



CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

SECTEURS P. 22 à 43



**1^{ER} MAI
EN LUTTE**

**POUR LA
JUSTICE SOCIALE
ET LA PAIX MONDIALE**

STOP

ARIZONA ARIZONA



ÉDITO P. 5
Il faut que ça change



ARIZONA P. 8
Protester sous pression



DOSSIER P. 11
Réforme Copernic. 25 ans

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Il faut que ça change
- 4 DANS NOS RÉGIONALES**
- 5 SECRÉTARIAT PERMANENT**
La relève est assurée
- 6 NOS ACTIONS**
Ils persistent, on continue !
- 8 COMBATTRE L'ARIZONA**
Protester sous pression
- 11 DOSSIER**
Reforme Copernic. 25 ans de NPM
- 15 ACTUALITÉ DU FÉDÉRALISME**
Le régionalisme : une exigence plus nécessaire que jamais
- 18 LUTTE DES FEMMES**
À travail égal, salaire égal. 60 ans FN Herstal
- 19 NOS MÉDIAS**
Interview Salomé Saqué sur Matribune.be
- 20 CULTURE**
Congrès européen FIA
- 21 IRB**
Budget du gouvernement bruxellois
- 22 ADMI / www.cgsp-admi.be**
22 / Admi-mots
23 / Fedasil : Du respect !
25 / Soins de santé en colère
- 22 IRW MINISTÈRES / www.cgsp-ministeres.be**
26 / Secteurs 16 et 17 : une même logique de recul
24 / Nos combats
- 25 CHEMINOTS / www.cgsp-cheminots.be**
28 / Édito : La grève, une arme au service du respect
29 / Réunion B-TC
30 / Création de la SNCB-Académie
- 28 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
33 / CDI Enseignant
34 / Mobilisation à la FWB
35 / Impacts de la suppression des provinces
- 36 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
36 / Optimisation pension NCT
- 37 POSTE / www.cgspposte.be**
37 / 20 jours de grève
- 39 TBM**
39 / Arrêt facultatif
- 40 TÉLÉCOM AVIATION**
40 / Édito : La lutte continue
41 / PROXIMUS / Premier bilan pour SWP
42 / SKEYES / Implémentation de DITO
43 / IBPT / Négociations



IL FAUT QUE ÇA CHANGE



Il faut que ça change. 14 mobilisations en 16 mois. Trois manifestations comptant plus de 100 000 personnes. Des grèves dans tous les secteurs de l'économie, des actions menées par la FGTB mais aussi bien sûr par tous nos secteurs et l'ensemble de nos régionales. Chacun de nos coups porte, chacune de nos réactions est un clou dans le cercueil de la coalition fédérale. Ainsi, ils ont dû reculer sur les emplois de fin de carrière ou sur l'augmentation de la TVA. Ce n'est pas nous qui nous essoufflerons les premiers même si de nouvelles attaques sont déjà annoncées comme le sabotage de l'indexation automatique des salaires ou l'augmentation de la fiscalité indirecte.



Tout cela au moment-même où la population est étranglée par l'inflation et la hausse des produits pétroliers. Faut-il être aveuglé à ce point par son agenda idéologique pour ignorer la souffrance des gens? Faut-il être privé à ce point d'un minimum d'empathie pour ne pas entendre la colère des travailleurs? Faut-il manquer à ce point d'intelligence pour continuer obstinément des politiques qui ne marchent pas? Que penser d'un gouvernement qui n'accepte de parler avec les travailleurs des chemins de fer qu'au bout de huit jours de grève? Que dire d'un gouvernement qui attend 12 jours de grève dans les TEC pour proposer un dialogue social? Quelle estime peut-on accorder à un gouvernement qui laisse un conflit s'enliser 20 jours à Bpost avant de proposer une conciliation sociale?

C'est dans la réponse à ces questions que se joue notre propre responsabilité. Dans notre capacité à refuser, concrètement, ce que cette manière violente d'exercer le pouvoir tente de nous imposer: la sidération, la soumission, l'effondrement. Il faut que ça change! Nous ne cesserons de le répéter, la seule limite à la domination, c'est notre résistance à la domination.

Et la résistance, elle est inscrite au cœur de notre histoire tout autant que la promesse des beaux jours à l'annonce du mois de mai. Portons le Triangle rouge, mes camarades! Plus qu'un symbole, c'est un cœur qui raconte une histoire, celle de nos luttes pour nos droits et, à l'approche du Premier mai, pour nos droits aux temps non contraints. Et à l'approche du 8 mai pour nos droits à la liberté, pour s'opposer encore et toujours à l'extrême droite, aux fascismes qui s'immiscent dans toutes les failles où notre vigilance faiblit.

Nous ne pouvons pas faiblir, camarades! Nous vous appelons à faire battre ce cœur et battre le pavé dans vos régionales ce Premier mai, jour de solidarité entre tous les travailleurs en lutte pour la conquête de leurs droits. Mais aussi le 8 mai à Breendonk pour que soit à nouveau férié le jour de notre victoire sur les nazis. Et à nouveau le 12 mai dans les rues de Bruxelles lors de la manifestation nationale contre l'Arizona mais pour nos pensions, nos statuts, nos services publics. Nous manifesterons aussi le 14 juin pour que sonne l'heure de la justice sociale et non plus le glas de la guerre.

Le mois de mai est à nous; il l'a toujours été! C'est le Temps des cerises, celui du soleil au cœur des amoureux comme celui des gouttes de sang tombant sous la feuille. Il faut que ça change: c'est le souvenir que l'on garde au cœur! Bon Premier mai, camarades!

PATRICK LEBRUN

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

VIOLAINE DENEYS

Secrétaire générale de l'IRB-CGSP

FAIRE **VIVRE** LES RÉSISTANCES



DANS NOS RÉGIONALES

RÉGIONALE DE CHARLEROI - CGSP – ADMI

APPEL À CANDIDATURES

REMPLACEMENT DU SECRÉTAIRE RÉGIONAL du secteur CGSP-ADMI de Charleroi (Barbion Philippe).

Les conditions sont les suivantes :

- La candidature doit être présentée par la section d'origine de la CGSP-ADMI Charleroi.
- Elle doit respecter le ROI de la régionale et celui du secteur wallon.
- Elle doit obligatoirement être envoyée par pli postal en recommandé.

Le courrier doit être adressé à Barbion Philippe, Secrétaire régional, 42 rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La clôture pour la réception des candidatures est le 18 mai 2026.

REMPLACEMENT DE LA PRÉSIDENTE du secteur CGSP-ADMI Charleroi (Mignon Fabienne).

Les conditions sont les suivantes :

- La candidature doit être envoyée au secrétaire régional (Barbion Philippe).
- Celle-ci doit être envoyée par pli postal en recommandé.

Le courrier doit être adressé à Barbion Philippe, Secrétaire régional, 42 rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La clôture pour la réception des candidatures est le 18 mai 2026.

