publics, manif des secteurs Admi et Amio, notamment devant le Petit Château pour dénoncer l'ignoble politique migratoire de l'Arizona et concentration de la CGSP à la Place de la Monnaie.
- **Le 30 juin**, à Charleroi, des milliers d'enseignants contre la réforme de la ministre Glatigny.

## LA LUTTE CONTINUE

On le voit, l'ampleur et la durée sont inédites. Le mouvement social a construit une pression continue qui a obligé les libéraux à céder sur de nombreux aspects. Nous avons évité les pièges de l'épuisement, de la dissension et des vaines promesses. De la sorte, les gouvernements fédéraux, régionaux et communautaires ont été obligé de reculer à plusieurs reprises. Par exemple, la réforme des Pensions a dû être reportée d'un an et le chômage technique et les jours de maladie sont désormais pris en compte dans le calcul, permettant ainsi à plus de 25 000 personnes d'échapper à l'horrible malus. D'autres victoires ont été obtenues sur le front des crédit-temps, du travail de nuit et de l'augmentation de la TVA. L'Arizona a dû aussi reculer face à la Cour constitutionnelle qui a retoqué son immonde politique migratoire et sa volonté de s'en prendre aux organisations qui contestent sa politique est toujours bloquée pour l'instant.

Notre lutte paie ! Il faut maintenir la pression. Ce n'est pas parce que certaines lois sont passées que le combat est terminé. Même si le 28 mai dernier, après plusieurs reports et de nombreux amendements, la loi pension et la loi-programme (avec le plafonnement de l'index et l'augmentation de la TVA) du gouvernement Arizona ont finalement été votées, ces lois violent le standstill - ce principe inscrit dans la Constitution qui s'oppose à ce que les autorités publiques légifèrent à rebours des droits déjà garantis - et s'attaquent frontalement à notre Pacte social. Nous devons continuer à les combattre, notamment en contestant juridiquement leur légitimité mais surtout en ne cessant jamais de revendiquer nos droits.

Nous l'avons d'ores et déjà promis : la rentrée sera brûlante. Pas de répit. L'IRW-CGSP annule son Bureau de rentrée et le transforme en comité de mobilisation. La lutte continue !



## RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT : LES ACADÉMIES DANS LE VISEUR

*Cette rentrée 2026 est bien sûr marquée par les mesures du décret programme voté au printemps dernier par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Un décret qui frappe de plein fouet les enseignants et met à mal bon nombre d'écoles du primaire et du secondaire.*

*Toutes ces mesures touchent aussi les académies. Et celles-ci doivent en outre faire face à la suppression de la gratuité automatique pour les élèves de 6 à 12 ans. Sauf dérogation, ces élèves devront désormais s'acquitter d'un minerval de 95€, ce qui pourrait bien être dissuasif pour bon nombre de familles.*

*Les académies risquent donc de voir fortement diminuer leur fréquentation, avec d'inévitables conséquences sur l'emploi.*

Retrouvez à ce propos sur [MaTribune.be](https://www.matribune.be), un entretien avec Mickaël Clukers. Il est comédien et professeur d'Arts de la parole à l'Académie communale Amélie Dengis, à Seraing, où près de la moitié des élèves est concernée par la fin de la gratuité.

Retrouvez l'intégralité sur [MaTribune.be](https://www.matribune.be)



## CULTURE ■■

# CONFÉRENCE DE L'EURO-FIA À NAMUR



*Les 3, 4 et 5 juin 2026, l'IRW-CGSP-Culture a accueilli à Namur la conférence de l'Euro-FIA, réunissant des représentants syndicaux européens des acteurs et actrices des arts du spectacle et de l'audiovisuel.*

La rencontre s'est ouverte par un discours du Secrétaire général de l'IRW-CGSP, Patrick Lebrun. Il y a dénoncé les attaques croissantes contre la culture, l'enseignement et la liberté artistique dans un contexte marqué par la progression des discours d'extrême droite en Belgique et en Europe.

Il n'a pas manqué de rappeler le rôle de l'IRW-CGSP-Culture dans la défense des travailleuses et travailleurs des arts en Wallonie, en Fédération Wallonie-Bruxelles et au niveau européen, grâce à une collaboration renforcée avec l'IRB-CGSP Culture & Média et à une présence active dans les commissions paritaires et les instances européennes.

Notre Secrétaire général réaffirme également que la culture est un service public essentiel. Elle ne peut être réduite à une logique marchande. Elle doit rester un outil d'émancipation, accessible à toutes et tous, favorisant la créativité et l'esprit critique. Le discours complet est disponible sur le site de l'IRW-CGSP-Culture.

Les échanges ont porté sur les principaux défis du secteur : intelligence artificielle (IA), répliques numériques, auto-tape, directive européenne sur le droit d'auteur, atteintes aux libertés artistiques, formes atypiques d'emploi et évolution du statut du travail des arts en Belgique.

Face aux enjeux de l'IA, les organisations syndicales et les sociétés européennes de gestion collective des droits voisins (AEPO-ARTIS) ont plaidé pour une réponse commune afin de protéger les artistes contre les pertes d'emplois et de revenus liées à la réutilisation de leur voix ou de leur image. Elles proposent notamment une rémunération compensatoire et des outils permettant d'identifier l'origine des contenus générés par l'IA.

## UNE RÉFORME FISCALE QUI INTERROGE

La réforme des droits d'auteur et des droits voisins suscite également des inquiétudes. Désormais, l'abattement fiscal sera réservé aux artistes titulaires d'une attestation du travail des arts « ordinaire » ou « plus », uniquement pour les revenus issus d'œuvres artistiques. De nombreuses activités créatives pourtant protégées par le droit d'auteur en seraient exclues.

Pour l'IRW-CGSP-Culture, cette réforme crée une inégalité entre les artistes, risque d'engorger la Commission du travail des arts et sera difficile à appliquer. En effet, la distinction entre œuvre artistique et production non artistique laisse une large place à l'interprétation de l'administration fiscale.

## DES PENSIONS LOURDEMENT MENACÉES

La réforme des pensions portée par le ministre Jambon suscite aussi de vives inquiétudes. Malgré leurs déclarations en faveur des futurs pensionnés du secteur, le MR et Les Engagés ont voté, le 16 juillet 2026, ce projet de loi. Les années prestées sous le « statut d'artiste » avant 2014 ne seraient plus prises en compte qu'à hauteur de 20 % de la carrière.

Une personne ayant commencé sa carrière en 1991 ne verrait ainsi que neuf de ses vingt-trois premières années pleinement valorisées. Au terme d'une carrière de quarante-cinq ans, seules trente et une années seraient reconnues, avec une perte pouvant atteindre un tiers de la pension.

Curieusement, une modification de la loi avant son entrée en vigueur en 2027 est déjà évoquée avant même qu'elle n'ait été votée. Cette modification permettrait la pleine valorisation des années sous statut d'artiste avant 2014 pour l'accès à la pension minimale. Nous ne comprenons pas pourquoi cette correction n'a pas pu être directement intégrée avant le vote de la loi... Y aura-t-il un marchandage politique entre les partis de la majorité lors de cette future modification législative ? Y aura-t-il quelques surprises supplémentaires à la suite du prochain réajustement budgétaire fédéral ? De son côté, l'IRW-CGSP-Culture ne manquera pas de rester vigilante quant à l'évolution de ce dossier.

## ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES ARTS

L'IRW-CGSP-Culture et l'IRB-CGSP-Culture & Média vous accompagnent dans vos démarches auprès de la Commission du travail des arts, avant une demande d'attestation ou en cas de recours.

Wallonie :

Maximilien Herry – [maximilien.herry@cgspacod.be](mailto:maximilien.herry@cgspacod.be)

Bruxelles :

Philippe Lefin – [philippe.lefin@cgspacod.be](mailto:philippe.lefin@cgspacod.be)



## BRUXELLES, CAPITALE DES INÉGALITÉS PARENTALES : LES SERVICES PUBLICS, REMPART CONTRE LA PRÉCARITÉ !

*Son statut de Région-Capitale, ses caractéristiques démographiques et sociologiques, la structure du marché de l'emploi soumettent Bruxelles, comme d'autres grandes villes, à des contraintes qui s'intensifient sous le joug des politiques de droite dure imposées, notamment, par le gouvernement de l'Arizona. Les premières victimes en sont les populations les plus fragiles et les services publics sont un rempart efficace contre leur précarisation. Ils sont malheureusement eux-mêmes en souffrance à cause de ces politiques délétères qu'en tant qu'organisation syndicale nous combattons fermement.*

### Bruxelles, capitale des inégalités parentales ?

L'étude *Parentalité et monoparentalité à Bruxelles*, publiée fin avril par [view.brussels](http://view.brussels)<sup>1</sup>, révèle des inégalités qui touchent les familles monoparentales et plus particulièrement les femmes.

À Bruxelles, 11,6 % des ménages sont des familles monoparentales, soit un tiers des familles avec enfants. Dans 86 % des cas, c'est une femme qui est le chef de ménage. L'étude met en lumière les obstacles systémiques qui entravent leur insertion professionnelle : manque de places en crèche, discriminations à l'embauche, précarité des emplois, et inégalités territoriales.

À ces difficultés s'ajoutent des facteurs socio-économiques comme le niveau d'études, l'origine, ou le lieu de résidence, qui concourent à la vulnérabilité de ces mères seules.

L'étude révèle que la parentalité a un impact radicalement différent sur les hommes et les femmes. Alors que le taux d'emploi des hommes (25-49 ans) augmente après la naissance d'un enfant (passant de 78,2 % à 84,7 %), celui des femmes chute drastiquement (passant de 77,3 à 58,8 %). Une différence qui s'explique par plusieurs facteurs cumulatifs :

- La répartition inégale des tâches familiales. Les femmes assumant majoritairement les responsabilités domestiques et parentales, ce qui limite leur disponibilité professionnelle.
- Le recours au temps partiel : 37,8 % des femmes avec enfants travaillent à temps partiel (contre 18,5 % des femmes sans enfants), souvent de manière subie (manque de solutions de garde, coûts prohibitifs, etc.).
- La précarité des contrats : 14,6 % des mères seules ont des contrats temporaires contre 10,7 % des mères en couple.

Par ailleurs, les femmes avec enfants sont plus exposées au chômage et à l'inactivité :

Ces chiffres illustrent la double peine des mères seules, qui cumulent précarité économique et charge familiale. Ceci parce qu'elles occupent des emplois moins stables et moins bien rémunérés. Enfin, les mères seules sont sur-représentées dans les secteurs peu qualifiés et mal payés (nettoyage, aide à domicile, commerce).

Des inégalités structurelles qui touchent majoritairement des femmes en situation précaire.

En effet, les mères seules cumulent les facteurs de vulnérabilité :

- Niveau d'études : 35,3 % des mères seules sont peu qualifiées (contre 24,5 % des mères en couple).
- Origine : 60,7 % des mères seules sont d'origine non européenne (contre 52,8 % des mères en couple).
- Revenu : 53,5 % des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté (contre 37,2 % des familles avec enfants en couple).

Des obstacles structurels aggravent la situation. Les mères seules font face à des défis spécifiques qui aggravent leur précarité :

- Manque de places en crèche > le taux de couverture géographique est inégal et les listes d'attente peuvent atteindre 2 ans dans les quartiers populaires.
- Coût de la garde > une place en crèche peut coûter jusqu'à 600 €/mois, soit 30 à 50 % du salaire d'une mère seule !
- Logement précaire : Les mères seules se concentrent dans les quartiers où les loyers sont bas mais où les services publics manquent.
- Discriminations à l'embauche > 1 mère sur 4 a déjà subi un refus d'embauche ou un licenciement lié à sa situation familiale.

Tout indique donc que la monoparentalité amplifie les inégalités préexistantes touchant aux conditions sociales de base.

- Les mères seules ont moins accès à des emplois stables et bien payés ;
- Avec un seul salaire, elles ont moins de marge financière pour faire face aux imprévus (maladie, logement, garde d'enfants).
- Une famille monoparentale sur deux vit dans un logement trop petit, insalubre ou trop cher.
- Un enfant sur cinq dans une famille monoparentale connaît un déficit de soins de santé pour des raisons financières.

### Pour des politiques sociales plus inclusives

Au-delà des statistiques, l'étude de *view.brussels* met en évidence un angle mort des politiques de l'emploi : le marché du travail n'est pas inclusif.

Il ne suffit pas qu'il y ait des postes de travail disponibles (pour autant qu'il y en ait, et en suffisance), ou que les chômeurs se retrouvent sans revenus pour que l'équation du « marché du travail » soit résolue comme par magie ! Certains publics, ici plus particulièrement les femmes seules élevant leur(s) enfant(s), rencontrent des obstacles structurels qui sont tout simplement niés par les politiques punitives à l'égard des personnes sans emploi.

Les discriminations à l'embauche s'accumulent et se renforcent mutuellement et ne disparaîtront pas, bien au contraire, si la population bruxelloise est davantage précarisée.

De même, les politiques de diminution du coût du travail (pour les employeurs !) ne sont en rien garantes d'une plus grande « inclusivité » du marché du travail.

Au-delà de la disponibilité des emplois et de leur rémunération, il faut prendre en considération la qualité des emplois disponibles. Dans ce cadre, particulièrement pour les femmes ayant charge de famille, la question des horaires de travail est primordiale.

Les politiques fédérales visant à « flexibiliser » et précariser davantage le marché du travail ne régleront donc rien mais risquent au contraire de dresser de nouveaux obstacles à franchir pour les publics plus fragilisés, d'autant plus lorsqu'il s'agit des femmes.

L'étude de *view.brussels* conforte également nos revendications syndicales et soulignent la nécessité de politiques publiques ambitieuses et des services publics forts pour briser le cercle vicieux de la précarité parentale.

### Des services publics garants de progrès social et de cohésion

L'étude met en lumière des inégalités structurelles qui touchent particulièrement les femmes et les familles monoparentales. Ces inégalités ne sont pas une fatalité : elles

sont le résultat de politiques néolibérales qui conduisent au désinvestissement dans les services publics pourtant indispensables à la cohésion sociale et à la lutte contre les inégalités.

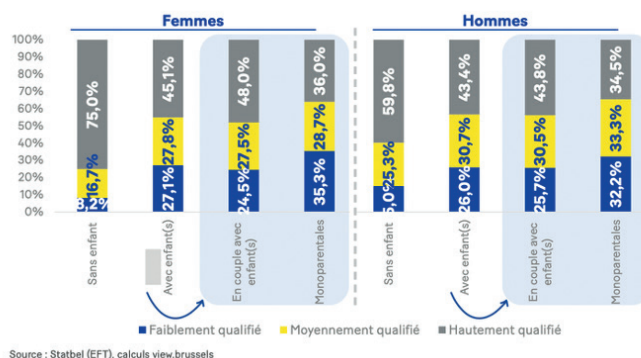
Sans services publics, une analyse indépendante comme celle de *view.brussels* et les prescriptions qu'elle induit en termes de perspectives politiques n'aurait pas été possible. Leur apport est fondamental pour fournir des analyses objectives susceptibles de guider les politiques régionales. De même que *view.brussels*, focalisé sur l'emploi et le marché du travail, l'*Institut bruxellois de statistiques* (statistiques et analyses socio-économiques) ; *perspective.brussels* (planification et prospective territoriale) ; l'*Observatoire de l'emploi public régional* ; l'*Observatoire de la Santé et du Social* (pauvreté et exclusion) ; *Bruxelles Prévention & Sécurité* ou encore *Brupartners* (analyses socio-économiques et concertation sociale), sont autant d'organismes publics dont le rôle essentiel est de fournir des analyses rigoureuses destinées à guider les politiques régionales. Des analyses scientifiques à l'écart de partis pris idéologiques ou d'enjeux partisans telles que seuls des organismes publics peuvent fournir avec le niveau attendu de neutralité et de fiabilité.

Nos revendications passent donc en toute logique par le renforcement des services publics pour les familles dans les domaines essentiels de l'accueil de la petite enfance, du logement, de l'emploi, de la formation, des transports et des politiques sociales.

En mettant l'accent sur les points suivants :

- Améliorer l'accès à l'emploi en luttant contre les discriminations, en payant des salaires décents, en permettant l'emploi à temps partiel choisi.
- Soutenir les familles précaires (allocations chômage, remboursements des soins, ...)
- Lutter avec détermination contre toutes les formes de discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail.

### Violaine DENEYS, Secrétaire générale de la CGSP-Bruxelles



Répartition de la population (25-49 ans) selon que le ménage compte ou non des enfants - moyenne 2023

## ADMI-MOTS, LE BILLET DU SECTEUR ADMI CONCERTATION OU CONFRONTATION ?

Comme vous le lirez ci-après, notre secteur est confronté, à tous les niveaux de pouvoir, à des attaques sans précédent pilotées par les fossoyeurs du service public.

La concertation syndicale à la belge, qui faisait l'admiration de nombreux pays, est foulée aux pieds par les gouvernements « d'ingénieurs » qui haïssent le service public.

La CGSP Admi reste fidèle à sa devise: « Négocier chaque fois que c'est possible, se battre quand c'est nécessaire » !

Comme l'écrit Charles Dantzig dans son Inventaire de la basse période: « Certains gouvernements se croient justifiés par la haine que justifie leur politique injuste ».

Camarades, j'espère que la trêve estivale vous aura été bénéfique car cette rentrée verra la poursuite et le renforcement de nos luttes !

**André GILLES**  
Secrétaire général

## PROJET DE RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE RETOUR DU COMITÉ C WALLON DU 10 JUILLET 2026

*Après un comité d'accueil chahuté organisé par la CGSP Admi pour soutenir leurs négociateurs, le comité C s'est ouvert le 10 juillet dernier pour de longues heures de discussion.*

### UNE DÉSTRUCTURATION DES POUVOIRS LOCAUX APPELÉE « LA LOCALE »

Au travers de deux avant-projets de décrets votés en mai dernier, le ministre Desquesnes a élaboré dans son coin (par le biais de la consultance d'un cabinet d'avocats) un projet de réforme de la Fonction publique locale qui nous a officiellement été présenté lors du Comité C wallon de juillet.

Le projet concerne l'ensemble des pouvoirs locaux: les communes, les intercommunales, les CPAS, les associations chapitre XII, les régies communales autonomes, les provinces et les régies provinciales autonomes.

Sous couvert de soi-disant modernisation et harmonisation des régimes de travail, on assiste à une remise en question globale de la Fonction publique locale, et la suppression de ses marqueurs, de ses balises et de ses garde-fous. Et le tout, sans aucune amélioration de l'attractivité pour le personnel, ni de solution en matière de "charge de pensions" à court et moyen termes...



### Place à la « loi de la jungle »

Dans un contexte de multiples réformes à tous les niveaux de pouvoirs (suppression des Provinces, exclusion des chômeurs, réforme des pensions, intégration des CPAS, réformes des APE, réforme des grades légaux...), le ministre Desquesnes vient remettre une couche supplémentaire de changements radicaux.

Le tout au travers d'informations et de projets de législation lacunaires, couplés à des contradictions dans les textes et à des interrogations sur la légalité de certains aspects d'entre eux.

• **Au menu de cette réforme:**

- Le recours obligatoire et systématique « à la relation d'emploi contractuelle ». Bref la suppression du statut au sein de l'ensemble des pouvoirs locaux, pour tous les métiers, à l'exception des grades légaux.
- La suppression du cadre, des statut administratif et pécuniaire. Les dispositions concernant le personnel devront intégrer le règlement de travail.
- L'instauration d'un grand flou artistique en matière de formation (au libre choix de chaque PL) et la suppression du plan formation obligatoire.
- La désorganisation de l'évaluation (au libre choix de chaque PL) et la suppression de l'évaluation automatique réputée favorable de la réforme 2024 ! Libre choix au pouvoir local de déterminer son évaluation propre.
- L'affaiblissement du rôle du directeur général dans la gestion du personnel au profit des organes politiques exécutifs.
- Des changements en matière disciplinaire (avec une réduction du nombre de sanctions disciplinaires) et suppression du rôle du conseil en matière disciplinaire.
- Une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux des agents.
- On relèvera spécifiquement pour les statutaires (grades légaux compris) : la modification du système de congés maladie (en défaveur des agents) et une introduction (bancale) de différents modes de rupture de la relation statutaire d'un agent (licenciement, force majeure médicale, ...). Ces mesures seraient d'application pour le personnel déjà en place !

• **Ce qui n'y figure pas:**

- La revalorisation des agents et de la FPL et de véritables mesures d'attractivité;
- Toute mention ou information concrètes relatives aux évolutions de carrière, promotions, barèmes, grades, tout élément pécuniaire: on est dans un flou artistique ! ;
- De véritables socles communs, entre autres en matière de règles d'organisation et de fonctionnement;
- Des procédures claires quant aux possibilités de recours ;
- La place de la concertation sociale ;
- Des mesures financières en faveur des pouvoirs locaux (notamment en termes de pension) ;
- ...

**En bref, encore un projet de réforme du Gouvernement wallon fragilisant les services publics et mettant en péril la qualité et la continuité de ceux-ci.**

**À l'aide de discours dogmatiques et fallacieux de "modernisation", "harmonisation", "égalité de traitement", « équité »... on détricote à nouveau une fonction publique déjà mise à mal à d'autres niveaux de pouvoir.**

**AUTRES POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE CET ÉDIFIANT COMITÉ C:**

• **Modification du système d'Aide à l'emploi (APE): encore de nombreuses questions**

Après avoir subi un gel de l'indexation et la suppression de certaines subventions APE à hauteur de plusieurs millions d'euros, la Fonction publique locale va à nouveau devoir gérer une réforme et ses conséquences sur l'emploi.

La CGSP Admi avait donc remis le sujet de la réforme des APE et de ses impacts sur les pouvoirs locaux à l'ordre du jour du Comité C.

À l'aube de l'implémentation des modifications, il nous importe en effet d'avoir (enfin) les informations sur ce qui va se passer:

- Quel est le cadastre de l'Emploi qui va servir de base à la réforme du système?
- Quelle répartition est prévue au sein de la FPL?
- Via quel fonctionnement et quels critères?
- Quels contrôle, évaluation et sanction des employeurs?
- Comment l'indexation des enveloppes sera-t-elle organisée?
- Qu'en est-il des impacts sur les contrats APE (en matière de préavis par exemple)?
- Quelles mesures sont-elles envisagées par rapport aux clauses résolutoires des contrats actuels?
- Quand la négociation/concertation est-elle prévue sur le sujet?
- La temporalité de la réforme peut-elle évoluer au vu du retard du gouvernement?
- ...

Le Cabinet Desquesnes et les trois représentants du Cabinet Jeholet présents n'avaient malheureusement pas de réponses claires à apporter ! Si ce n'est que le cadastre était toujours en travaux lors du comité C et à l'heure d'écrire ces lignes...

• **Flexi-jobs, à nouveau des questions sans réponse et une absence de concertation**

Suite au vote de la loi le 18 juin dernier élargissant le recours possible aux flexi-jobs (parue au MB le 2 juillet), il est possible d'engager des flexi-jobeurs dans l'ensemble des secteurs publics depuis le 1er juillet, sans aucune directive, limite ni exclusion ! Aucune concertation n'ayant eu lieu au niveau du Comité C, le principe de l'opt-in (inclusion de tous les employeurs publics) prévaut.

## Que ce soit en matière d'Enfance, de Soins de santé, de Sécurité...

### Inadmissible pour la CGSP Admi!

Nous avons donc mis le point à l'ordre du jour du comité espérant pouvoir entamer les discussions des services, métiers, ou secteurs qui pourraient choisir l'opt-out (refus des flexi-jobs) vu leurs spécificités.

### La problématique n'avait soulevé aucun questionnement de la part des ministres wallons qui vont commencer à se pencher sur le sujet.

Absence de garantie de stabilité; possible diminution de qualité de service, réintroduction de différences salariales pour un même job (pourtant problématique pour le Gouvernement wallon lorsque c'est entre un contractuel et un statutaire); risque de secteur à plusieurs vitesses (différence de conditions entre privé et public...); surcharge administrative; gestion RH complexifiée; difficultés en matière de formation...

Sans parler du manque d'évaluation du système déjà en cours, des impacts sur la sécurité sociale etc. Une fois de plus pas de réponse et renvoi des discussions à plus tard (espérons pas aux calendes grecques)

#### • Projet de décret sur les grades légaux communs

Le ministre souhaite obtenir rapidement la possibilité de désigner des directeurs généraux communs à la commune et au CPAS de celle-ci.

La CGSP Admi a rappelé que les CPAS ont nécessairement besoin d'une fonction de direction spécifique, disposant

d'assez de temps de travail et de connaissances spécifiques à l'action sociale pour effectuer les missions qui lui sont propres.

Après discussion autour de ce texte lacunaire, nous avons perçu les prémisses de la volonté unilatérale du ministre d'intégrer les CPAS dans les communes à moyen terme (qui concerneraient tous les CPAS, peu importe leur taille). Sa volonté d'avancer sur cette énième réforme, sans prendre le temps de réellement écouter les avis de terrain (tant des autorités locales que des représentants des travailleurs), conduit à nouveau à des projets de décrets incomplets et sources d'incertitudes:

- Quelle forme prendra la fin de fonctions du titulaire dont le poste serait supprimé?
- Quel mode de détermination du grade légal appelé à exercer la fonction commune?
- Quelle organisation administrative et statutaire pour le titulaire concerné?
- Au-delà de la période transitoire prenant fin le 31 décembre 2030, les textes ne précisent aucun régime juridique, qu'en sera-t-il?
- Que se passera-t-il pour les directeurs généraux adjoints déjà en place?
- Quelle relation hiérarchique avec le personnel des deux administrations?
- Quelle organisation en matière disciplinaire et d'évaluation?
- ...

**En conclusion, pour tous ces dossiers et surtout pour la défense des services publics et des pouvoirs locaux en particulier, peu de réponses rassurantes ont été apportées....**

**Nous nous revoyons à la rentrée pour poursuivre les discussions.**

**Et nous vous annonçons déjà qu'on ne lâchera rien!**

## POMPIERS SOUS TENSION

### NOUS REFUSONS UNE RÉFORME QUI FRAGILISE LES SECOURS ET MET EN DANGER LA SÉCURITÉ DE TOUS

Depuis plusieurs semaines, BBSPB (Brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique), réseau de commandants de zones, présente sa note conceptuelle intitulée « *Vers une politique prospective en matière de ressources humaines et de formation pour les pompiers* » comme une réforme tournée vers l'avenir. Pour nous, cette note est tout autre chose. Elle remet en cause les fondements de la réforme des secours de 2007, affaiblit le statut des pompiers et privilégie des économies budgétaires au détriment de la sécurité des citoyens et des intervenants.

Plus préoccupant encore, cette note a été élaborée sans véritable concertation avec les organisations syndicales. Une fois de plus, les représentants du personnel sont écartés des discussions alors que ce sont les pompiers qui subiront directement les conséquences de ces décisions.

L'argumentaire de nos revendications est développé sur le site du secteur ([www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)).

## ACTUALITÉ SOINS DE SANTÉ

### Petit tour de table sur les discussions en cours aux deux niveaux de pouvoir concernés.

#### **Au niveau du secteur régionalisé :**

Malgré un secteur des maisons de repos sous tension et notamment pendant la période de canicule que nous avons traversée cet été, nous attendons que le ministre de la santé Coppieters propose de véritables perspectives pour le secteur sous forme d'un accord pluriannuel suffisamment ambitieux pour répondre aux demandes en termes de revalorisation financière des métiers du soin, de lutte contre la pénurie de soignants mais également d'aides directes (augmentation des normes d'encadrement) ou indirectes (aides administratives) dans le but d'alléger la charge de travail des travailleurs.

Nous attendons plus d'un ministre qui préfère ultra-communiquer sur les réseaux sociaux mais qui ne propose rien ou si peu. Qui ne propose rien ou si peu aux travailleuses et travailleurs de la santé et de l'aide aux personnes.

#### **Au niveau du secteur fédéral :**

La future réforme du paysage hospitalier entre dans une phase plus concrète qui devrait aboutir à la rentrée prochaine. La CGSP a réitéré ses remarques et ses craintes sur :

- la fermeture des urgences dans certains hôpitaux ;
- la délocalisation de services aigus au profit de grands centres hospitaliers qui auront un impact sur certains travailleurs qui devront faire des trajets plus longs pour se rendre sur le lieu de travail ;
- les patients qui n'auront plus d'offre locale de soins de santé, ce qui aura un impact encore plus important chez les personnes âgées forcées de se déplacer plus loin pour trouver des services de gériatrie aiguë ;
- la crainte de voir apparaître des déserts géographiques ce qui va à l'encontre des prérogatives du secteur public en termes d'accessibilité mais aussi de coût réduit pour le patient.
- ...

L'objectif est de réaliser des soins de pointe dans certaines institutions équipées en matériel et personnel spécialisés avec le postulat de rester le moins possible à l'hôpital. Mais la première ligne de soins (médecin généraliste, infirmier à domicile, kinésithérapeute,) n'est pas prête à prendre les rôles délaissés par le secteur hospitalier. Et le timing de 10 ans nous semble utopique au regard des expériences identiques menées dans d'autres pays.

Les négociations avec le ministre Vandenbroecke concernant un futur accord social se poursuivent. Mais on ne nous promet rien avant l'horizon 2028 et le budget dépendra des marges budgétaires dégagées d'ici là. Autant dire que nous ne sommes pas du tout optimistes sur le dénouement des discussions.

Pour rappel le cahier revendicatif se concentre sur :

- Une amélioration des conditions salariales ;
- L'attractivité des métiers et la lutte contre la pénurie (augmentation de l'indemnité pour prestations irrégulières et horaires contraignants) ;
- Un équilibre vie privée-vie professionnelle accru ;
- Une augmentation des normes d'encadrement afin de diminuer la charge de travail ;
- Des mesures de fin de carrière supplémentaires pour faire face à l'augmentation de l'âge de la retraite ;
- Un renforcement de la formation permanente et du droit à la formation, ainsi que les mesures d'accompagnement des jeunes travailleurs et des agents revenant de maladie.

Le cabinet Vandenbroecke semble optimiste sur l'avancée des discussions.

Nous le sommes nettement moins.

Nous pensons que les discussions seront après à la rentrée parlementaire concernant les efforts budgétaires complémentaires à réaliser en 2026 et 2027.

Si c'est le cas et si on touche encore aux dépenses de santé, il conviendra alors d'agir plutôt que de discuter !