Tout litige éventuel sera traité par le bureau et présenté à l'exécutif régional.

RÉGIONALE DE CHARLEROI

S.C. LA MAISON DES CHEMINOTS ET PTT

Place Vauban, 23, 6000 Charleroi

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES COOPÉRATEURS AU SIÈGE SOCIAL LE JEUDI 7 MAI 2026 A 18H

ORDRE DU JOUR

1. Lecture du PV de l'AG de 2025
2. Rapport de gestion des administrations sur l'exercice 2025
3. Rapport du collège des associés chargés du contrôle
4. Lecture et approbation du bilan de l'exercice 2025
5. Décharge des comptes aux administrateurs et associés chargés du contrôle
6. Désignation de l'organe d'administration et des associés chargés du contrôle
7. Divers

RÉGIONALE DE HUY

PERMANENCE FISCALE

Exercice d'imposition 2026 revenus 2025

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale de HUY tiendra deux permanences sur rendez-vous :

les mardis 26/05/2026 et 09/06/2026 de 9H00 à 12H00 et de 13H00 à 14H00, dans ses locaux rue du Neufmoustier, 8 à 4500 HUY.

Inscriptions au 085/82.45.55

Attention : carte d'identité et code pin obligatoires. Pour les déclarations communes, les cartes d'identité des deux conjoints ainsi que les codes pin sont obligatoires également

1ER MAI 2026

CGSP NAMUR
rue de l'Armée Grouchy 41
5000 NAMUR

PROGRAMME

10h30 : ACCUEIL CAFÉ

11 h 15 : MEETING
ORATEURS

Monique SIMON : secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur
Sébastien CARBONI : secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur
Jean-François TAMELLINI : secrétaire général IRW/FGTB
Patrick LEBRUN : secrétaire général IRW/CGSP
Selena CARBONERO : secrétaire générale FGTB
Laurent PIRNAY : président fédéral CGSP

12h15 : APÉRITIF, REPAS ET ANIMATION MUSICALE

RESTAURATION

Assiette barbecue : Adulte : 13€ / Enfant -14 ans : 9€
Pain saucisse / Hamburger : 3 €

INFOS ET RÉSERVATIONS

RÉSERVATION IMPÉRATIVE AVANT : LE LUNDI 27 AVRIL 2026
Mail : intersec.namur@cgsp.be / Tél. 081/72 91 11
N° de compte : BE63 6363 8274 0408

FIÈRE DE RÉSISTER !

CGSP Namur-Cat, IRW CGSP, FGTB Namur

SECRETARIAT PERMANENT ■■■

LA RELÈVE EST ASSURÉE AU SEIN DE LA CGSP: UNITÉ ET COMBAT !

Le vendredi 27 février 2026 restera une date marquante pour la CGSP. Réuni en Comité fédéral, notre syndicat a acté un passage de témoin dans un climat de détermination et de camaraderie.

MERCI, CHRIS !

L'émotion était palpable au moment de saluer le départ à la pension de notre Présidente fédérale, Chris Reniers. Durant des années, Chris a incarné la force de nos convictions avec une ténacité exemplaire. Son engagement pour la défense du service public et des travailleurs restera une source d'inspiration. Nous lui souhaitons une retraite active et sereine, à la hauteur de tout ce qu'elle a apporté à la CGSP.



UNE ÉQUIPE SOLIDE POUR LES DÉFIS DE DEMAIN

La continuité est désormais assurée. Laurent Pirnay, jusqu'ici Vice-président, a été élu à la Présidence fédérale. Il travaillera en étroite collaboration avec Uwe Rochus, Vice-président fédéral. Lors de leurs interventions, ils ont mis en avant la nécessité de poursuivre le combat contre les politiques d'austérité et de ne pas céder dans la lutte contre l'extrême-droite.

Outre Laurent et Uwe, le secrétariat fédéral se compose des Camarades Violaine Deneys (IRB), Werner Roelandt (Vlig) et Patrick Lebrun (IRW).

OFFENSIVE CONTRE NOS DROITS : LA CGSP NE PLIERA PAS !

Le Comité fédéral ne s'est pas contenté de renouveler ses instances. Il a réaffirmé sa ligne de combat via deux motions fortes.

La première dénonce les attaques répétées du gouvernement et des directions d'entreprises publiques contre la



Laurent Pirnay et Uwe Rochus, Président et Vice-président de la CGSP fédérale

liberté syndicale. Entre remises en cause du droit de grève (notamment aux Chemins de fer) et ingérences dans nos préavis, la coupe est pleine ! La CGSP exprime son soutien total aux Camarades visés par des remises en cause de leurs droits syndicaux et appelle à une solidarité interprofessionnelle renforcée. Nous ne laisserons personne toucher à nos outils de lutte.

SOUTIEN AUX SERVICES PUBLICS ET À LA PRESSE

Enfin, la CGSP a fermement condamné les propos indignes de Georges-Louis Bouchez comparant les journalistes du service public à la Gestapo. Pour la CGSP, qui exige des excuses, s'attaquer à l'indépendance de la radio-télévision publique, c'est s'attaquer aux fondements de notre démocratie.

**Plus que jamais, la CGSP reste le premier rempart de
défense des services publics !**



Le nouveau Secrétariat permanent de la CGSP fédérale

NOS ACTIONS ■■■

ILS PERSISTENT, ON CONTINUE !

Sous la pression du mouvement social et des treize journées d'actions nationales de l'année passée, le gouvernement a déjà été contraint de reculer sur plusieurs de ses attaques. La 14ème mobilisation importante, le 12 mars dernier, a réuni pour la troisième fois plus de 100.000 personnes dans les rues de Bruxelles. Alors que le mouvement social est en pleine dynamique, c'est le gouvernement Arizona qui s'essouffle !



La pression exercée par la base a forcé de nombreuses concessions. L'impact des mesures les plus drastiques comme le malus et le durcissement de la condition de carrière pour la pension anticipée est limité d'environ un quart. Les partis au pouvoir avaient tous promis de récompenser davantage le travail. Ils avaient également promis d'augmenter nos salaires et nos pensions, qui sont parmi les plus basses d'Europe. Et tout le monde a bien vu qu'ils font l'exact inverse. La suppression de la liaison au bien-être des pensions les plus basses et le blocage de l'indexation des pensions supérieures à 1 790 euros nets toucheront la quasi-totalité des actifs et des pensionnés. Pour ceux qui ne peuvent pas travailler jusqu'à 67 ans, un malus sera ajouté.

NOS COUPS PORTENT !

Mais le mouvement social se soulève, résiste et combat. Il a d'ores et déjà réussi à faire marche arrière au gouvernement sur la pension anticipée, les aménagements de fin de carrière, le congé de maternité et le chômage temporaire seront bien assimilés à des jours effectivement travaillés. Le gouvernement a également dû partiellement reculer sur la suppression des primes de nuit. De plus, l'attaque contre nos droits démocratiques sous la forme de la loi Quintin a été affaiblie. Grâce à cette pression, ils ont dû aussi revenir sur leurs hausses de TVA. Et 20.000 pensionnés ont été sauvés du malus en 2026.