## EN FONCTION PUBLIQUE WALLONNE, UN JEU DE MASSACRE...

Comme vous pouvez le lire par ailleurs, dans d'autres niveaux de pouvoir, la Région wallonne n'est pas mieux lotie : la fonction publique est attaquée, massacrée, par un Gouvernement qui la déteste et qui, sous couvert de « modernisation », attaque les fondements-même de la démocratie. Deux dossiers sont au centre des débats.

### **1. La réforme des hauts managers**

Cette réforme a été initiée fin 2025. Sans entrer dans les détails, les fossoyeurs de la fonction publique ont tout

d'abord mis fin au Certificat de management public (CMP), certificat délivré au terme d'une procédure longue et ardue et qui permettait d'entrer dans une réserve de mandataires dans laquelle le gouvernement wallon puisait pour désigner les administrateurs/directeurs généraux (+ adjoints) et inspecteurs généraux du SPW et des OIP wallons.

A la place du CMP, les fossoyeurs ont pondu un texte totalement imbuvable dont les lignes directrices sont les suivantes :

- Le projet généralise l'engagement des hauts managers

dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une clause résolutoire. Cette clause permet à un nouveau gouvernement wallon qui prend ses fonctions de « virer » tous les mandataires sortants et de lancer une nouvelle procédure. Un système clairement à l'américaine où le nouveau Président met en place ses « pions » à la tête des services quand il prend le pouvoir. **Et MR et Engagés nous parlent de dépolitisation...**

- Une évaluation permanente : le mandataire fait l'objet d'une évaluation permanente de la part de son ministre de tutelle. Si le mandataire ne « répond pas aux attentes et n'atteint pas les objectifs qui lui ont été fixés » - en clair s'il n'obéit pas au doigt et à l'œil de son ministre de tutelle -, son évaluation sera réservée ou négative. Et une évaluation réservée suffit pour que le ministre mette fin à la relation. **Ce n'est plus une épée de Damoclès, c'est une guillotine!**
- À l'inverse, si le mandataire atteint tout ou partie des objectifs qui lui sont fixés par son ministre, il bénéficiera d'une prime variable qui peut atteindre 20 % du salaire de base. **C'est la carotte du ministre** (si l'on peut écrire...).
- La rémunération de base n'est pas la même pour tous les hauts managers. En effet, le salaire de base dépend du nombre d'agents qui sont sous les ordres du manager. On pourrait donc se trouver dans une position surréaliste où le manager n° 1 d'un organisme de petite taille (par exemple Wallonie Tourisme ou la Société wallonne du Crédit social) aurait un salaire de base inférieur au manager n° 2 d'une grosse direction générale du SPW... Comme si l'AG de Wallonie Tourisme avait moins de responsabilités DG adjoint dans une direction du SPW. **Cela en dit long sur l'incompétence de la ministre de la Fonction publique.**
- Dernier élément substantiel : les postes de hauts managers seront ouverts à des candidats provenant du privé, même si ces derniers n'ont absolument aucune connaissance de la fonction publique ! Le seul critère retenu est le nombre de personnes que ces « experts » externes auraient encadré par le passé. **De là à penser que les futurs hauts managers seraient des amis ou des proches des ministres ou des présidents de parti...**

## 2. Fin du statut et contractualisation massive

Deuxième lapin du chapeau de paille des fossoyeurs : la fin du statut et la contractualisation massive.

Qu'écrire ? Voici la propagande, pardon, l'« exposé du dossier » du gouvernement : « La présente note vise à acter la fin du recrutement statutaire, à consacrer le contrat comme voie d'entrée principale dans la fonction publique wallonne, et à améliorer les perspectives de carrière des

contractuels. Ces évolutions s'inscrivent dans une volonté de modernisation de la fonction publique et de renforcement de l'égalité de traitement entre les agents. »

On touche là à la démocratie. Voici l'intervention de la CGSP lors du Comité de négociation du 19 juin dernier : « La CGSP ne partage pas la vision du GW, la contractualisation n'est pas une amélioration de la situation administrative du personnel. La CGSP rappelle que le statut est la règle. La contractualisation est un gage donné à la mauvaise gestion.

La CGSP rappelle l'histoire du statut, de sa création en 1937 (la 1ère demande de statut date de 1847 !!). Avant le statut, les hommes politiques faisaient entrer dans la fonction publique des proches, souvent leur maîtresse ou des parents. Le statut est là pour protéger les citoyens contre l'injustice.

Pour la CGSP, le statut équivaut à l'immunité parlementaire pour les hommes politiques, il garantit l'indépendance de l'administration. Imagine-t-on des politiques travailler sans immunité ?

La CGSP dénonce le fait que déjà aujourd'hui, des fonctionnaires contractuels sont appelés dans des cabinets ministériels et sont menacés s'ils ne changent pas leur avis sur le dossier qu'ils gèrent, la CGSP a des preuves de ces interventions !

Elle rappelle en outre qu'un statuaire injustement licencié peut être réintégré dans l'Administration, pas le contractuel qui, au mieux, touchera une indemnité de rupture.

La CGSP rappelle aussi que le gouvernement flamand qui voulait une contractualisation massive a pourtant défini plus de 80 fonctions régaliennes, donc statutaires. La CGSP avait d'ailleurs fourni les listes desdites fonctions régaliennes flamandes. Le GW n'en a pas tenu compte et choisit d'aller plus loin dans ses intentions.

La CGSP rappelle aussi l'avis de l'Inspecteur des Finances qui annonce un surcoût dû à la contractualisation.

La CGSP demande en conclusion que les fonctionnaires travaillant dans les cabinets MR et Engagés soient cohérents et démissionnent de leur statut pour devenir contractuels afin que l'exemple vienne d'en haut. En réponse, les « cabinetards » concernés ouvrent de grands yeux et font non de la tête ». On nous prendrait pour des billes ?

**En conclusion, la marge de manœuvre et de discussion avec ce gouvernement de fossoyeurs de la fonction publique est minime. Mais la CGSP ne discutera pas de la couleur ou de la taille de son cercueil !**

## FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### COMITÉ B ELLE N'EST PAS BELLE LA VIE ?

*Le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'État vous permettra de travailler... jusqu'à votre mort*

Aujourd'hui, l'atteinte de l'âge légal de la pension (qui est passé en 2025 à 66 ans et qui augmentera encore à 67 ans à partir de 2030) entraîne une cessation définitive des fonctions.

Ce n'est que, si vous introduisez la demande et que vous y êtes autorisé(e) que vous pouvez être maintenu(e) en service au-delà de cet âge.

Avec ce projet, le fait d'atteindre l'âge légal de la pension n'entraînera plus une cessation d'office des fonctions. Pour prendre sa pension, l'agent devra demander qu'il soit mis fin à sa fonction, ou l'Autorité y mettra fin par une décision motivée.

Même si vous avez l'intention de poursuivre votre carrière au-delà de l'âge légal de la pension (pour par exemple bénéficier du nouveau bonus mis en place par la loi du 30 mai 2026 portant **LA** réforme des pensions), en n'introduisant pas de demande pour bénéficier de votre pension, vous n'êtes pas assuré(e) de pouvoir le faire. En effet, votre employeur pourra toujours, sur base d'une décision motivée, décider qu'il est temps pour vous de « profiter pleinement » de votre pension (du moins ce qu'il en reste en raison de la réforme des pensions).

On peut bien entendu s'interroger sur les motifs que l'Autorité pourrait avancer dans ce cas. Votre état de santé ? Des économies budgétaires ? Le fait que vous ayez atteint l'âge « canonique » de votre pension légale ? Une motivation doit comprendre les considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision et elle doit de plus être adéquate.

On voit tout de suite (mais visiblement l'Autorité a besoin d'un examen ophtalmologique) que ces décisions susciteront certainement de nombreuses contestations.

Même si vous faites le choix de demander à pouvoir partir à la retraite, vous devrez respecter un délai de 6 mois au

moins avant d'obtenir la « libération » de vos fonctions (le même délai s'impose aussi à l'Autorité pour que sa décision de cessation de fonction sorte ses effets).

Du moins si vous êtes statutaire, car si vous êtes contractuel(le), vous ne devrez prêter qu'au maximum 13 semaines (3 mois) de préavis avant de voir votre contrat prendre fin.

Heureusement que l'Autorité veille à assurer une harmonisation entre les statutaires et les contractuels.

Ne soyez pas corvéables, Camarades, la vie est trop courte, il faut pouvoir en profiter. Prenez soin de vous.

G. WALLEZ, JF. LEMAIRE ET D. LAMBOTTE



## SPF FINANCES - PLAN DE PERSONNEL

*Insuffisance des recrutements prévus et incertitude totale pour l'avenir*

### A. Les plans de personnel validés

Les plans de personnel présentés ces dernières années sont insuffisants face à l'ampleur des missions confiées au SPF Finances.

Si cette situation est bien connue, le Gouvernement la néglige et ne prévoit aucun renforcement des services. Au contraire, il impose de nouvelles économies outre les réductions de 1,8 % par an sur les frais de personnel et de 1,8 % par an pour le budget de fonctionnement.

Dans ce contexte, depuis la publication de l'accord de gouvernement fédéral, le SPF Finances a prévu de nouvelles fermetures de bâtiments et a été prudentissime dans les recrutements.

**Dernière décision prise en la matière :** seules les procédures de recrutement (qui découlent des plans de personnels antérieurs) lancées jusqu'au 12 décembre 2025 devraient pouvoir être menées à leur terme. Les autres procédures prévues ultérieurement tombent à l'eau.

Les seules perspectives de recrutement pour 2026 seront les 227 postes ouverts dans le cadre de plans dits spécifiques (contrôle AGDA de la taxe sur les petits colis, lutte contre la fraude - compliance, Direction Investigation fiscale [créée au sein de l'ISI]) sur 450 pour toute la législature. Au regard des départs prévus et des besoins de compétences, c'est vraiment fort peu !!!

La CGSP a une nouvelle fois insisté auprès de l'Autorité pour qu'elle sensibilise le Gouvernement à l'importance de la collecte de l'impôt.

La CGSP craint par ailleurs que les mesures gouvernementales projetées ne rendent l'engagement statutaire plus onéreux que le contractuel, ce qui pourrait pousser le SPF Finances à privilégier ce type d'emploi dès que possible.

Les nombreuses questions posées sont restées sans réponse, ce qui pousse la CGSP à demeurer vigilante.

### B. Types de recrutement à l'avenir

La CGSP a insisté pour recevoir des informations sur l'avenir du personnel du SPF Finances.

S'il nous a été précisé qu'il n'y aurait pas de licenciement, malgré nos nombreuses demandes nous n'avons toujours reçu aucune liste des fonctions qui seront admises comme régaliennes, c'est-à-dire qui ne pourront être confiées qu'à du personnel statutaire.

Si le SPF Finances a renoncé à l'emploi intérimaire pour l'aide au remplissage de la déclaration fiscale (depuis la mise en place du système d'envoi de rendez-vous par SMS), pour les flexi-jobs la position doit encore être prise. La CGSP a déjà fait part de sa ferme opposition.

Il faudra aussi voir l'issue du projet de modifier la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de Fonction publique qui limite le recours à l'engagement contractuel.

La CGSP, qui siège au Comité B et au Comité de Secteur II (Finances), suit ces dossiers car ils impacteront inévitablement nos conditions de travail et de fonctionnement.

**JF. LEMAIRE, AF. ENSAY ET P. HOULLEZ**

## SPF FINANCES - FEDOREST 2.0

*Depuis l'annonce de la décision de rationalisation des restaurants d'entreprises fédéraux, le personnel et les clients du SACA Fedorest sont dans l'incertitude*

Le management reste optimiste, le Conseil des ministres ayant validé la poursuite du projet (phases 2 et 3). Il compte sur un développement de l'offre (par la multiplication d'automates repas/sandwichs), une augmentation des ventes par l'intégration de nouveaux partenaires fédéraux et une diminution de la charge de travail par l'achat de produits semi-finis et la mise en place de processus digitalisés.

Toutefois, Fedorest, également soumis à l'austérité gouvernementale (seuls 2 départs sur 5 seront remplacés),

est confronté aux nouvelles fermetures de bâtiments des Finances et à un manque de moyens, qui rendent les conditions de travail compliquées.

Le plan de rationalisation prévoit par ailleurs la fermeture de tout site qui n'atteint pas les 50 ventes par jour. Les sites de Malines, Tongres, Diest, Bruxelles (rue du Commerce), Charleroi (CAE), Mons (Joncquois), Nivelles, Ottignies et Ciney devraient ainsi être fermés en 2026.

Le management a assuré chercher des solutions pour le personnel. La CGSP a exigé la tenue d'un Comité de concertation de base préalablement à toute fermeture.

L'installation d'automates et le développement d'un système de cuisine centrale sont prévus mais leur mise en place tarde faute de moyens.

Au niveau des repas, le management assure vouloir maintenir un niveau de qualité.

L'évolution du prix des denrées entrainera une augmentation du prix des repas d'ici la fin de l'année (6 €).

La CGSP a également rappelé la nécessité de prévoir un outil numérique pour tout le personnel ainsi qu'une formation (accès PersoContact).

La CGSP a réalisé une enquête, qui montre que le personnel du SPF Finances est très attaché au fait d'avoir accès à un restaurant d'entreprise et qu'il apprécie de manger des repas frais confectionnés par des collègues.

Soutenons nos collègues et continuons plus que jamais à consommer Fedorest !

**JF. LEMAIRE, AF. ENSAY ET P. HOULLEZ**

## **SPF JUSTICE - EPI**

# **TRAHISON DE LA MINISTRE VERLINDEN OU COMMENT MASQUER SON INCOMPÉTENCE !!!**

*Faute de discussions constructives avec la ministre de la Justice, nous discuterons régulièrement avec les gouverneurs de province*

**Colère et inquiétude...** Telles sont les deux émotions qui se disputent la primauté après la décision prise par le gouvernement ce 18 juillet 2026, de l'application de l'Art.20 de la loi de 2019 concernant les services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire à la demande de la ministre Verlinden.

**De la colère,** car les syndicats viennent tout juste de signer un accord constructif avec Mathilde Steenbergen, la Directrice générale des Prisons, afin de définir les besoins en matière d'effectifs minimaux durant les jours de grève, ceci pour assurer en toute sécurité les tâches qui doivent rester garanties au minimum.

La démarche de la ministre dénigre gravement l'engagement des syndicats vis-à-vis de l'administration pénitentiaire et, en réalité, elle dénigre d'un seul coup l'autorité de Mathilde Steenbergen.

**L'inquiétude est de mise,** car la situation dans les prisons reste désastreuse et il y a davantage de raisons d'être en conflit avec notre employeur que de parler d'un accord social.

Au début de cette année, les syndicats ont pourtant donné leur accord pour un plan visant à rendre le travail en prison plus attrayant, plus agréable et plus sûr.

Ce plan n'est toutefois pas encore mis en œuvre et ne le sera qu'au cours de la période 2026-2029.

Il est donc étrange et prématuré de lire que cet accord est utilisé par la ministre Verlinden comme argument pour

affirmer que la mobilisation du personnel pénitentiaire serait socialement acceptable.

Plutôt que de travailler à mettre en œuvre le plan social dans les plus brefs délais, de veiller aux points relatifs à la surpopulation, au manque de personnel, aux problèmes d'hygiène, aux infrastructures et équipements de sécurité qui appartiennent au passé... la ministre Verlinden, qui est manifestement incapable de régler cette situation catastrophique, opte pour la solution de facilité... l'attaque au droit de grève.

Nous voici donc réquisitionnables dès les premières 24 heures !!!

Encore faut-il que cette mission, que cette patate chaude, envoyée aux gouverneurs de province soit réalisable car oui Mesdames et Messieurs les gouverneurs, c'est à vous d'assurer la sécurité du personnel pénitentiaire et des détenus lors de conflit social, on dit merci qui...Merci Koen Geens qui est à l'origine de cette loi de 2019 et certainement le mentor d'Annelies.

Koen Geens n'avait aucune allure pour mettre un masque pendant la période COVID, Annelies Verlinden a choisi un masque qui ne se voit pas, celui de la TRAHISON...elle s'en mordra les doigts.

Prenez soin de vous camarades.

**G. WALLEZ**

## FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

### SECTEUR IX PAPO – PATO – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES UNE RENTRÉE DANS L'INCONNU

*Cette année encore, les transformations annoncées dans nos établissements ont profondément impacté le personnel, révélant des enjeux lourds : précarité grandissante, dialogue social fragilisé, et des droits parfois méconnus. Ensemble, faisons entendre la voix de ceux qui font vivre nos écoles au quotidien*

#### A. Secteur IX

La rentrée scolaire du personnel administratif et ouvrier des écoles...le stress du PAPO.

Cette année encore, les transformations imposées à l'enseignement et aux personnels qui le font vivre au quotidien suscitent de vives inquiétudes. Les mesures adoptées dans le cadre du récent décret-programme s'inscrivent dans une tendance désormais bien connue : davantage de contraintes pour les travailleurs, moins de moyens pour les services et une logique budgétaire qui prend progressivement le pas sur les considérations humaines.

Comme nous l'écrivions déjà l'an dernier, les agents sont confrontés à une dégradation progressive de leurs conditions de travail, conséquence directe de choix politiques qui privilégient les économies à court terme plutôt que l'investissement dans un enseignement public fort et de qualité. Cette rentrée ne déroge malheureusement pas à la règle.

Le décret-programme adopté en juin 2026 modifie en profondeur plusieurs dispositifs liés à la maladie. Jusqu'à présent, lorsqu'un agent bénéficiait d'un congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques, la partie non prestée de son horaire était rémunérée à hauteur de 80 % du traitement. À partir du 24 août 2026, ce pourcentage sera ramené à 60 %, ce qui entraînera une perte financière importante pour les agents concernés. Dans le même temps, la durée du mi-temps thérapeutique sera désormais limitée sur l'ensemble de la carrière, les conditions de prolongation seront renforcées et les possibilités

d'absence pour maladie sans certificat médical seront davantage encadrées. Toutes ces mesures entreront en vigueur le 24 août 2026.

Derrière ces modifications présentées comme des ajustements techniques se cache une réalité bien concrète : une réduction progressive des protections accordées aux travailleurs confrontés à des problèmes de santé. Le passage de 80 % à 60 % du traitement pour les prestations non effectuées dans le cadre du mi-temps thérapeutique illustre parfaitement cette volonté de réaliser des économies budgétaires sur le dos des agents les plus fragilisés.

Nous ne pouvons que constater la cohérence de ces décisions avec les politiques menées depuis plusieurs années. Réductions budgétaires, suppressions de postes, non-remplacements, surcharge de travail et restrictions de certains droits sociaux forment désormais un ensemble qui fragilise chaque jour davantage les conditions de travail dans nos établissements. Le phénomène que nous dénoncions déjà l'année dernière ne fait que se confirmer et s'accroître.

Plus inquiétant encore, tout laisse penser que cette évolution se poursuivra dans les années à venir.

Tant que les pouvoirs publics continueront à considérer l'enseignement comme une dépense à réduire plutôt que comme un investissement essentiel pour l'avenir de notre société, les mesures de définancement risquent de se multiplier avec, à la clé, une détérioration continue des conditions de travail et du service rendu à la population.

**G. WALLEZ, M. BALDAN ET N. EL KHATABI**





# RÉFORME DES PENSIONS

La loi du 30 mai 2026 portant la réforme des pensions a été publiée au Moniteur belge du 1<sup>er</sup> juin 2026. Vous trouverez dans cet article une synthèse dédiée plus spécifiquement aux cheminots.

## L'âge légal de la pension :

À côté du régime d'âge préférentiel du personnel roulant, la pension légale est fixée comme suit :

| Date de naissance                          | Âge légal de la pension |
|--------------------------------------------|-------------------------|
| Né(e) avant le 01.01.1960                  | 65 ans                  |
| Né(e) entre le 01.01.1960 et le 31.12.1963 | 66 ans                  |
| Né(e) à partir du 01.01.1964               | 67 ans                  |

## Pour prendre une pension anticipée, voici la durée de carrière et l'âge requis :

|                                 |
|---------------------------------|
| 60 ans et 44 années de carrière |
| 61 ans et 43 années de carrière |
| 62 ans et 43 années de carrière |
| 63 ans et 42 années de carrière |
| 64 ans et 42 années de carrière |
| 65 ans et 42 années de carrière |

En plus du tableau précédent, est venu s'ajouter une autre pension anticipée que je vais dénommer **la 60/42** c-à-d 60 ans et 42 ans de carrière.

Pour obtenir cette dernière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, l'agent devra comptabiliser au moins 42 années de carrière **comptant chacune 234 jours de travail**.

Le service militaire est pris en compte.

La manière de calculer une année de carrière pour un départ anticipé est aussi modifiée. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 (mais pour toute la carrière, en ce compris celle accomplie avant cette date), une année de carrière sera prise en compte si elle comptabilise 6 mois (et non plus 4 mois) de service. Pour ce qui est de la 1<sup>ère</sup> année, elle restera prise en compte si elle comptabilise au moins 104 jours (ou 4 mois).

Mesures transitoires : Pour ceux qui sont nés avant 1966 (60 ans en 2025) ils pourront voir leur première date de pension anticipée (Date P), retardée d'un an maximum. Pour ceux nés en 1966 (59 ans en 2025), la date P pourrait être prolongée de maximum deux ans.

## L'âge préférentiel de pension du personnel roulant :

La suppression des âges préférentiels pour le personnel roulant SNCB, à partir du 1<sup>er</sup> février 2027 est malheureusement maintenue.

Pour rappel et ce jusqu'au 31 décembre 2026, il faut minimum 55 ans et 30 ans de roulant pour jouir de ce départ anticipé tout en sachant que pour obtenir 75% de son dernier traitement, il faut comptabiliser 36 années de carrière.

Ci-dessous, dans le tableau vous trouverez des mesures transitoires pour la période du 01 février 2027 au 31 janvier 2038.

Cette mesure ne fait pas de distinction entre le système pur roulant et les carrières mixtes (Roulant – Sédentaire). Mais elle tient compte de la date à laquelle les conditions actuelles seront remplies.

| Date de pension *        | Nombre d'année en plus | Date de pension « corrigée » |
|--------------------------|------------------------|------------------------------|
| 01/02/2027 au 31/01/2028 | +1                     | 01/02/2028 au 31/01/2029     |
| 01/02/2028 au 31/01/2029 | +2                     | 01/02/2030 au 31/01/2031     |
| 01/02/2029 au 31/01/2030 | +3                     | 01/02/2032 au 31/01/2033     |
| 01/02/2030 au 31/01/2031 | +4                     | 01/02/2034 au 31/01/2035     |
| 01/02/2031 au 31/01/2032 | +5                     | 01/02/2036 au 31/01/2037     |
| 01/02/2032 au 31/01/2033 | +6                     | 01/02/2038 au 31/01/2039     |
| 01/02/2033 au 31/01/2034 | +7                     | 01/02/2040 au 31/01/2041     |
| 01/02/2034 au 31/01/2035 | +8                     | 01/02/2042 au 31/01/2043     |
| 01/02/2036 au 31/01/2036 | +9                     | 01/02/2044 au 31/01/2045     |
| 01/02/2036 au 31/01/2037 | +10                    | 01/02/2046 au 31/01/2047     |
| 01/02/2037 au 31/01/2038 | +11                    | 01/02/2048 au 31/01/2049     |

\* Date de pension est la première date qui vous permet de partir avec minimum 55 ans et 30 ans de roulant et pour les carrières mixtes, 60 ans moins 1 mois par semestre de service roulant effectué.

Si votre première date de pension (Date P), ne se trouve pas dans ce tableau, vous retombez dans la règle de la pension légale ou des pensions anticipées.

Les personnes visées par ces mesures transitoires ne seront pas impactées par le **Malus Pension**, mais bien par le nouveau calcul **du traitement de référence**.

### Le traitement de référence :

Pour rappel, actuellement pour les cheminots le traitement de référence se situe sur la moyenne des 4 dernières années.

| Année de naissance | Traitement de référence général | Traitement de référence – Cheminots |
|--------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1961 ou avant      | 5 ans                           | 1 mois                              |
| 1962               | 10 ans                          | 4 ans                               |
| 1963               | 11 ans                          | 4 ans                               |
| 1964               | 12 ans                          | 4 ans                               |
| 1965               | 13 ans                          | 4 ans                               |
| 1966               | 14 ans                          | 4 ans                               |
| 1967               | 15 ans                          | 4 ans                               |
| 1968               | 16 ans                          | 4 ans                               |
| 1969               | 17 ans                          | 4 ans                               |
| 1970               | 18 ans                          | 4 ans                               |
| 1971               | 19 ans                          | 5 ans                               |
| 1972               | 20 ans                          | 6 ans                               |
| 1973               | 21 ans                          | 8 ans                               |
| 1974               | 22 ans                          | 9 ans                               |
| 1975               | 23 ans                          | 10 ans                              |
| 1976               | 24 ans                          | 11 ans                              |
| 1977               | 25 ans                          | 12 ans                              |
| 1978               | 26 ans                          | 14 ans                              |
| 1979               | 27 ans                          | 15 ans                              |
| 1980               | 28 ans                          | 16 ans                              |
| 1981               | 29 ans                          | 17 ans                              |
| 1982               | 30 ans                          | 18 ans                              |
| 1983               | 31 ans                          | 20 ans                              |
| 1984               | 32 ans                          | 21 ans                              |
| 1985               | 33 ans                          | 22 ans                              |
| 1986               | 34 ans                          | 23 ans                              |
| 1987               | 35 ans                          | 24 ans                              |
| 1988               | 36 ans                          | 26 ans                              |
| 1989               | 37 ans                          | 27 ans                              |
| 1990               | 38 ans                          | 28 ans                              |
| 1991               | 39 ans                          | 29 ans                              |
| 1992               | 40 ans                          | 30 ans                              |
| 1993               | 41 ans                          | 32 ans                              |
| 1994               | 42 ans                          | 33 ans                              |
| 1995               | 43 ans                          | 34 ans                              |
| 1996               | 44 ans                          | 35 ans                              |
| 1997               | 45 ans                          | 36 ans                              |
| 1998               |                                 | 38 ans                              |
| 1999               |                                 | 39 ans                              |
| 2000               |                                 | 40 ans                              |
| 2001               |                                 | 41 ans                              |
| 2002               |                                 | 42 ans                              |
| 2003               |                                 | 43 ans                              |
| 2004               |                                 | 44 ans                              |
| 2005 ou après      |                                 | 45 ans                              |

Désormais, le traitement de référence est calculé sur la base de l'année de naissance.

### Le Malus pension :

Ce nouveau mécanisme a pour objectif d'inciter les travailleurs à ne pas prendre leur pension anticipée.

Les pourcentages ainsi que les « cohortes d'âges » auxquelles ils s'appliquent sont les suivants :

| Année de naissance pour le Malus | Pourcentage par année d'anticipation |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1961 à 1965                      | 2%                                   |
| 1966 à 1974                      | 4%                                   |
| 1975 ou plus tard                | 5%                                   |

Le **Malus** pension s'applique d'office aux travailleurs qui sont dans les conditions pour une pension anticipée et qui décident de la prendre. Ce n'est que si le travailleur répond à certaines conditions que ce malus ne s'applique pas. Pour l'éviter, il doit répondre à une **double condition** : prouver **35 années de carrière** comptant chacune **156 jours de travail** et démontrer sur l'ensemble de sa carrière **7020 jours de travail**.

Le texte publié prévoit, pour les temps partiels flexibles, une règle visant à « compenser » les jours d'une année à l'autre (mais de manière limitée) afin de répondre à la condition des 156 jours de travail. Ce n'est qu'une fois cette règle appliquée que la correction des **5 jours maximum pour l'ensemble de sa carrière** sera appliquée. Ce « joker » de 5 jours permet de compléter des jours de travail effectif manquants que ce soit pour atteindre les 156 jours pour la condition des 35 années de carrière ou encore pour le nombre total de jours de travail effectif.

En cas de départ à la pension anticipée et le non-respect de tous ces paramètres en fonction de votre date de naissance, on vous retirera de votre montant de pension un certain pourcentage et ce pendant toute la durée de paiement de votre pension.

Exemple : Si vous êtes né en 1971, que vous pouvez prendre un départ anticipé en 2034 (car vous comptabilisez 42 ans de carrière et 63 ans à ce moment-là) mais que vous ne justifiez pas des 35 années à 156 jours de travail qui sont exigées, ou qu'au total vous ne comptabilisez pas 7020 jours de travail, on vous retirera 16% (4 années d'anticipation sur l'âge légal) de votre montant de pension mensuel. Et ce jusqu'à votre décès.

Avec le lien ci-joint, <https://www.sfpd.fgov.be/files/3624/aperçu-des-périodes-de-carrière-qui-sont-prises-en-compte-ou-non-selon-chaque-mesure.pdf>, vous trouverez un aperçu des périodes de carrière qui sont prises en compte ou non selon chaque mesure de cette réforme.

**Tantièmes et coefficient d'augmentation :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, il ne restera plus que le seul tantième 1/60<sup>ème</sup>. Pour les fonctions qui, avant cette date, bénéficiaient d'un tantième préférentiel qui pour nous étaient les 1/55<sup>ème</sup> et 1/48<sup>ème</sup>, le calcul du montant de la pension en tiendra compte pour les services prestés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

De même, pour le coefficient multiplicateur de 1,05 qui sera supprimé pour les cheminots. Cette majoration per-

mettait d'atteindre plus rapidement la carrière nécessaire pour ouvrir le droit à la pension.

Pour toutes questions complémentaires relatives à cette matière plus que complexe, n'hésitez pas à prendre contact avec vos permanents régionaux.

**Thierry COUNE**  
**Secrétaire Général**

## SUPPRESSION DE LA PENSION POUR CAUSE D'INAPTITUDE PHYSIQUE

*La pension pour inaptitude physique aux chemins de fer belges était un régime spécifique applicable aux agents statutaires de la SNCB, d'Infrabel et de HR Rail reconnus définitivement inaptes à exercer toutes fonctions, sans possibilité de reclassement interne.*

En séance du 28 mai 2026 à La Chambre, **les parlementaires de la majorité** du gouvernement Arizona **ont adopté la loi portant la réforme des pensions.**

Cette réforme parue au moniteur le 1<sup>er</sup> juin 2026 supprime, entre autres, la pension pour cause d'inaptitude médicale.