La mobilisation exceptionnelle du 12 mars a également forcé de nouvelles avancées. Ainsi, après avoir tenté de faire passer la

réforme des pensions à toute vitesse au Parlement, le gouvernement est contraint de ralentir. Le ministre des Pensions Jan Jambon a dû s'engager en commission des Affaires sociales à attendre la parution de l'étude d'impact du Bureau fédéral du Plan. Concrètement, cela signifie un premier report de plus de deux semaines.

De même, en pleine hausse des prix des carburants due à la guerre qui fait rage en Iran et au Liban, la coalition Arizona espérait pouvoir faire passer en force le vote de deux attaques majeures contre les travailleurs : le plafonnement de l'indexation des salaires, pensions et allocations, ainsi que l'augmentation des accises sur le gaz. Mais le gouvernement est finalement obligé d'attendre l'avis du Conseil National du Travail.

Pourquoi De Wever et Bouchez ont-ils essayé d'aller si vite ? Parce qu'ils savent que leurs mesures sont imbuables pour la majorité des gens. Le mouvement social, qui dure depuis plus d'un an et demi avec 14 mobilisations nationales, n'est pas près de s'arrêter. Ce nouveau report est une nouvelle preuve de la pression que nous imposons au gouvernement. On continue !

12 MARS : TROP, C'EST TROP. ILS BOUGERONT

C'est la 14ème grande mobilisation sociale contre le gouvernement. La 14ème en 16 mois. Un mouvement d'une telle ampleur qui dure aussi longtemps, c'est inédit. Derrière les 100.000 manifestants, c'est le cœur entier du pays qui battait. Une majorité qui refuse de devoir bosser jusqu'à 67 ans pour



moins de pension. Une majorité qui n'accepte pas de sacrifier ses pensions, nos services publics et la Sécurité sociale pour acheter des F-35.

Salaires, indexation, pensions, services publics étaient de tous les slogans et de toutes les banderoles. Dans un contexte de hausse persistante des prix, le pouvoir d'achat est évidemment au cœur des préoccupations. Dans la foule, on pouvait voir de nombreux pensionnés, ou travailleurs et travailleuses en fin de carrière, inquiets pour leur avenir. Le sentiment d'injustice est flagrant. Travailler jusqu'à 67 ans, c'est impossible.

L'action du 12 mars succède sans rougir à l'une des plus importantes mobilisations de ces dernières années à Bruxelles, en octobre dernier. La démonstration de force est indéniable. Mais une chose est certaine : face à une droite politique de plus en plus agressive, la mobilisation ne faiblira pas. Des lignes ont déjà bougé, mais pas assez. La lutte continue.

9, 10 ET 11 MARS: GRÈVE DES CHEMINOTS

L'action du 12 mars a été préparée par 3 jours de grève consécutifs de la seule CGSP Cheminots. Le 12 mars, notre secteur du rail tenait à permettre aux milliers de manifestants de se rendre à Bruxelles en toute sécurité. Qu'ils en soient remerciés ! Bel exemple de pugnacité : la mobilisation des cheminots force l'ouverture du dialogue social. Après trois jours de grève sur l'ensemble du réseau, la CGSP Cheminots a forcé le déblocage d'une situation de surdité gouvernementale. La détermination des cheminots durant ces 72 heures d'action a porté ses fruits. Alors que le gouvernement tentait d'imposer unilatéralement un avant-projet de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926, nos actions ont rappelé une réalité incontournable : le dialogue social ne se décrète pas, il se respecte ! Le passage en force ne peut pas être la norme, le dialogue social doit redevenir le moteur de toute réforme, et non une simple formalité administrative après les prises de décisions unilatérales en cabinet.

21 MARS: LÈVE-TOI CONTRE LE RACISME

Alors que le gouvernement Arizona refuse d'appliquer des décisions de la Cour constitutionnelle concernant l'accueil des migrants, les inégalités, les discriminations et les traitements dégradants envers les réfugiés sont l'apanage de ce gouvernement inhumain qui projette également de recourir aux visites domiciliaires. Il faut absolument arrêter cela. À l'appel de la Plateforme 21 mars à laquelle adhère la FGTB, plusieurs milliers de personnes répondaient présentes à Bruxelles, à Liège, à Charleroi, à Anvers lors de cette Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

27 MARS: ROUX, 140 ANS DE LUTTE POUR NOS LIBERTÉS DÉMOCRATIQUES

Il y a 140 ans, nos grèves ont sorti les enfants des mines. À Roux, 19 ouvriers ont été tués par les fusils de la police et de l'armée, d'autres ont été condamnés pour « faits de grève » alors qu'ils revendiquaient une vie meilleure, une vie digne. Mais grâce à ces luttes, les toutes premières lois sociales furent votées ainsi que le suffrage universel.

Aujourd'hui, gouvernement et patronat s'en prennent à nouveau à nos conquêtes sociales. Ils nous privent de nos libertés de négociation et veulent balayer tous nos droits collectifs qui sont à la base de nos libertés. Pension à 67 ans, saut d'index, blocage des salaires, flexibilité à outrance, travail de nuit, journée de travail de 10 heures, ... L'Arizona renforce les inégalités structurelles et aggrave la précarité des travailleurs, des femmes et des jeunes. Le nouveau Président de la FGTB, le cde Bert Engelaar l'a rappelé devant un millier de participants rassemblés sur la Place de Roux.

9 AVRIL: MANIF DE L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Le 9 avril 2026, plus de 20 000 manifestants issus des secteurs relevant du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont descendus dans les rues en front commun afin de manifester contre les mesures d'austérité du gouvernement Azur en place. Notamment contre celles qui précarisent les jeunes et leur famille telles que la hausse du minerval qui augmente la précarité étudiante. Parmi eux, notre secteur Enseignement ne décolère pas ! Les deux décrets-programmes de la ministre Glatigny contiennent des mesures d'austérité budgétaire pour plus de 500 millions d'euros d'ici 2029.

La dévalorisation du métier, l'augmentation de la pénibilité, la gestion de l'école comme une entreprise, le renforcement des inégalités sont des outils clefs de la coalition MR-Engagés dans leur quête d'affaiblissement – voire de destruction – de l'enseignement public. Plus que jamais, nous devons combattre ces méthodes, leur vision réductrice des métiers de l'enseignement et leur projet néfaste pour l'avenir.

COMBATTRE L'ARIZONA ■■■

PROTESTER SOUS PRESSION

Entre durcissement sécuritaire et flou juridique, une nouvelle disposition pénale et un avant-projet de loi interrogent la place de la contestation dans notre démocratie. L'inscription dans le Code pénal de l'infraction d'« atteinte méchante à l'autorité de l'État », en est un révélateur : sans interdire de manifester, elle pourrait en redéfinir les limites. Quels impacts pour les mobilisations syndicales aujourd'hui ?