Donc concrètement, aux yeux de cette loi :

1. En cas d'inaptitude temporaire, une réévaluation médicale par l'instance médicale compétente peut se faire à tout moment avec un délai maximum de 18 mois et au plus tard un mois avant l'expiration de ce délai.
2. L'agent peut solliciter à tout moment une nouvelle évaluation médicale après un délai de 6 mois.
3. En cas d'absence de potentiel d'employabilité, l'instance médicale décide que l'agent est médicalement inapte pour une durée indéterminée à exercer d'une manière régulière ses fonctions.
4. L'inaptitude « définitive » n'interviendra que si l'instance médicale compétente le déclare et ce uniquement après constat que l'employeur a fait **les efforts nécessaires pour adapter le poste ou réaffecter l'agent.**
5. Cette inaptitude a pour conséquence que l'employeur met fin aux fonctions de l'agent nommé à titre définitif. (plus de pension mais une cessation de fonction).

Selon la vision de la direction, le législateur, par sa réforme, veut **d'office** pour HR-Rail, instaurer un régime de **cessation de fonction pour raisons médicales** aux agents **nommés à titre définitif**. Cette cessation de fonction rompra définitivement le lien statutaire entre l'employeur et l'agent, entraînant toutes les conséquences juridiques et administratives qui en découlent.

De ce fait, le processus de révision du statut et du RGPS a été officiellement engagé par les directions des Chemins de fer ce 3 juin.

La direction nous a présenté les adaptations réglementaires et statutaires qu'elle estime nécessaires à la suite de cette modification législative : l'employeur pourra mettre fin aux fonctions d'un agent statuaire si la médecine de l'administration (HR Rail) déclare cet agent médicalement inapte pour une durée indéterminée et si l'employeur a effectué les efforts nécessaires pour adapter le poste de travail ou réaffecter l'agent. Cet agent pourra alors bénéficier de l'indemnité versée par la mutuelle, mais HR-Rail précise qu'il ne pourra plus bénéficier de la mutuelle des chemins de fer, des avantages du fonds des œuvres sociales et de l'assurance hospitalisation. Ainsi, la CGSP-Cheminots s'oppose fermement à cette réforme et estime qu'elle constitue une régression sociale pour les cheminots statutaires. Elle s'inscrit, selon nous, dans la politique de l'Arizona de « chasse aux malades », dont sont aujourd'hui victimes l'ensemble des travailleurs de notre pays. Inutile de rappeler, que depuis près d'un an et demi, nous nous sommes battus contre les multiples attaques par le gouvernement Arizona visant le statut des cheminots et les pensions, notamment à travers des manifestations et des grèves. La défense de la pension pour inaptitude physique faisait partie intégrante de nos revendications et de nos combats.

Ce dossier figurait à l'ordre du jour de la **Commission Paritaire Nationale du 2 juillet**, la CGSP/ACOD a demandé le report du vote étant donné que les documents soumis reposent notamment sur une loi (celle du 12 juin 2026 modifiant la loi du 20/07/1991 portant dispositions sociales

diverses – et qui impose à l'employeur public qui met un terme unilatéral à la relation statutaire de régulariser les cotisations de sécurité sociale) qui n'a été publiée au Moniteur belge que le 30 juin. Dès lors, nous n'avons pas disposé du temps nécessaire pour analyser de manière approfondie les conséquences de cette nouvelle réglementation.

Par ailleurs, des questions importantes subsistent à nos yeux concernant la situation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. À ce stade, nous ne disposons pas d'une clarté suffisante quant à l'impact des modifications proposées sur leurs droits et leur protection.

Face à l'insistance des chemins de fer pour faire passer ce dossier, la CGSP/ACOD n'a eu d'autre possibilité que de rejeter ces modifications réglementaires.

**Seule la CGSP a voté contre ces modifications. La direction a publié les adaptations réglementaires sur le site de HR-Rail. Nous déplorons cette démarche unilatérale.**

Notre service juridique évalue actuellement les possibilités de recours.

## GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SECURAIL - 28 MAI 2026

Le 28 mai 2026, la CGSP-Cheminots a organisé un groupe de travail national consacré au personnel Securail. Les discussions ont porté sur plusieurs sujets importants : les moyens de défense, les plannings, les demandes de congé, les formations ainsi que les conditions de travail en général.

### 1. Retours du terrain

Chaque participant a pu exprimer la réalité qu'il vit au quotidien sur le terrain. Les principaux constats sont les suivants :

- un manque de personnel à différents endroits, notamment parce que les absents de longue durée ne sont pas remplacés, alors que les tâches continuent d'augmenter ;
- des difficultés de collaboration avec la police dans plusieurs zones ;
- une forte inquiétude concernant la sécurité des agents face à l'augmentation de la violence ;
- les agents sont confrontés à de nombreux problèmes sociétaux : sans-abrisme, drogue, agressivité, etc. ;
- les maîtres-chiens demandent à pouvoir récupérer leurs compétences spécifiques ;
- des team leaders doivent régulièrement remplacer des agents absents sur le terrain, ce qui complique leurs missions RH (évaluations, coaching, accompagnement, etc.) ;
- des interrogations ont été formulées concernant les contrôles « Agatha », dont la pertinence est remise en question ;
- à l'X-Ray de Bruxelles-Midi, le faible nombre d'agentes féminines pose problème pour les fouilles de femmes ;
- la charge de travail de la cellule vidéo du SOC augmente fortement ;
- le SOC connaît de nombreux départs ;
- plusieurs interventions ont aussi porté sur l'état de certains locaux.

### 2. Points de discussion

#### Collaboration avec la police

La collaboration avec la police a constitué un point important des échanges. Dans ce cadre, nous avons invité un délégué syndical de la CGSP-Police, qui a expliqué les difficultés actuelles liées au manque de personnel.

À Bruxelles, l'effectif policier est d'environ 5 300 agents alors qu'il en faudrait près de 6 500. Une situation similaire est constatée au sein du SPC, dont les effectifs ont également diminué. Le camarade a insisté sur l'importance de renforcer la présence d'équipes sur le terrain. Plusieurs participants ont demandé une meilleure collaboration entre Securail et la police, notamment à travers davantage de patrouilles mixtes Securail-Police. Les différences entre les compétences respectives de la police et de Securail ont également été abordées.

#### Compétences de Securail et équipement

Les discussions sur les compétences et l'équipement des agents ont été particulièrement animées. Plusieurs questions ont été soulevées : Faut-il revoir le statut Vigilis de Securail, ? Faut-il prévoir davantage de moyens de défense ? Si oui, lesquels ? Qu'en est-il du rôle préventif de securail ?

Concernant les moyens de défense, les échanges ont notamment porté sur la matraque et les bodycams.

Pour la matraque, il a été rappelé qu'une adaptation de la législation serait nécessaire et qu'une formation approfondie devrait être prévue. Un projet pilote est actuellement en cours aux Pays-Bas et la direction suit ce dossier avec attention.

Concernant les bodycams, plusieurs questions restent ouvertes : qui pourra utiliser les images, dans quelles circonstances et quelle sera la plus-value alors qu'il existe déjà plus de 10 000 caméras ?

Les agents demandent à pouvoir disposer de radios fonctionnant sur le réseau ASTRID, comme les autres services de secours et de sécurité.

La question des formations a également été abordée.

### Planning et tableaux de service

Les propositions de prestations de la direction pour les différentes brigades ont été présentées. Concernant les demandes de congé, le nouveau système est globalement apprécié. Les agents savent désormais beaucoup plus tôt si leur demande est acceptée ou refusée.



### Conclusion

La CGSP-Cheminots interpellera la direction sur les différents points soulevés par les camarades durant cette journée.

**Filip PEERS, Secrétaire National**

## APPEL À CANDIDATURES

Le 18 juin 2026, le BEN a pris acte de la décision du président de mettre son mandat à la disposition du secteur Cheminots.

Nous faisons appel à candidatures afin de procéder à l'élection d'un nouveau président.

Les candidatures sont à envoyer pour le mardi 1<sup>er</sup> octobre 2026 à 12h auprès du vice-président, à l'adresse e-mail suivante [tony.fonteyne@cgspace.be](mailto:tony.fonteyne@cgspace.be).

La candidature doit être envoyée par une régionale et signée par le président régional Cheminots.

## AMICALE DES PENSIONNÉS MONS

L'Amicale « pensionnés et prépensionnés cheminots » de la régionale de Mons organise **vendredi 14 novembre 2025 à 12h00** son traditionnel « Repas des Anciens » qui aura lieu à la salle CARDI Place de Cuesmes n°10 à 7033 Cuesmes (parking aisé sur la Place).

Le Camarade **Arnaud DECOUX**, Secrétaire national, ayant en charge les pensions et œuvres sociales sera présent et nous fera brièvement le point sur les sujets d'actualité.

### Au menu, fraîcheur et qualité

- Apéritif et amuse-bouche, Entrées en buffet, deux Plats en buffet, Dessert et café.
- Boissons à volonté jusqu'à la fin du repas (Pour connaître les détails du menu, veuillez contacter les numéros indiqués dans la colonne de droite.)

Inscriptions, réservations et commandes pagnons et cougnolles :

- Françoise ROUSSEAU : 065/34.90.07 ou 0486 487 880
- Jean-Claude DUFRASNE : 065/ 34.92.69 (nouveau n°) ou 0479 429 516 ou par mail à l'adresse suivante : [jc.dufasne00@gmail.com](mailto:jc.dufasne00@gmail.com)

**Participation aux frais: 55€** (inchangé) à verser sur le compte

BE85 0019 2997 0806 AU PLUS TARD POUR LE 15/10/2026.

**Les participants se verront offrir la traditionnelle cougnolle boraine.**

Possibilité d'achat de cougnolles (9€) et de pagnons (8€) supplémentaires.

**À commander lors de l'inscription.**

**Luc Toussaint**

Président communautaire - CGSP Enseignement

## ÉDITO OBJECTION !

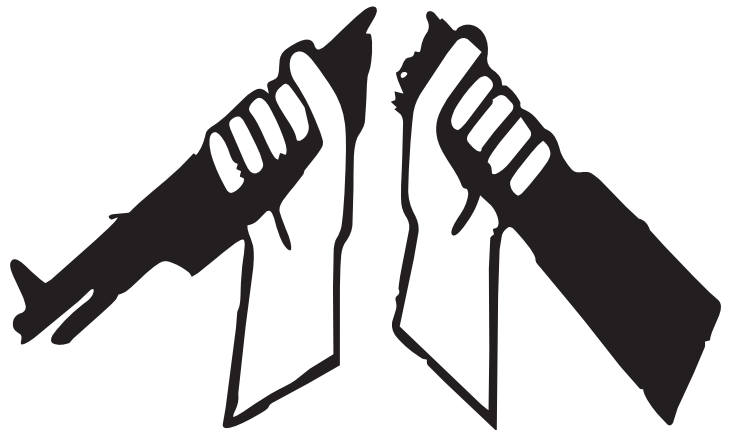
Il y a juste quarante ans, je constituais le dossier nécessaire à ma déclaration d'objection de conscience. Les hommes ayant la nationalité belge avaient alors l'obligation d'effectuer un service militaire d'un an<sup>1</sup>.

À l'époque, cela fait seulement 20 ans que notre pays reconnaît aux jeunes belges « le droit de refuser de tuer et d'apprendre à tuer », qu'on ne les jette plus en prison, et qu'ils peuvent effectuer un service civil dont la durée est toutefois bien supérieure à celle du service militaire.

En 1995, avec la suspension effective (décidée en 1992) de la conscription obligatoire, la loi portant le statut des objecteurs de conscience devient une législation dormante, non abrogée, mais sans nécessité.

Les motivations de la fin du service militaire sont<sup>2</sup> : la modification du contexte international (effondrement du bloc soviétique), la nécessité d'une armée plus moderne, professionnelle et mobile, et surtout une limite budgétaire stricte du budget de la défense à 99 milliards de francs ( $\pm 1,2\%$  du PIB). Il est vrai que les cadeaux fiscaux<sup>3</sup> faits aux plus riches « imposent » de limiter les dépenses publiques. Cette obligation d'économies s'applique également à l'enseignement et en particulier à l'enseignement francophone coincé dans un carcan institutionnel. On se souvient des dégâts causés...

Aujourd'hui, la situation internationale a de nouveau changé. La Russie s'enlise dans des conflits post coloniaux sans fin pour redessiner son territoire, dans le Caucase, en Moldavie et en Ukraine. Le président de la première puissance militaire mondiale veut le prix Nobel de la paix en faisant la guerre à la guerre, en bombardant à tout va, en pratiquant le kidnapping et l'assassinat ciblé, en menant des guerres économiques en fonction de son intérêt personnel, en soutenant l'extrême droite en Europe, en s'alliant à un gouvernement démocratiquement génocidaire, en supprimant le ministère de l'Éducation nationale et les financements de l'aide au développement...



Ce contexte sert de prétexte aux faucons qui réclament un important réinvestissement militaire et le retour à un service obligatoire. Le budget 2026 de la défense est de plus de 13 milliards d'euros, 2 % du PIB, soit quasiment le budget entier de l'enseignement francophone ou un peu moins de la moitié du budget total de l'enseignement en Belgique. Le rapport était d'un cinquième à la fin de la guerre froide. L'école coûte trop cher et doit faire des économies ?

Je voudrais aujourd'hui réaffirmer mon objection de conscience à ce que mon pays préfère préparer la guerre et y envoyer ses enfants que de construire des écoles où ils se sentiront bien et où ils pourront réfléchir à comment gérer le monde dans l'intérêt commun et non pour le bénéfice d'une minorité privilégiée.

- 
1. Avec des variations en fonction du lieu et du type de service
  2. Exposé des motifs : <https://refli.be/fr/lex/1980022050>
  3. La réforme fiscale de 1988 a abaissé le taux marginal supérieur de l'impôt sur le revenu de 70 à 55 %, ce taux est encore descendu à 50 % en 2001 et est resté à cette valeur depuis.

## DÉCRET-PROGRAMME 2 DANGER DÉMOCRATIQUE

*Exécration sur le fond, pitoyable sur la forme. Voilà comment nous pourrions qualifier le décret-programme 2 du gouvernement MR-Engagés, voté début juin. Néanmoins, le combat est loin d'être terminé.*



Si la méthode pose problème, les réformes, quant à elles, sont catastrophiques. Entre l'augmentation de la charge de travail de 10 % pour certain·e·s, le retour du désinvestissement dans les bâtiments scolaires, et les attaques envers travailleur·euse·s malades, leurs mesures sordides nous éloignent encore davantage de la promesse d'un enseignement de qualité et épanouissant pour tou·te·s. De plus, elles s'ajoutent à celles du décret-programme 1 (rabotage des moyens alloués à la gratuité des fournitures et au fonctionnement des écoles, la fin de la gratuité dans les académies) et des autres décrets-programmes, dont les conséquences sur l'école seront tout aussi négatives.

Le 4 juin 2026, le mépris du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), mené par la coalition MR-Engagés, a atteint son paroxysme. Après avoir piétiné la concertation sociale lors des négociations de l'avant-projet de décret-programme 2 (APD2) - le gouvernement a même osé inviter les organisations syndicales à négocier un APD3 avant même que l'APD2 ne soit voté, sous prétexte que celui-ci n'a « pas pour finalité de prendre de nouvelles mesures d'économies », - il a choisi de violer notre démocratie en piétinant les règles du Parlement de la FWB afin d'accélérer le vote.

### **Ce qu'on ne peut pas faire au foot, on peut le faire au Parlement !**

Si la coupe du monde peut vous paraître déjà loin, l'affaire Balogun est certainement encore fraîche dans vos mémoires. Pour rappel, la décision de la FIFA – suite à un appel du président américain Donald Trump - d'annuler un carton a beaucoup fait réagir, y compris chez Les Engagés. Le ministre des Affaires étrangères, Maxime Prévot, a notamment déclaré qu'« en tant qu'ancien arbitre de football », il a toujours « veillé au respect des règles ». On ne peut donc qu'en conclure que l'attachement de son parti aux règlements se limite au sport, et est condamné à rester aux portes du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles !

Suite à ce vote de la honte, les ministres Degryse et Glagny ont voulu afficher un semblant de bienveillance en déclarant que leur « porte est ouverte au dialogue ». Nous savons pertinemment qu'elles ne proposent qu'un dialogue de sourds, où elles n'acceptent de discuter que d'infimes détails. Qui peut encore croire en leur volonté d'écouter les travailleurs et les travailleuses de l'enseignement au-delà de répéter le refrain simpliste sur l'état des finances de la FWB.



## LE COMBAT CONTINUE

La lutte se poursuit, sur le terrain, dans les écoles, mais aussi par une voie juridique via l'introduction de recours en suspension et en annulation devant la Cour constitutionnelle. En effet, plusieurs mesures de ce décret violent clairement plusieurs principes inscrits dans la Constitution, notamment celui de non-discrimination (article 11) et le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine (article 23). De plus, le principe de **standstill** interdit, notamment, à l'État belge de diminuer le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitable ou le niveau de protection sociale déjà atteint.

**La bataille s'annonce rude, mais nous vaincrons!**



## JEUNESSE MOBILISÉE UNE RÉUSSITE POUR L'ÉCOLE, UN ÉCHEC POUR LA SOCIÉTÉ/CONFIANCE AVEC LE POLITIQUE



À la fois inquièt-e-s pour leur avenir et en colère, de nombreux élèves de l'enseignement obligatoire ont participé aux manifestations de l'enseignement en mai et juin 2026 avec deux objectifs clés : soutenir leurs professeur-e-s, directement attaqués par les mesures du décret-programme 2, et réclamer le respect de leur droit à un enseignement de qualité et accessible financièrement. En effet, quoique la majorité en dise, les élèves ont parfaitement intégré que cet infâme décret est la suite logique d'une politique néfaste pour l'école menée depuis le début législature MR-Engagés.

Malheureusement, comme souvent lorsqu'elle s'insurge contre ceux qui veulent assombrir leur avenir, la jeunesse a dû faire face à des tentatives de décrédibilisation.

La ministre-présidente, a laissé sous-entendre que certain-e-s jeunes seraient manipulés. Certains médias, ont diffusé des insinuations douteuses sur leur capacité des jeunes à faire preuve d'esprit critique, ou tout simplement à comprendre le contenu d'un décret-programme.

Face à ceux qui font de belles promesses aux jeunes en période électorale, puis tentent à tout prix de les discréditer lorsqu'ils leur demandent des comptes, la CGSP Enseignement tient à rappeler que l'une des missions prioritaires de l'enseignement est de « *préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste, respectueuse de l'environnement et ouverte aux autres* ».

cultures ». Il convient également de rappeler que tou-te-s les élèves de l'enseignement officiel suivent des cours d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté (EPC), qui visent entre autres, à ce qu'ils puissent construire une pensée autonome et critique, notamment en leur permettant de *«questionner ce qui [leur] semble évident, ainsi que de se poser des questions de sens et/ou de société»*<sup>1</sup>. Le référentiel souligne également que l'EPC *«doit permettre à chaque élève de participer activement au processus démocratique ainsi que de s'inscrire dans la vie sociale et politique. À cette*

*fin, les élèves seront outillés pour pouvoir prendre position, notamment par le débat collectif, sur diverses questions de société. Les élèves intégreront l'importance de débattre de l'intérêt général et d'y contribuer par des actions collectives (coopération). Ils s'informeront également en vue de questionner des sujets d'actualité ou d'évaluer l'impact de leurs gestes quotidiens.»*

Dès lors, les mobilisations d'élèves ne seraient-elles pas un merveilleux symbole de réussite pour l'école ?

1. Programme d'études pour l'enseignement - Philosophie et Citoyenneté, p.109

## LE CHEMIN D'UN DÉCRET

*Dans l'enseignement, le premier semestre de l'année a été rythmé par les rebondissements liés au désormais tristement célèbre « décret-programme 2 ». Mais quelles sont les différentes étapes qui mènent à l'adoption d'un décret ?*

### 1. INITIATIVE

Elle peut venir soit du gouvernement, soit des député-e-s. Dans le premier cas, on parle alors de « projet de décret », dans le second, de « proposition de décret ». Cette distinction est d'autant plus importante que le processus de contrôle varie grandement selon la nature du texte. En effet, seuls les avant-projets de décret sont soumis à la négociation, et doivent être soumis pour avis à la section de législation du Conseil d'État après avoir été approuvés par le gouvernement.

### 2. CONCERTATION

Une fois que le gouvernement s'est mis d'accord sur un texte, il doit obligatoirement ouvrir un processus de **négo-ciation** avec les organisations syndicales reconnues chaque fois que le texte touche aux droits des travailleur-euse-s, à leurs conditions de travail, de rémunération... même de manière indirecte.

Le but principal de ces négociations est la prévention des conflits sociaux. Dès lors, le gouvernement est censé rechercher l'accord le plus large possible pour assurer la paix sociale. Lorsque les discussions sont terminées, un protocole d'accord (ou de désaccord) - *reprenant les procès-verbaux des réunions et les avis - favorables ou défavorables* – sur les différentes parties est établi.

Parallèlement à ces négociations, le gouvernement concerte<sup>1</sup> les fédérations de pouvoirs organisateurs des écoles lorsque le décret modifie l'organisation scolaire. Il consulte<sup>2</sup> aussi les associations de parents lorsque cela est requis.

### 3. EXAMEN ET VOTE EN COMMISSION

Parmi les cinq commissions permanentes du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, deux ont une importance particulière pour le secteur enseignement: d'une part, *la commission de l'Education, de l'Enseignement pour Adultes, de la Promotion de Bruxelles et de la Recherche scientifique*, et d'autre part, *la commission du Budget, de l'Enseignement supérieur et des Bâtiments scolaires*. Chaque commission comprend 13 membres, élus suivant le système de la représentation proportionnelle.

Lors de l'examen du texte, les député-e-s débattent de son contenu et proposent des amendements (modifications du texte, ajouts, suppressions). S'ils sont rejetés, de nouveaux amendements pourront être introduits lors de la plénière, mais devront être soutenus par trois élu-e-s au moins. Ce chiffre passe à cinq si les amendements sont introduits après la clôture de la discussion générale.

Au cours des travaux, les commissions peuvent organiser des auditions afin de recueillir l'avis de parties prenantes. Si un tiers des membres du Parlement le souhaite, le Président peut demander l'avis du Conseil d'État sur le texte en cours d'examen.

Si après la première lecture, le texte est rejeté, il est alors renvoyé en commission. Si après la deuxième lecture, il ne recueille toujours pas la majorité des votes, le projet ou la proposition de décret est définitivement abandonné (sauf si celui-ci concerne le budget !).

Si le texte a été adopté en commission, il est prêt à être soumis au vote en plénière.

## INFRACTIONS AU RÈGLEMENT DU PARLEMENT

Les deux infractions majeures au règlement du Parlement – d'une part, le non-respect du délai de 84 heures imposé entre l'approbation du rapport en commission et la tenue de la plénière, et d'autre part, l'absence d'attente de l'avis du Conseil d'État sur l'un des amendements déposés par l'opposition avant la finalisation de la procédure - ont été commises à cette étape du processus législatif du texte du décret-programme 2.

Comme souligné par une constitutionnaliste interrogée par la RTBF<sup>3</sup>: « *Violer aussi frontalement le règlement du Parlement, cela revient à ouvrir une brèche dangereuse dans le respect des règles organisant la délibération démocratique* ».

## 4. VOTE EN PLÉNIÈRE

Le Parlement se réunit en séance plénière au moins une fois par mois.

Tout comme pour le vote en commission, le texte doit récolter la majorité absolue des voix exprimées afin d'être adopté.

## 5. SANCTION ET PROMULGATION

Le gouvernement doit reconnaître l'existence officielle du texte et ordonner son application en le signant.

## 6. PUBLICATION AU MONITEUR BELGE

Le décret entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au Moniteur belge, sauf lorsqu'il fixe lui-même une autre date d'entrée en vigueur.

1. Décret du 20 juillet 2006

2. Décret du 30 avril 2009.

3. « Décret-programme en Fédération Wallonie-Bruxelles : huit constitutionnalistes dénoncent une "violation frontale" du règlement parlementaire », RTBF, 8 juin 2026

# DROIT À LA DÉCONNEXION OÙ EN EST-ON DANS L'ENSEIGNEMENT ?

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les entreprises qui emploient plus de 20 personnes ont l'obligation de respecter leur droit à la déconnexion. Pour les membres du personnel enseignant, ce droit essentiel, bien qu'introduit dans tous les statuts par le décret du 18 janvier 2024, n'est pas encore complètement entériné.*

Le fait d'être en permanence connecté à son travail peut être source de stress et mener au burn-out, peu importe le secteur. Ces dernières années, la numérisation et le recours à de « nouveaux » moyens de communication ont fait accroître ce risque. Le droit à la déconnexion vise donc à prévenir ces phénomènes en garantissant aux travailleurs et travailleuses le droit de ne pas répondre aux demandes de l'employeur en dehors de leurs heures travail.

En 2024, un nouvel article portant sur ce droit a été introduit dans chacun des statuts des membres du personnel enseignant. Outre l'introduction de modalités pratiques et de consignes relatives à l'usage des outils numériques, il souligne la nécessité d'organiser « **des formations et actions de sensibilisation aux membres du personnel quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive** ».

Cependant, en tant qu'enseignant·e·s, il nous est difficile de faire valoir notre droit à la déconnexion car :



- la majorité de notre travail est invisible, et une bonne partie s'effectue à domicile (recherches pédagogiques, corrections...). Les moments de véritable déconnexion restent donc limités comme l'avait montré l'étude sur le temps de travail des enseignant·e·s réalisée en Flandre
- la loi fédérale, le décret du 18 janvier 2024 et les règlements de travail visent à préserver des temps de repos de sollicitations professionnelles (mails, appels, messages). Le droit à la déconnexion en tant que tel n'est pas encore inscrit dans l'ensemble des règlements de travail<sup>1</sup>.

Lorsque tous les textes seront d'application, il y aura lieu de dresser un bilan des effets de l'introduction de ce droit.

1. Le règlement de travail modifié pour y inclure la déconnexion est toujours, au moment d'écrire ces lignes, en cours de finalisation à WBE

## LA RICHESSE, C'EST NOUS !



De l'Arizona à la Commission Paritaire 326, les mêmes logiques sont à l'œuvre, pression sur le travail, recul de protections collectives, flexibilisation et recherche d'économies. Pris séparément, chômage, pensions, indexation ou budget peuvent sembler techniques. Ensemble, ils dessinent une même orientation celle de faire travailler plus longtemps, accroître la flexibilité et faire peser une part importante de l'effort sur ceux qui travaillent.

On nous répète que la Belgique doit économiser et réformer le marché du travail. Mais décider où économiser, qui travaillera plus longtemps ou qui perdra une protection, est un choix politique !

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2026, la limitation drastique dans le temps des allocations de chômage est devenue une réalité. Mais supprimer une allocation ne crée pas un emploi. Lorsqu'un travailleur perd son emploi, la disparition de son revenu de remplacement ne fait pas apparaître un poste correspondant à son expérience. Elle crée surtout de la pression sur le peuple.

Celui qui sait que son revenu va disparaître sera davantage susceptible d'accepter un emploi précaire ou moins rémunéré. Le chômage est donc devenu un élément du rapport de force politique et patronal.

La réforme des pensions s'inscrit dans la même logique. Certains doivent travailler jusqu'à l'âge légal dans des conditions dites « supportables », d'autres cependant, travaillent de nuit, en horaires décalés ou dans des environnements industriels. Un an de travail n'a pas la même réalité pour tout le monde, et particulièrement dans le gaz et l'électricité, où le travail use. Une politique juste devrait partir du travail réel, pas d'un tableau Excel...

L'indexation automatique, elle, est l'une des grandes protections du modèle social belge. Elle empêche partiellement que l'inflation transforme la hausse des prix en

baisse du niveau de vie. Eh bien là aussi, ceux qui créent la richesse, c'est-à-dire les travailleurs, se voient attaqués sur ce mécanisme de protection essentiel.

Les finances publiques seront un grand dossier de la rentrée. L'effort budgétaire à l'horizon 2029 atteint environ 7,7 milliards d'euros. Et le politique va et continuera d'aller chercher cet argent chez les travailleurs, les pensionnés, mais aussi dans la couverture sociale.

En CP 326 c'est la même bataille qui se joue, car réunie ce 25 juin 2026, la Commission Paritaire 326 a examiné recrutement, formation, intérim, et a débattu de l'avantage tarifaire, des pensions complémentaires et de la programmation sociale.

On observe toujours les mêmes mécanismes, là où une contribution de 0,10 % de la masse salariale des travailleurs barémisés doit être consacrée au recrutement et à la formation de personnes en difficulté d'accès à l'emploi, **GAZELCO** constate que les entreprises ne remplissent pas cette obligation et préfèrent verser au Fonds de Sécurité d'Existence la partie non exécutée de leur engagement. Autrement dit, plutôt que de recruter, et/ou former, on paie !

Dans un secteur qui affirme manquer de travailleurs qualifiés, et dont certains métiers sont en pénurie, il est difficilement acceptable de préférer une contribution financière à la formation et au recrutement. En revanche, la pénurie sert au patronat à justifier toujours plus de flexibilité !

Le dossier des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire devra revenir sur la table, car **GAZELCO** exige des travailleurs recrutés durablement et formés, et pas une main-d'œuvre transformée en variable d'ajustement.

Concernant l'avantage tarifaire des ACT, **GAZELCO** demande depuis plusieurs années que cet avantage sur

l'électricité et le gaz naturel soit correctement déterminé afin que les cotisations ONSS soient acquittées de façon juste et selon les principes connus.

Les employeurs annoncent une régularisation pour les 2023 et 2024 et souhaitent modifier le calcul de la partie de l'avantage dépassant les 30% sur l'électricité. Selon **GAZELCO**, cette modification pourrait augmenter sensiblement le montant dû par de nombreux travailleurs. Or le système repose sur un accord avec l'ONSS et les organisations syndicales, il ne peut être modifié unilatéralement ou sur base de l'unique fantasme patronal.

Après insistance, les employeurs ont in fine accepté la mise en place d'un groupe de travail d'experts ce 28 septembre avant l'application de toute modification éventuelle, qui se devra d'être le fruit de la négociation collective.

Dans le dossier relatif à l'amélioration des pensions complémentaires pour les travailleurs NCT, la CCT conclue, rencontre un obstacle dans sa déclaration de force obligatoire, et ceci dû à la norme salariale.

Si celle-ci n'est pas rendue obligatoire, certaines entreprises pourraient ne pas l'appliquer... Donc dans un même secteur, certains travailleurs pourraient bénéficier de l'amélioration et d'autres en seraient privés. Une CCT négociée en Commission Paritaire doit garantir les mêmes droits partout. **GAZELCO** exige qu'elle soit rendue obligatoire !

La Programmation Sociale 2025-2026 quant à elle, est en pleine négociation et est censée prévoir des avancées sociales... Cependant à ce stade les avancées obtenues ne sont que maigres !

La question des flexi-jobs dans nos activités reste ouverte, les employeurs ne se prononcent pas encore définitivement sur ce sujet.