Cette contribution est un résumé de l'exposé que Vaïa Demertzis a donné dans le cadre du colloque "Contre l'Arizona et son monde" organisé par [Econosphères](#) à Charleroi le 19 mars 2026.

Cette Journée de réflexion se poursuivra lors d'un nouveau colloque qui se tiendra à Namur le mardi 29 septembre.



Protester n'est pas un privilège : c'est un droit fondamental. En Belgique, il s'ancre dans la liberté d'expression, de réunion et d'association. Mais ces droits ne valent que s'ils peuvent être exercés concrètement, on parle de leur « capacité démocratique ».

Or, cette capacité est aujourd'hui sous tension. Depuis plusieurs années, les politiques publiques glissent vers une logique sécuritaire où la protestation est de plus en plus envisagée sous l'angle du maintien de l'ordre. Le vocabulaire lui-même évolue : on parle moins de revendications que de « risques », moins de mouvements sociaux que de « troubles à l'ordre public ».

Ce déplacement n'est pas anodin. Il traduit une transformation du regard porté sur l'action collective : d'un levier démocratique, elle tend à être perçue par certains gouvernants comme un problème à contenir.

DE LA LOI « ANTI-CASSEURS » À UNE LOGIQUE PLUS STRUCTURELLE

Une récente séquence législative éclaire cette évolution. En 2023, la loi dite « anti-casseurs » a constitué un moment charnière : elle visait à interdire de manifestation certaines personnes condamnées, au nom de la prévention des vio-

lences. Face à une mobilisation large – syndicats et société civile réunis –, le texte n'a pas été adopté. Mais ce recul n'a pas marqué un arrêt. Au contraire, il a ouvert la voie à des instruments plus diffus, moins visibles, mais potentiellement plus structurants.

C'est dans ce contexte qu'apparaît début 2024 une nouvelle infraction à intégrer dans le Code pénal (qui entrera en vigueur en septembre prochain) : l'« atteinte méchante à l'autorité de l'État ».

« L'atteinte méchante à l'autorité de l'État consiste à, dans une intention méchante et en public, porter atteinte à la force obligatoire de la loi ou des droits ou à l'autorité des institutions constitutionnelles et ce, en provoquant directement à la désobéissance à une loi, causant une menace grave et réelle pour la sécurité nationale, la santé publique. »

UNE INFRACTION AUX CONTOURS INCERTAINS

Inscrite par l'article 547 du Code pénal, cette infraction vise notamment les appels à désobéir à la loi lorsqu'ils sont jugés « méchants » et susceptibles de porter atteinte à la sécurité

nationale ou à la santé publique. Petite nuance importante : la version initiale incluait aussi le critère de « *moralité* » mais cette référence a été annulée par la Cour constitutionnelle en 2026, précisément parce qu'elle était jugée trop vague et potentiellement attentatoire aux libertés fondamentales.

On voit bien ici toute la tension du texte : une infraction construite sur des notions intentionnelles (« intention méchante ») et des seuils d'appréciation (« menace grave et réelle »), qui laissent une large place à l'interprétation.

Sur le papier, la Cour constitutionnelle a posé des garde-fous importants en janvier dernier :

- l'infraction doit être interprétée strictement ;
- elle suppose une intention malveillante ;
- elle ne peut viser que des menaces graves et réelles ;
- les journalistes sont explicitement protégés dans l'exercice de leur métier.

Ces précisions limitent les risques d'abus. Mais elles ne dissipent pas toutes les inquiétudes.

Car le cœur du problème réside ailleurs : dans le flou des termes utilisés. Qu'est-ce qu'un appel « méchant » ? Où commence la menace « grave » ? À partir de quand une action collective bascule-t-elle dans l'illégal ? Autant de questions qui déplacent le pouvoir d'interprétation vers les juges... mais aussi, en amont, vers les autorités policières et judiciaires.

DÉSOBÉIR, REVENDIQUER, PERTURBER : DES PRATIQUES FRAGILISÉES

Pour les mouvements syndicaux, l'enjeu est concret. Une partie de l'histoire sociale s'est construite autour de formes de désobéissance – blocages, occupations, actions coup de poing – qui ont permis de rendre visibles et faire évoluer des rapports de force lorsque les canaux institutionnels se révélaient insuffisants.



Avec l'« *atteinte méchante à l'autorité de l'État* », ces pratiques ne sont pas interdites en tant que telles. Mais elles s'inscrivent désormais dans un environnement juridique plus incertain, où leur qualification peut plus facilement être contestée.

Le danger n'est pas seulement celui de la condamnation. Il est aussi celui de l'autocensure. Si la frontière entre action légitime et infraction devient floue, les organisations peuvent être tentées de restreindre leur champ d'action. C'est ce que plusieurs organisations de défense des droits humains, comme la Ligue des droits humains ou Amnesty International Belgique, désignent comme un « effet dissuasif » : une pression diffuse qui réduit la capacité à agir, sans passer par une interdiction formelle.

UNE DYNAMIQUE QUI DÉPASSE LE SEUL CODE PÉNAL

Cette nouvelle infraction pénale ne doit pas être lue isolément. Elle s'inscrit dans un ensemble plus large de projets qui touchent à l'action collective.

L'avant-projet de loi Quintin, pas encore déposé à la Chambre, en est une illustration frappante. Il visait à permettre l'interdiction – voire la dissolution – administrative d'organisations jugées « dangereuses » pour l'ordre démocratique, sans intervention préalable du juge. Le Conseil d'État a rappelé que seule la justice peut prononcer une

telle mesure. Le ministre de l'Intérieur à l'origine du projet, Bernard Quintin (MR), retravaille actuellement le texte. Et les critiques d'associations et d'organisations de défense des droits restent fortes. L'Institut fédéral des droits humains a notamment souligné :

- le caractère vague des notions utilisées (« radicalisme », « menace grave ») ;
- le risque d'atteinte à la liberté d'association ;
- le déséquilibre entre pouvoir exécutif et judiciaire.

Là encore, l'enjeu dépasse la technique juridique. Il touche à une question politique fondamentale : qui décide de ce qui est acceptable dans l'espace public ?

RESTER VIGILANTS, SANS CÉDER AU FATALISME

On serait tenté de voir dans ces évolutions une dérive inéluctable. Mais ce serait aller trop vite. Les contre-pouvoirs existent : avis critiques du Conseil d'État, interventions de la Cour constitutionnelle, mobilisations syndicales et de la société civile. Ils ont déjà permis d'atténuer certains dispositifs.

Toutefois ces garde-fous ne fonctionnent que s'ils sont activés. Autrement dit : si les acteurs collectifs restent attentifs, informés et mobilisés. La question n'est donc pas seulement juridique. Elle est profondément politique : quelle place voulons-nous accorder à la contestation dans notre démocratie ? Ou, pour le dire autrement : une démocratie vivante est-elle celle qui canalise la protestation dans des cadres strictement balisés jusqu'à la prochaine échéance électorale ou celle qui accepte qu'elle s'exprime de manière visible,

parfois dérangeante, au-delà des seuls temps électoraux ?

Entre ces deux visions, le curseur est en train de bouger. À nous, collectivement, de décider dans quel sens.

Sur le même sujet, à retrouver sur www.matribune.be :

- à lire : <https://matribune.be/a-bas-bruit/>

- à regarder : <https://matribune.be/loi-quintin-lexemple-francais/>

D'AUTRES LIGNES DE FRONT À SURVEILLER

Au-delà du Code pénal, le gouvernement entend renforcer et simplifier l'usage des sanctions administratives communales (SAC), dans une logique essentiellement répressive. Chaque commune restant libre de définir ses « incivilités », l'incrimination et la sanction reposent ainsi largement sur l'appréciation locale, avec un risque accru d'arbitraire.

Autre point de tension : la remise en cause implicite (et parfois explicite) du droit de grève. L'accord de l'Arizona laisse entendre que seules les actions précédées d'un préavis seraient légales. Or, en droit belge, la grève est un droit individuel, qui peut s'exercer en dehors des structures syndicales. Restreindre ce principe reviendrait à en limiter fortement la portée.

Enfin, les velléités d'attribution d'une personnalité juridique aux syndicats pourraient, à terme, ouvrir la voie à une mise en cause financière des organisations pour les conséquences économiques de mobilisations collectives. Derrière l'argument de « transparence », c'est la capacité d'action collective qui est en jeu.



RÉFORME COPERNIC: UN MODÈLE DE MARCHANDISATION DU SERVICE PUBLIC

Plus de 25 ans après ses débuts, cet article a pour objet de revenir sur la réforme Copernic, initiée au sein de l'administration fédérale au tournant du passage au XXI^e siècle. Car si l'ensemble des projets initialement prévus n'a pas été mis en œuvre, elle reste tout de même un tournant dans l'histoire de l'administration publique belge. D'ailleurs, son nom visait lui-même à en souligner l'aspect fondamental, tout comme le modèle astronomique plaçant le Soleil plutôt que la Terre au centre de l'univers avait révolutionné la conception du monde cinq siècles plus tôt.

Pour comprendre l'importance de cette réforme, commençons par présenter l'approche de l'administration publique de laquelle elle s'inspire : la « Nouvelle Gestion Publique » (NGP), aussi connue sous son nom anglais *New Public Management* (NPM).

LA NOUVELLE GESTION PUBLIQUE ET SES FONDEMENTS IDÉOLOGIQUES

La Nouvelle Gestion Publique se développe en fait dès les années 1970, d'abord dans des pays anglo-saxons (Royaume-Uni, États-Unis, Australie, Nouvelle-Zélande, ...), avant de se diffuser dans l'ensemble du monde occidental. Le contexte de crise économique et budgétaire qui suit les chocs pétroliers favorise alors la constitution de coalitions politiques défavorables au rôle actif de l'État et à la fiscalité : leurs préoccupations sont de chercher à ralentir, voire inverser la croissance des dépenses publiques, notamment à travers les effectifs de l'administration. Ce souci de rigueur budgétaire est initialement porté par des forces politiques de droite, idéologiquement opposées à la réduction des inégalités par la redistribution. Citons comme cas emblématiques Margaret Thatcher et Ronald Reagan, qui arrivent au pouvoir respectivement en mai 1979 et janvier 1981. Mais par la suite, des partis sociaux-démocrates se convertissent également à la tendance : l'adoption assumée, à partir de 1983, du « tournant de la rigueur » par François Mitterrand et son gouvernement, en est une illustration marquante.

En conformité avec l'austérité budgétaire, l'allocation de ressources aux services publics n'est plus déterminée par leurs besoins, mais précisément par leurs performances.

Dans ce contexte idéologique, les réformes administratives se multiplient dans divers pays comme une mode, et la Nouvelle Gestion Publique gagne en popularité. Elle recommande une individualisation du contrôle du travail



administratif et de la mesure des performances, évaluées en termes de productions quantitatives. Et en conformité avec l'austérité budgétaire, l'allocation de ressources aux services publics n'est plus déterminée par leurs besoins, mais précisément par leurs performances. Pour que cela fonctionne, d'une part les grandes bureaucraties monolithiques (les ministères) sont considérées comme trop lourdes et inertes : il faut les déconstruire en les remplaçant par des « agences » publiques, que l'on imagine plus souples, et les mettre en concurrence les unes envers les autres. D'autre part, l'accent est mis sur les pratiques de gestion du secteur privé : la valeur de l'action publique n'est plus déterminée par le suivi d'une procédure réglementaire équitable, mais par la satisfaction des usagers vus comme des « clients ». Ce suivi du secteur privé comme modèle entraîne une marchandisation du service public, par l'introduction de mécanismes marchands dans son fonctionnement interne et ses relations avec l'extérieur : les administrations doivent conclure des « contrats de gestion » avec leur ministre de tutelle, engager leur personnel par des contrats de travail plutôt que par un statut, pratiquer des redevances pour répercuter les coûts de leurs services aux usagers-clients, etc.

En fait, la Nouvelle Gestion Publique met en avant des idées typiques du *néolibéralisme* qui s'impose lui aussi dans les années 1970. Alors que le néolibéralisme est l'idéologie générale qui appelle à organiser toute la société sur les principes de compétition et de lutte économique dans lesquels

tout le monde doit concevoir sa vie comme la conduite d'une entreprise, la Nouvelle Gestion Publique concrétise ces principes dans le domaine des services publics désormais marchandisés : les administrations sont « responsabilisées » pour obtenir des moyens en fonction de leurs « performances » et mises en concurrence entre elles sur un « marché des services publics » où les usagers sont définis comme des clients.

De plus, pour que ses principes soient mis en œuvre dans de nombreux pays aux contextes politiques et administratifs différents, la Nouvelle Gestion Publique s'est diffusée en se présentant comme universellement transposable et politiquement neutre. Ainsi, elle n'était pas simplement une option possible, mais « la solution universelle pour améliorer l'administration publique ». De la même manière, le néolibéralisme se présente comme « la seule voie raisonnable à suivre » pour organiser la société. Selon la formule devenue célèbre : « *There is no alternative* ».

LA NOUVELLE GESTION PUBLIQUE EN BELGIQUE : UNE ADOPTION DIFFÉRENCIÉE

Dans les années 1990, l'adoption en Belgique de principes inspirés par la Nouvelle Gestion Publique est surtout visible en Flandre. La fédéralisation progressive de l'État, depuis sa deuxième réforme au début des années 1980, dote les Communautés et les Régions de leur propre administration et du pouvoir de les organiser, tout en leur transférant du personnel depuis les administrations nationales. Même si elle est d'abord limitée par un cadre fédéral destiné à garantir une certaine homogénéité (des « Arrêtés Royaux de Principes Généraux »), cette autonomisation des entités fédérées dans la conduite de leurs services publics permet des réformes administratives différenciées mais dans un contexte commun d'austérité budgétaire. Ce dernier est d'ailleurs symbolisé, au niveau fédéral, par les gouvernements « Martens-Gol » à partir de décembre 1981.