**GAZELCO** maintient son opposition car la priorité doit être ailleurs, recruter, former, qualifier et fidéliser. La précarisation elle, n'est pas une politique ayant sa place dans notre industrie.

Nous aspirons à ce que septembre soit un moment de vérité, dans les dossiers des pensions complémentaires, de l'avantage tarifaire, de la Programmation Sociale et des flexi-jobs.

**GAZELCO** a indiqué qu'une proposition patronale améliorée devra être formulée en septembre afin qu'elle soit soumise à la base. La force syndicale vient des travailleurs, si les avancées ne sont pas au rendez-vous, il faudra construire le rapport de force nécessaire.



Notre secteur contribue à une richesse considérable. Sans ses travailleurs, aucun réseau ne fonctionne, aucun kilowatt n'est produit, aucun fluide n'est transporté, et aucune transition énergétique n'est possible.

C'est pourquoi la richesse créée par le travail, doit également être redistribuée vers ceux qui la produisent, en faisant bénéficier les travailleurs de ces gains, tout en privilégiant les emplois stables.

La rentrée ne doit pas être celle de la résignation ! Bien au contraire, la rentrée doit être celle de la prise de conscience sociale.

Les droits que nous considérons comme normaux ont été conquis par l'union des travailleurs, les congés payés, la sécurité sociale, les pensions, les conventions collectives, l'indexation etc., rien n'a été offert.

Ce qui a été conquis hier, sera remis en cause demain si nous cessons de défendre l'intérêt commun.

Si les propositions patronales restent insuffisantes, les travailleurs devront décider collectivement de la suite à donner à ces dossiers.

Sans travailleurs, il n'y a pas de richesse, et sans rapport de force, il n'y a pas de justice sociale !

**Romain WIJCKMANS**  
Secrétaire Fédéral **GAZELCO**



## RÉTROSPECTIVE: ET MAINTENANT, NOTRE FUTUR ?

*Depuis plusieurs années, les travailleurs de bpost vivent une succession de transformations qui s'enchaînent à un rythme soutenu. Réorganisations internes, adaptation du contrat de gestion, modification des horaires, restructurations logistiques, nouvelles entités au sein du groupe et décisions gouvernementales aux conséquences parfois lourdes pour l'emploi et les conditions de travail : le paysage postal que nous avons connu est en train de changer profondément.*

*Face à ces bouleversements, la CGSP Poste rappelle une évidence : une entreprise publique ne peut pas être pilotée uniquement à travers le prisme de la rentabilité. Derrière chaque réforme se trouvent des femmes et des hommes qui assurent quotidiennement un service essentiel à la population.*

### Une transformation permanente

Personne ne conteste la nécessité d'adapter l'entreprise aux réalités économiques et technologiques. Mais une question demeure : cette transformation se construit-elle avec les travailleurs ou contre eux ?

Sur le terrain, les collègues constatent surtout une augmentation permanente de la charge de travail, une pression accrue sur les résultats et une multiplication des changements organisationnels. Les travailleurs ont besoin de stabilité, de reconnaissance et de perspectives. Ils ne peuvent pas être considérés comme une simple variable d'ajustement dans les plans stratégiques successifs.

### Les horaires décalés : quand la flexibilité a un coût humain

Parmi les sujets qui suscitent le plus d'inquiétudes figure l'extension progressive des horaires décalés. Sous prétexte d'adapter l'organisation aux exigences logistiques et aux nouveaux flux opérationnels, les rythmes de travail sont de plus en plus bouleversés.

Pour les travailleurs, ces changements ont des conséquences concrètes. Ils affectent la vie familiale, l'organisation personnelle, la santé et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La CGSP n'a jamais refusé le dialogue sur les évolutions nécessaires du travail. Mais nous refusons que ces adaptations soient imposées sans réelle concertation ni prise en compte des réalités vécues au quotidien.

**Moderniser l'organisation du travail ne doit jamais signifier sacrifier l'humain.**

### Le contrat de gestion : garantir les missions de service public

Le contrat de gestion relatif aux obligations de service postal universel est entré en vigueur le 1er janvier 2024 pour la période 2024-2028. Il garantit la continuité du service universel tout en prévoyant certaines adaptations face aux évolutions du secteur postal.

**Pour la CGSP, ce contrat représente bien plus qu'un document administratif. Il constitue la garantie que chaque citoyen, où qu'il vive, puisse continuer à bénéficier d'un service postal accessible et de qualité.**

À l'heure où certains ne raisonnent plus qu'en termes de coûts et de rentabilité, nous rappelons que bpost exerce aussi une mission de cohésion sociale et territoriale.

La modernisation ne peut pas servir de prétexte à un désengagement progressif de l'État ou à une réduction continue des moyens humains.

### Le contrat de gestion et l'avenir du réseau Retail

L'un des grands enjeux des prochaines années concerne l'avenir du réseau des bureaux de poste. Au-delà du courrier et des colis, le contrat de gestion engage également bpost à maintenir une présence postale accessible à l'ensemble de la population. Les bureaux de poste, les points poste et les différents points de contact demeurent un élément essentiel du service public.

Pour la CGSP Poste, un bureau de poste n'est pas un simple point de vente. C'est un service de proximité. C'est souvent le dernier contact humain avec un service public dans certaines communes. C'est aussi un accompagnement indispensable pour les citoyens les plus vulnérables. Pourtant, les inquiétudes se multiplient.

**Réductions d'horaires, regroupements, transformations ou fermetures de bureaux continuent d'alimenter les interrogations des travailleurs comme des usagers.**

La digitalisation des services est une réalité. Mais la **fracture numérique** l'est tout autant. Des milliers de citoyens continuent de dépendre d'une présence physique et d'un accompagnement humain.

La CGSP sera donc particulièrement vigilante dans les discussions à venir concernant le réseau Retail. Nous refusons qu'une logique purement comptable conduise à affaiblir progressivement la présence postale sur le territoire.

**Une entreprise publique ne doit pas se retirer des territoires au moment même où les citoyens ont besoin d'elle.**

## Les décisions gouvernementales et leurs conséquences

Ces dernières années ont également été marquées par plusieurs décisions politiques ayant un impact direct sur l'activité de bpost.

La suppression du système historique de concession de distribution de la presse constitue sans doute l'une des plus importantes. Fin 2023, le gouvernement fédéral a décidé d'abandonner ce système et de le remplacer par d'autres mécanismes de soutien aux éditeurs. Cette décision a profondément modifié une activité que bpost assumait depuis de nombreuses années.

Au-delà des débats politiques, les travailleurs ont surtout retenu une réalité : davantage d'incertitude.

Chaque fois que les règles changent, ce sont les équipes de terrain qui doivent absorber les conséquences. Chaque réforme soulève les mêmes questions : **quel impact sur l'emploi ? Quel impact sur le service public ? Quel impact sur les conditions de travail ?**

**La CGSP continuera à rappeler aux responsables politiques que leurs décisions influencent directement l'avenir de milliers de travailleurs et la qualité du service rendu aux citoyens.**

## De Transport à Paxon : une nouvelle identité, les mêmes questions

Dans le cadre de sa réorganisation stratégique, le groupe poursuit également la restructuration de ses activités logistiques. Les activités de type 3PL sont appelées à être regroupées sous la marque Paxon, au sein d'une architecture plus large organisée autour de plusieurs entités spécialisées.

Pour les travailleurs concernés, les interrogations demeurent nombreuses.

Quelles garanties pour l'emploi ? Quelles garanties pour les conditions de travail ? Quelles garanties pour les acquis sociaux ?

Changer un nom ou créer une nouvelle entité est une chose. Garantir la sécurité professionnelle et l'avenir du personnel en est une autre.

La CGSP sera attentive à ce que ces restructurations ne servent jamais à contourner les droits collectifs ou à mettre les travailleurs en concurrence.

## Ne nous laissons pas intimider : défendre le droit de grève, c'est défendre notre avenir.

Comme si toutes ces transformations ne suffisaient pas, nous avons découvert ces derniers mois un nouveau cadre interne destiné à encadrer les situations de grève.

Selon ce cadre, lorsqu'un travailleur contractuel non-gréviste se présente au travail mais qu'aucune activité jugée « utile » ne peut lui être confiée en raison des conséquences

d'une grève, il pourrait être renvoyé chez lui sans rémunération pour les heures non prestées.

Cette mesure n'est pas anodine. Elle fait porter sur les travailleurs les conséquences financières d'un conflit dont ils ne sont pas responsables.

Le travailleur qui respecte ses obligations pourrait perdre une partie de son salaire parce que l'entreprise estime ne pas être en mesure de lui fournir du travail.

Pour la CGSP poste, cette orientation pose une question fondamentale de justice sociale.

Pourquoi le travailleur devrait-il supporter seul les conséquences d'une situation qu'il n'a pas provoquée ?

Chacun comprendra qu'en augmentant le risque financier autour des mouvements sociaux, on cherche également à affaiblir la solidarité qui constitue le fondement de toute action collective. Nous refusons cette logique.

Les travailleurs de bpost ont déjà payé un lourd tribut aux restructurations successives. Suppressions d'emplois, flexibilisation, sous-traitance et réorganisations ont profondément marqué l'entreprise.

Lorsque nous nous sommes mobilisés collectivement, nous avons obtenu des résultats. Nous avons pu freiner certaines dérives, préserver des acquis importants et rappeler à la direction que les travailleurs ne sont pas une variable d'ajustement.

**Le droit de grève n'est pas une faveur accordée aux travailleurs mais un droit fondamental** conquis grâce aux luttes de celles et ceux qui nous ont précédés. Chaque fois qu'une mesure vise à rendre son exercice plus difficile, plus coûteux ou plus risqué, il est de notre responsabilité de réagir. Plus que jamais, nous devons rester vigilants, solidaires et déterminés.

Parce que lorsque les travailleurs baissent les bras, d'autres décident à leur place.

## Restons unis

À la CGSP Poste, nous avons choisi notre camp depuis longtemps : celui des travailleurs, celui de la solidarité et celui du respect de nos droits.

« Une entreprise publique ne se mesure pas au nombre de bureaux qu'elle ferme, mais à la qualité du service qu'elle maintient pour chaque citoyen. Moderniser, oui. Abandonner, jamais. Et lorsqu'il faut défendre nos droits, la solidarité reste notre plus grande force. »

**Thierry TASSET**  
Secrétaire Général CGSP poste





## JOUR DE COLÈRE

Dies irae. Jour de colère que celui-là où la confiance s'est brisée. Dans le Requiem, le Dies irae annonce la séquence la plus redoutée : celle du jugement. Le requiem que nous pleurons, nous, c'est celui de la concertation sociale. La concertation trahie, dévoyée, la concertation rompue.

Celle où se joue un jeu de dupes, celle où le dialogue nécessaire devient un simple monologue tellement redondant que plus personne ne l'écoute.

Les travailleurs ne sont pas une roue de secours, une variable d'ajustement dans un jeu de mécano où l'on serre une vis ici, où l'on serre un boulon là. Sans nous, aucun bus ne roule !

À l'instar du gouvernement wallon dont l'arrogance n'a plus de limites, la direction de l'OTW pense-t-elle vraiment pouvoir se passer de nous ? Pense-t-elle vraiment sérieusement ignorer depuis ses bureaux climatisés que ce sont les travailleurs, les chauffeurs et mécanos qui font tourner l'outil ? Que, sans eux, aucun de leurs calculs froids ne produira jamais rien ? Nous ne sommes pas morts. Le glas ne sonne pas pour nous et la messe de requiem n'est pas dite !

Mais nous sommes en colère. En colère pour le temps perdu, pour le gâchis de tant de sacrifices sur l'autel sanguinolent de l'austérité sans fin. En colère contre les promesses non tenues, contre les promesses en l'air que la Direction nous adresse sans jamais vouloir les signer dans un protocole. En colère enfin quand, cerise sur le gâteau, la Direction pense pouvoir nous amadouer avec des miroirs aux alouettes ; en nous vendant pour un mieux des chèques repas en lieu et place de la solidarité que nous avons bâtie avec nos Fonds sociaux.

C'est sans doute ce qui nous fâche le plus. Non qu'on tente de nous prendre pour des cons mais que nous ne mesurerions pas le bond en arrière qualitatif de la rupture de solidarité qui se fait sur le dos des travailleurs. Car ces propositions de cacahuètes représentent réellement une cassure franche entre le système social que nous avons solidairement construit des fruits de notre labeur et ce mesquin système libéral qui ne reconnaît que les « mérites » individuels, mérites bien évidemment laissés à la seule appréciation patronale.



Nous sommes fâchés car il est fâcheux que les accords soient oubliés, que les règlements ne soient pas observés. Nous sommes fâchés lorsque les faits accomplis, les décisions unilatérales, les ukazes, les arguments d'autorité se multiplient et prennent le pas sur ce que devrait être une concertation digne de ce nom. Imposer par exemple un plan canicule identique à toutes les unités d'exploitation et sans même en discuter avec celles et ceux à qui il devrait s'appliquer, est non seulement une erreur grave, c'est la faute de trop qui justifie notre colère et notre jugement.

Si la concertation sociale ne peut s'accomplir autour de tels sujets, comment croire les promesses qui nous sont faites de négocier les autres dossiers beaucoup plus exigeants ? Sans confiance, il n'y a pas de négociation possible. Les représentants des travailleurs sont un frein à la domination patronale. Ils sont le contre-pouvoir indispensable qui fait remonter de la base non seulement les revendications ouvrières mais aussi les alertes du terrain, les possibilités concrètes des projets, les abus de la bureaucratie. Les ignorer n'est pas qu'une forme de mépris social, c'est vouer toute l'entreprise à l'échec.

Notre colère s'exprimera avec celle de tous nos Camarades de la FGTB. Jour de colère que celui de la rentrée sociale !

**Serge DELCHAMBRE**  
**Secrétaire interrégional wallon**  
**Secrétaire fédéral adjoint TBM**



## ÉDITORIAL

Bonjour à toutes et tous,

Depuis plusieurs mois, vous l'aurez remarqué, des tensions sont présentes chez SKEYES, celles-ci ont entraînés des arrêts de travail début juin et un nouveau préavis de grève à la tour de Charleroi début août.

Cette Tribune va donc laisser une place importante au secteur SKEYES afin d'éclaircir les choses et de permettre à chacun de mieux comprendre la situation qui occupe ses employés.

Les autres secteurs ne seront malgré tout pas en reste, car malgré la trêve estivale, de nombreuses choses se passent encore.

Vous l'aurez donc compris, outre le contexte politique qui nous concerne tous, les choses bougent également au sein des entreprises. De nombreuses décisions, souvent liées aux choix politiques, impactent les travailleurs à travers le pays, mais plus spécifiquement en ce qui concerne l'ensemble des services publics.

À ce sujet, vous serez très bientôt informés des nouvelles actions syndicales régionales et/ou nationales qui se dérouleront encore en cette fin d'année.

Le combat pour nos droits, pour nos conquies mais également pour le respect du travail, du travailleur et de ses compétences est loin d'être terminé.

J'en suis sûr, vous serez avec nous dans les rues afin de vous faire entendre, tout comme nous sommes avec vous dans les entreprises pour vous faire respecter.