La communauté flamande s'approprie très rapidement son administration, pour l'orienter vers un fonctionnement « plus souple » et des évaluations régulières. Cela aboutit à la fin des années 1990 à l'adoption d'une réforme d'envergure, intitulée BBB (*Beter Bestuurlijk Beleid*, pour « Meilleure Gestion Publique ») : l'intérêt flamand pour la Nouvelle Gestion Publique se confirme déjà. Du côté francophone, les initiatives de réformes seront plus tardives et plus timides. L'influence du Parti Socialiste et des syndicats, favorables à un service public non marchand et une fonction publique statutaire, participeront à endiguer l'intérêt pour une « amélioration » des services publics sur le modèle des entreprises privées.

LE TOURNANT DE 1999

Les élections législatives de 1999 vont constituer un véritable tournant. Elles ont lieu dans un contexte social particulier : à la suite de l'affaire Dutroux, elles sont également marquées

par la crise sanitaire de la dioxine. Et grâce à la victoire des libéraux flamands de l'Open-VLD, leur président Guy Verhofstadt, que l'on surnommait quelques années auparavant « Baby Thatcher », devient Premier ministre.



Pour le nouveau gouvernement en place, l'heure est aux réformes afin de tourner la page des crises et restaurer la confiance des citoyens envers l'État. La réforme des polices, initiée sous la législature précédente à la fois entre partis de la majorité et de l'opposition, entre en vigueur en 2001. Et dans l'objectif de garantir la sécurité de la chaîne alimentaire et la qualité des aliments, et protéger la santé des consommateurs, une administration spécialement dédiée (l'AFSCA) est créée en 2000. Mais l'administration fédérale dans son ensemble va faire l'objet d'une réforme qui se veut bien plus profonde : *Copernic*. Cette dernière est confiée au social-démocrate Luc Van den Bossche (SP.a), qui est familier avec les principes de la Nouvelle Gestion Publique pour les avoir mis en œuvre dans l'administration flamande, lorsqu'il en était le ministre entre 1988 et 1998, au sein du gouvernement flamand.

L'influence du Parti Socialiste et des syndicats, favorables à un service public non marchand et une fonction publique statutaire, participeront à endiguer l'intérêt pour une « amélioration » des services publics sur le modèle des entreprises privées

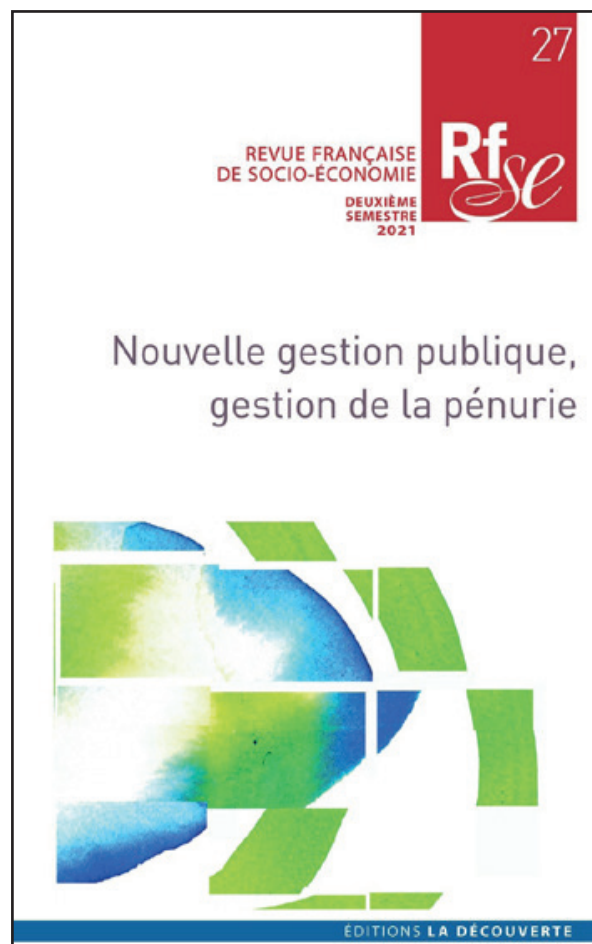
LA RÉFORME « COPERNIC »

Dans l'administration fédérale, Copernic fixe quatre objectifs : l'implication des citoyens, la « subsidiarité dans la gestion publique » pour permettre de déléguer certaines tâches à des entreprises privées, l'efficacité et la simplification administrative, et la clarification des rôles entre l'administration et l'autorité politique. Pour les atteindre, l'idée de départ est de rompre avec la culture administrative et les méthodes de gestion précédentes, pour en adopter de nouvelles conformes

à la Nouvelle Gestion Publique. Quelques éléments phares de la réforme méritent d'être évoqués :

- **L'administration fédérale est fondamentalement réorganisée :** à l'exception de la Défense, les *ministères* disparaissent pour laisser la place à une organisation dite « matricielle » autour de *Services Publics Fédéraux (SPF) verticaux* pour mettre en œuvre les politiques publiques, des *Services Publics de Programmation (SPP)* actifs dans des domaines spécifiques, et des *SPF horizontaux* pour assurer des fonctions de support.
- **Il est initialement prévu de faire disparaître les cabinets ministériels,** et de les remplacer par de nouvelles institutions censées favoriser l'autonomie et la responsabilisation des fonctionnaires, et la coopération avec les autorités politiques. Aux exceptions de Guy Verhofstadt et Luc Van den Bossche, cet élément rencontrera cependant une forte réticence politique et ne sera finalement pas mis en œuvre.
- Copernic va initier le développement d'un nouveau principe de sélection des fonctionnaires appelée.es à exercer des responsabilités majeures : **le système de mandats.** Il s'agit de postes attribués pour un *mandat* de six ans, éventuellement renouvelable mais aussi révocable en fonction des performances. Ces postes sont désormais ouverts aussi bien aux fonctionnaires qu'aux cadres issus du secteur privé, qui est désormais le modèle à suivre en matière de gestion, conformément à la Nouvelle Gestion Publique. Car le modèle de coordination bureaucratique, fondé sur des hiérarchies et des règles impersonnelles, mais garantissant une égalité de traitement, est considéré comme dépassé. Les fonctions à responsabilités sont ainsi *managérialisées* : elles gagnent en autonomie, mais en échange d'une *responsabilisation* organisée sous forme de *contrats* et regardante des *performances* notamment vis-à-vis des moyens investis.
- La possibilité d'engager des agents publics par le biais d'un *contrat de travail* plutôt que d'un *statut* préexistait à la réforme. En réalité, même le statut Camu de 1937 le permettait déjà. Cela étant, **Copernic va sensiblement favoriser le recours à des contrats de travail,** en élargissant les possibilités légales de dérogation au recrutement statutaire. De plus, **une nouvelle procédure de recrutement voit le jour : la « sélection comparative ».** Celle-ci ne donne plus nécessairement lieu à l'établissement d'un classement des différents candidats, auquel cas l'autorité politique dispose alors d'une marge d'appréciation pour recruter la personne qu'elle considère subjectivement comme « la plus apte ».

La réforme Copernic ne sera pas intégralement mise en œuvre : malgré ce qui était prévu, les cabinets ministériels n'ont par exemple pas disparu. De manière générale, la mise en place de principes inspirés de la Nouvelle Gestion Publique a été



source de conflits de valeurs entre tenants d'une meilleure efficacité et garants d'une certaine équité, et les différences de sensibilité entre Flamands et Francophones à propos de cette nouvelle culture administrative se sont fait ressentir au sein même de l'administration fédérale. Il faut dire que l'approche directive adoptée par Luc Van den Bossche n'a favorisé ni les compromis, ni l'appropriation par l'administration des nouvelles méthodes de travail qu'elle était appelée à adopter. Enfin, en tant que juge de la légalité des décisions de l'administration, mais aussi du gouvernement, le Conseil d'État a permis à travers plusieurs arrêts la préservation des principes de recrutement statutaire et d'égalité des chances devant l'emploi public. Après de nombreux contentieux et face aux critiques notamment syndicales quant à son manque d'objectivité, le système de *sélection comparative* sera d'ailleurs abandonné en 2005 dans l'administration fédérale.

LES SUITES

Malgré les obstacles, les résistances, et les résultats incomplets à long terme, la réforme Copernic a tout de même modifié la culture administrative belge. Et, loin d'avoir été abandonnés, les principes de la Nouvelle Gestion Publique ont depuis continué à se diffuser.

Dans l'administration fédérale, un système d'évaluation introduit en 2013 permet aux fonctionnaires jugés comme les plus

efficaces un avancement accéléré dans leur carrière pécuniaire. De même, les concepts d'*open space*, de *dynamic office* (les bureaux ne sont plus attribués, mais tournants), et de *télétravail* se sont développés, en permettant à l'État de faire des économies sur ses surfaces de bureaux, mais au dépit du renforcement de liens de confiance et de solidarité entre collègues. Ces nouvelles méthodes de travail conformes à la Nouvelle Gestion Publique ont été largement adoptées comme des solutions de flexibilité, mais elles portent aussi des valeurs d'individualisation et de responsabilisation, en rupture avec une stabilité et un esprit collectif que soutenait davantage le modèle bureaucratique.

Copernic va sensiblement favoriser le recours à des contrats de travail, en élargissant les possibilités légales de dérogation au recrutement statutaire.

Même s'ils étaient initialement moins sensibles à ce nouveau modèle, les francophones ont finalement mis en place des outils inspirés de Copernic dans leurs administrations régionale et communautaire : *des mandats et des contrats d'administration*, notamment. Par ailleurs, plutôt que d'élargir son administration unitaire (le *Service Public de Wallonie* – SPW), la Région wallonne s'est développée en créant un nombre important d'*agences* (ou *Organismes d'Intérêt Public* – OIP) : en 2024, elles représentaient environ la moitié des effectifs de la fonction publique régionale. Et en plus de représenter un défi pour la coordination de l'action publique, celles-ci sont bel et bien gérées « avec une certaine souplesse juridique » inspirée du secteur privé : toujours en 2024, 56,6 % de leurs agents étaient engagés par le biais d'un contrat de travail (alors qu'au sein du SPW, ce chiffre n'était que de 29,4 %).

Enfin, la Nouvelle Gestion Publique a également trouvé à s'appliquer au niveau local. En Wallonie, la révision des « grades légaux » menée sous le mandat de Paul Furlan (PS) comme ministre régional des pouvoirs locaux, a nettement managérialisé les fonctions dirigeantes des administrations communales. L'ancien « secrétaire communal » est devenu le *directeur général* : il n'est plus simplement le lien entre l'autorité politique (le collège communal) et l'administration, mais désormais aussi et surtout le chef du personnel, désigné responsable du bon fonctionnement de l'administration,



notamment à travers l'organisation d'un contrôle interne et de l'évaluation de ses agents subordonnés. En matière financière, le « receveur communal » est devenu un *directeur financier* dont le rôle ne se limite plus à la bonne perception des ressources de la commune, mais est désormais appelé à assumer une responsabilité dans sa stratégie économique et financière à travers la remise d'avis formels. En outre, ces deux fonctions font désormais l'objet, en tout cas en principe, d'une évaluation régulière de leurs prestations par l'autorité politique (le collège communal). Enfin, la conclusion de *Programmes Stratégiques Transversaux (PST)* entre l'administration et le collège communal, a été imposée aux communes. Ceux-ci peuvent être considérés comme des *contrats d'administration*, à travers lesquels des objectifs sont fixés à l'administration pour évaluer ses performances. Ainsi, sous couvert d'autonomie, c'est aussi la responsabilité de l'action publique qui est transférée aux fonctionnaires.

Finalement, même si la mise en œuvre de la réforme Copernic n'a pas été la transposition parfaite de tout ce qui était théoriquement prévu, on constate aujourd'hui que le projet de « changement d'état d'esprit administratif » a lui bien abouti. Les idées générales de la Nouvelle Gestion Publique, visant à assimiler le service public au secteur privé marchand et concurrentiel, se sont affirmées au sein de l'administration fédérale mais aussi au-delà, y compris auprès des francophones initialement plus sceptiques. Pour l'avenir, l'enjeu sera de se rappeler qu'il est toujours possible de penser autrement.



**POLITIQUE
ET
MANAGEMENT
PUBLIC**

VOLUME 23 DÉCEMBRE 2005
N° 4

**« LE MANAGEMENT PUBLIC
À L'ÉPREUVE DE LA POLITIQUE »**
Actes du quatorzième colloque international
Bordeaux,
17 et 18 mars 2005
organisé en collaboration
avec Sciences-Po Bordeaux
Tome 2

Guillaume MARREL et Renaud PAYRE
= Entre action et élection : les impératifs de la gestion publique dans la codification temporelle des mandats =

Martin LODGE
= Beyond stereotype : comparing British and German bureaucracies in the age of NPM =

Christian de VISSCHER
= Le coup dans l'eau de Copernic : réforme de la haute fonction publique, nouvelle gestion publique et participative en Belgique =

Jean-Philippe BRAS et Gérald ORANGE
= Risques et légitimité de l'action publique locale : heurs et malheurs d'une collectivité territoriale dans ses interventions économiques =

Daniel J. CARON et David GIAUQUE
= Éthique, agents publics et nouvelle gestion publique : de nouveaux outils pour de nouveaux défis ? Une comparaison Canada-Suisse =

Sébastien DAMART et Bernard ROY
= Débat public et expertise : entre rationalité et légitimité =