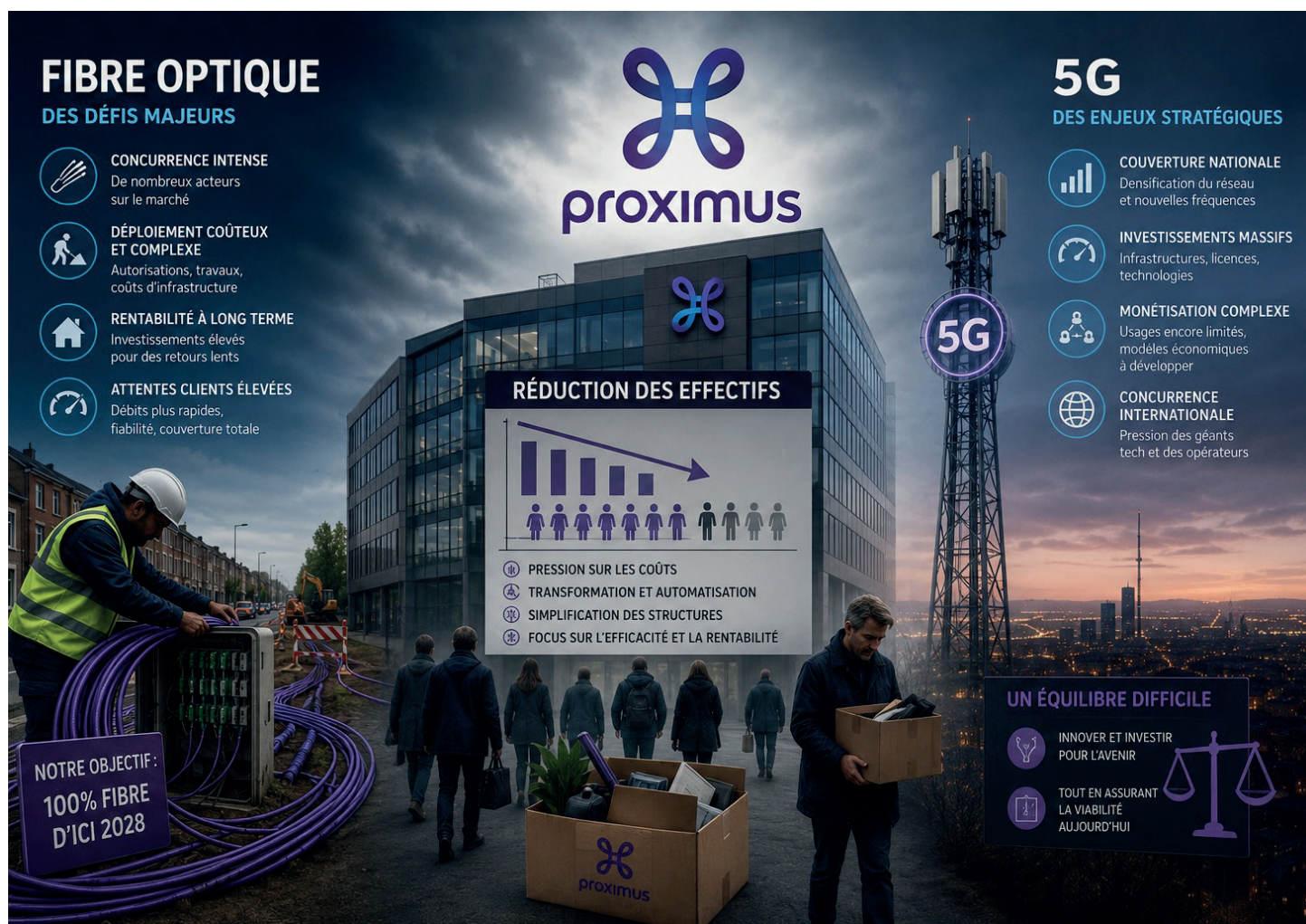
Cette lutte ne sera pas vaine et doit être un exemple pour les générations futures.

**L'exploitation mène à la révolution !**

**Fabrice MATHIEU**



# PROXIMUS



Chez Proximus, faut-il le rappeler, le plan SWP (réorganisation, réduction et optimalisation du personnel) suit son cours.

Oltre ce plan de réorganisation, il faut composer avec la diminution de la valeur boursière de l'entreprise, la concurrence de plus en plus pressante, le contexte politique national et le contexte géopolitique mondial ...

Bref, tout cela semble très anxiogène, malgré tout l'entreprise relève les défis et se porte plutôt bien, mais il est évident qu'il est demandé beaucoup plus d'efforts, de souplesse et de résilience aux employés : Cette situation ne peut pas perdurer, de nombreux services se nt en effectif minimal mais doivent continuer à produire toujours plus.

La CGSP le rappelle régulièrement à l'employeur et négocie pour constamment améliorer cette situation et les conditions de travail des employés.

Autre sujet important en cette période : après avoir concerté les comités des différentes régions du pays, nous sommes actuellement en discussion avec les autres organisations syndicales afin d'établir un cahier revendicatif pour la prochaine convention collective 2027-2028. Bien que les propositions de demandes soient encore nombreuses, il est à constater que pour l'ensemble des travailleurs, les mêmes sujets apparaissent régulièrement et sont orientés vers la garantie d'emploi et le maintien ou l'amélioration des avantages déjà présents, tels que la valorisation des chèques repas ou encore l'amélioration de l'avantage GSM Ambassador, sans oublier nos pensionnés et la renégociation de leur assurance hospitalisation.

**Fabrice MATHIEU**

## SKEYES

Ces premier et deux juin derniers, un arrêt de travail national et global a complètement bloqué le ciel belge, immobilisant les avions au sol et ce afin de dénoncer un préaccord fait entre la direction et le représentant syndical de la CSC contre l'avis général.

En effet, depuis environ deux ans, la CGSP a entamer des discussions avec l'entreprise afin de régulariser les salaires d'une certaine catégorie de travailleurs lésés, mais aussi pour convenir d'aménagements de fin de carrière pour l'ensemble des employés ou encore une amélioration des conditions et du cadre de travail de chacun.

À tout cela, viennent également s'ajouter les négociations pour la migration des services du contrôle aérien vers les « Tours Digitales » alias le projet DITO.

Toutes ces revendications créent des frustrations chez les employés. C'est pourquoi des mouvements humeurs se sont produits et risquent de se produire encore si l'entreprise reste sourde aux appels des employés et des organisations syndicales. C'est donc dans ce contexte que je

suis intervenu en commission paritaire du 12 juin avec la déclaration suivante que vous pouvez retrouver dans le PV de cette commission :

« Aux membres de la Commission paritaire de Skeyes :

Monsieur le Président, chers Membres de la Commission paritaire,

La CGSP tient à faire la déclaration suivante concernant la gestion du dossier DITO Wallonie et le dialogue social y correspondant mais également par rapport au dialogue social de manière générale au sein de SKEYES.

Dans le cas du dossier DITO Wallonie, nous sommes profondément déçus de la façon dont se sont déroulé les choses. En effet, la délégation de la direction menée par le CEO, Monsieur Decuyper, faisait miroiter depuis plusieurs mois de grandes avancées sociales pour les membres du personnel concernés par le projet des tours digitales, projet qui propose lui-même de grandes avancées



technologiques et un positionnement stratégique de SKEYES dans le domaine du contrôle aérien, ce à quoi l'ensemble des employés est sensibilisé.

Néanmoins, les transformations et adaptations nécessaires dans l'entreprise mais surtout dans le chef des travailleurs concernés, ne semblent pas faire écho dans l'esprit des membres de la direction. En effet, plus de flexibilité, plus de connaissances techniques, plus de formations, aussi bien théoriques que pratiques sont demandées à des travailleurs ayant déjà une grande expérience et une ancienneté certaine dans l'entreprise.

L'ensemble de ces contraintes représente un changement de vie certain pour ces travailleurs, tel un changement de résidence administrative, incluant également une plus grande mobilité. La zone géographique de prestations pour ces travailleurs s'étendant dorénavant à la couverture complète de la Wallonie puisque tous les sites wallons où Skeyes a de l'infrastructure devront être couverts par ces agents.

Nous parlons bien sûr des activités techniques mais également des services météo ou encore des contrôleurs du ciel.

Nous avons pu participer à deux réunions de « négociations finales DITO », à la suite desquelles il nous est demandé de nous positionner sur un accord ou non par rapport à un texte présenté en 3 minutes via un projecteur, en version néerlandaise et pour laquelle nous ne pouvons pas recevoir de version écrite ...

Cette version finale, de ce que nous avons pu en retenir furtivement, n'apportait aucune réponse à toutes les questions, réflexions ou demandes que nous avons faites sur la première version, dans un délai très court et contraignant également (entre le 20 et 28 mai, comprenant un week-end de 3 jours), ce qui est très compliqué pour consulter nos affiliés concernés sur les mesures proposées.

Pour conclure, monsieur le Président, ce serait un euphémisme que de dire que nous sommes très déçus de cet état de fait. Il nous paraît en effet important que le respect envers les employés, leurs expériences, leurs compétences, leur flexibilité et surtout leur engagement envers cette belle entreprise qu'est SKEYES, soit la priorité dans ces prochains entretiens.

Vous aurez donc aisément compris, monsieur le Président, qu'en l'absence de texte en notre possession, il nous a été impossible de juger et de défendre le contenu de cet hypothétique « Accord DITO Wallonie ».

Nous espérons cependant que l'établissement de nouveaux entretiens concernant ce dossier puisse enfin faire avancer les choses de façon saine et constructive.

Je vous remercie. »

Le Président espère que les négociations ultérieures en la matière pourront se dérouler sereinement. Le CEO prend acte de cette déclaration.

Bien sûr, à la suite de ces différents événements, les réunions se sont enchaînées sans pour autant apporter, à ce jour, d'avancées significatives sur les demandes déposées.

Cependant, la sphère politique s'est penchée sur le problème (le problème lié à la grève) et souhaite, tout comme à la SNCB, instaurer un service minimum.

Nous connaissons déjà un service minimum chez Skeyes mais qui ne vise qu'à assurer les vols médicaux, militaires, d'État ou ayant une urgence affirmée.

Ce que souhaite le politique aujourd'hui c'est également un service minimum pour les vols commerciaux...

Pour cela, nous avons été invités au cabinet du Ministre de tutelle, Mr Crucke, afin d'entretenir une première discussion sur le sujet et d'établir les principes de base comme appliqués à la SNCB, ce à quoi nous avons demandé que soit faite une proposition écrite et concrète, avec les principes évoqués, afin que nous puissions faire nos remarques éventuelles et prendre position en tant que représentant des travailleurs.

Vous l'aurez donc compris, le climat actuel chez Skeyes est loin d'être au beau fixe et les discussions vont dans tous les sens, mais notre intention est bien de faire évoluer les dossiers importants pour l'avenir des travailleurs. C'est pourquoi nous vous consultons régulièrement afin d'être au plus proche des attentes de chacun.

**Fabrice MATHIEU**



**Envie d'en savoir plus?**  
Visitez notre site!  
**CGSP IRW Telecom-Aviation**



## IBPT

À l'IBPT, les réunions de concertation se poursuivent. Notre permanent en charge du secteur, Pascal Devos, et les délégués de l'entreprise suivent ces dossiers de près et en assurent le suivi méticuleux.

Voici le résumé des dernières concertations avec l'entreprise :

### Comité de Secteur VIII du 27-05-2026 (Modifications des Statuts administratif et pécuniaire) :

Protocole d'accord signé par les trois OSR. Ces adaptations portent essentiellement sur l'octroi de chèques-repas de 6 € par jour aux membres du personnel ne bénéficiant pas d'une indemnité de route ou d'allocations forfaitaires de frais de séjour, l'augmentation des indemnités de route pour les membres du personnel exerçant une fonction itinérante, la mise en place d'une nouvelle politique de mobilité (accès aux parkings SNCB, leasing vélo, etc.) ainsi que le paiement rétroactif des services de garde NETSEC.

Le Conseil d'État dispose de 30 jours pour statuer sur les textes et peut, à titre exceptionnel, demander une prolongation de 15 jours.

La publication des arrêtés royaux au Moniteur belge devrait être effective pour la fin juillet ou début septembre 2026.

Les OSR et l'IBPT devraient prochainement entamer de nouvelles négociations en vue d'adapter à nouveau les statuts et le règlement de travail afin de tenir compte des nouvelles dispositions législatives relatives au Trajet de réintégration 3.0 et à la suppression de la pension pour raisons médicales.

### Comité Supérieur de Concertation du 01/06/2026

**Mobilité :** Dans le cadre de la nouvelle politique de mobilité précitée, les OSR ont entamé des discussions sur la base d'une proposition d'adaptation des modalités relatives aux avantages en matière de transport soumise par l'IBPT. Il s'agit principalement de mettre en place une mobilité multimodale pour les membres du personnel pratiquant le télétravail (abonnement Flex et accès aux parkings SNCB, abonnements SNCB combinés avec ceux de De Lijn, du TEC et de la STIB, indemnités vélo, etc.). Les travailleurs non itinérants n'ayant pas accès au télétravail pourront également opter pour une formule de mobilité modulable. Concernant l'octroi de réquisitoires de train pour les déplacements privés, il a été décidé d'aligner l'avantage accordé aux contractuels sur celui des statutaires. À noter également qu'à partir du 1er janvier 2027, les possibilités d'échange de réquisitoires contre des billets internationaux seront étendues (TGV, ICE, EuroCity, EuroCity Direct).

### Evacuation du bâtiment pour les personnes à mobilité réduite (PMR) :

À la suite des dysfonctionnements rencontrés en début d'année, un outil de communication a été développé par le gestionnaire du bâtiment Allianz à destination des personnes à mobilité réduite (PMR). Il consiste en la mise en place d'un système de « Push Button » permettant de mettre directement les PMR en contact téléphonique avec l'équipe de sécurité en cas d'évacuation.

### Prochains Comités Supérieurs de Concertation :

Le prochain Comité supérieur de concertation, initialement prévu le 7 septembre 2026, sera reporté à la semaine suivante.



Lors du Comité du 19 octobre 2026, les résultats de l'enquête relative à l'analyse des risques psychosociaux seront présentés par le Conseiller en prévention – aspects psychosociaux de Cohezio. Nous aurons ainsi l'occasion d'examiner les éventuelles évolutions observées depuis le précédent exercice, réalisé en 2018. En juin 2026, le taux de participation s'élevait à près de 75 %.

Fabrice MATHIEU

**ENSEMBLE  
NOUS SOMMES  
PLUS FORT !**

JUSTICE SOCIALE  
TOLÉRANCE  
LIBERTÉ DE PENSÉE

Dignité humaine

Pluralisme

PLURALISME

ESPRIT CRITIQUE

ESPRIT CRITIQUE  
ÉMANCIPATION  
TOLÉRANCE

émancipation

Pluralisme

DIGNITÉ HUMAINE

DIGNITÉ HUMAINE

ÉMANCIPATION

tolérance

PLURALISME

pluralisme

démocratie

esprit critique

TOLÉRANCE

DÉMOCRATIE

liberté de pensée

TOLÉRANCE

PLURALISME

JUSTICE SOCIALE

LIBERTÉ DE PENSÉE

ESPRIT CRITIQUE

liberté de pensée

DIGNITÉ  
HUMAINE

JUSTICE SOCIALE  
TOLÉRANCE  
LIBERTÉ DE PENSÉE  
DIGNITÉ HUMAINE

JUSTICE SOCIALE

PLURALISME

DÉMOCRATIE

Liberté de pensée



L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL :  
L'ÉCOLE DE LA RÉUSSITE



Membre de WeMedia

Trimestriel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable: Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11