Laurent CARNIS et Fabrice HAMELIN
= La politique de sécurité routière en Nouvelle-Zélande. Enjeux, contraintes et contradictions d'une réforme néo-managériale =

Avec le soutien
de la Région Aquitaine



ISSN 0756-1726

PRÉLIMINAIRE

Cet article débute une série que *Tribune* consacre au régionalisme wallon. Depuis sa création en 1980, l'Interrégionale wallonne de la CGSP contribue activement à la cohésion et au maintien des liens de la classe ouvrière. Aujourd'hui, les conditions qui ont marqué l'émergence de l'idée régionale sont plus actuelles que jamais. Il nous appartient de les rappeler. La Wallonie s'est construite sur un pacte social et démocratique que le néolibéralisme est en train de détruire. En effet, comme l'écrivait le Manifeste pour la Culture wallonne, en 1983, la Wallonie est toujours « confrontée, au travers d'une crise économique violente, à tous ceux qui contestent sa réalité et ses possibilités d'avenir ». Il nous apparaît que le projet régionaliste, loin de tout nationalisme étriqué, porte en lui-même une résistance adéquate à l'état actuel de notre société liée « au refus des tutelles économiques, politiques, ou culturelles qui nous étouffent et risquent de nous précipiter dans le déclin. »

LE RÉGIONALISME : UNE EXIGENCE PLUS NÉCESSAIRE QUE JAMAIS

« La Belgique n'a pas de nationalité et vu le caractère de ses habitants ne pourra jamais en avoir » Léopold, premier roi des Belges, vers 1835.

« Le fédéralisme peut revendiquer d'être un des moyens les plus sûrs de faire face dans notre pays à la dégradation, systématique et volontaire, on insiste encore là-dessus, de l'idéal démocratique. Pour améliorer la démocratie en Belgique, il faut améliorer l'Etat selon une formule fédérative. [...] Le véritable problème est que la Wallonie est en train de disparaître politiquement, économiquement, socialement, et de perdre ses forces matérielles dans le creuset de la Belgique unitaire. » André Renard, À propos d'une synthèse applicable à deux peuples et à trois communautés, Synthèses, novembre 1961.



Le fédéralisme belge est le résultat d'un vaste compromis, parfois accéléré par des crises violentes, reposant sur le constat que puisqu'il n'était pas possible de se mettre d'accord sur des politiques communes à mener au niveau belge, en raison de la fragmentation du paysage politique depuis la fin du XIXe siècle, les diverses réformes institutionnelles apparaissent comme des tranquillisants permettant d'avancer, malgré tout, vers certaines politiques désirées.

Pour les populations flamandes, il s'agissait d'abord d'obtenir la reconnaissance de leur langue et culture et l'expansion économique. Pour les populations wallonnes, il s'agissait de répondre à une minorisation d'abord politique dans le cadre belge à la suite de l'élargissement progressif du droit de vote ainsi qu'à une stagnation puis à un déclin économique. D'un côté, les 1 % de la population dont les représentants ont élaboré la constitution du 4 février 1831, l'article 23 (actuel article 30) déclarant que « *L'emploi des langues usitées en Belgique est facultatif* » consacrait en droit le principe du « *laisser faire* » en faveur de ce qui était alors « *naturellement* » dominant pour eux, à savoir la langue française.

Ces élites ne feront aucun effort pour franciser les populations flamandes, à l'exception de l'agglomération bruxelloise, en développant ou en imposant une langue commune permettant d'unifier le nouvel Etat-nation, ce qui permettait en outre de garder ses distances avec notre puissant voisin du sud. Elles ne feront d'ailleurs guère plus d'efforts pour franciser les populations wallonnes vivant déjà dans un espace largement diglossique. De l'autre, le « *régionalisme* » fut essentiellement (mais pas que) porté par la classe ouvrière alors que celle-ci perdait de sa force en raison de l'abandon par les grands holdings belges des industries implantées dans le sillon industriel wallon (Haine-Sambre-Meuse-Vesdre).

Loin de faire au début l'unanimité, il s'imposa comme outil pour assurer la reconversion de l'économie wallonne en crise et abandonnée par l'État belge dominé par une représentation flamande majoritaire. Comme l'écrivait en 2021 Fabrice Jacquemart : « *Les grèves de 60 marquèrent en fait, dans un climat quasi-insurrectionnel, la jonction finale de deux voies de réforme politico-économico-sociale : les réformes de structures, maintes fois recalibrées, et le fédéralisme, qui en apparaît dès lors comme le complément politique indispensable¹.* »

LA WALLONIE À NOUVEAU SACRIFIÉE ?

Depuis cette grève, soit en l'espace de trois générations, la Wallonie s'est si amplement renforcée institutionnellement qu'elle est considérée, comme l'une des entités fédérées la plus proche de la définition même d'un État souverain ! Au-delà de toute appréciation personnelle de cet état de fait, en tant que citoyens et citoyennes, nous devons veiller à ce que les politiques de la Wallonie soient entreprises au

bénéfice de la collectivité dans son ensemble. La forme des institutions n'est en effet pas un but en soi. Ce qui compte, ce sont bien les politiques que nous voulons voir mener. Or, pour mener celles-ci, il faut avoir les moyens techniques, juridiques, budgétaires, etc. et déterminer une institution responsable politiquement. Ne disons pas : je veux le régionalisme (ou autre chose) et puis je ferai ceci. Disons : je veux faire ceci, et pour cela j'ai besoin du régionalisme (ou d'autre chose).

Pourtant un certain sentiment de frustration doit bien être constaté. La Wallonie demeure assez marginalement un moteur de changement et, en tant que communauté de délibération, de décision et de dessein, elle est sacrifiée par une grande partie de ses élus au profit de connivences ou accointances « *idéologiques* » avec le nationalisme flamand à la sauce N-VA. La coalition fédérale dite de la suédoise (2014-18) a montré qu'il était possible de gouverner avec un seul parti francophone (le MR) ayant recueilli alors à peine 21 % des suffrages exprimés dans l'ensemble des circonscriptions wallonnes ! Pendant presque 5 ans, ce sont des politiques rejetées par une nette majorité de Wallons qui n'ont pu être freinées ou amorties par les gouvernements Magnette (2014-17) et Borsus (2017-19).

Cet état de fait s'est aggravé avec le gouvernement Doli-mont en place depuis l'été 2024. Jamais aucun exécutif wallon n'avait à ce point répliqué les politiques menées au niveau fédéral mais aussi au niveau flamand ! Ces exemples montrent d'ailleurs que toute re-fédéralisation de compétences ne pourrait qu'aller à l'encontre des intérêts de la Wallonie. Un seul ministre fédéral compétent pour la santé publique ? Vous reprendrez ou pas du Maggie De Block ou encore un peu plus de Frank Vandebroucke ?

UN COMBAT CULTUREL

Les Gouvernements wallons successifs ont certes tous voulu « *redresser* » la Wallonie mais comment le faire sans inclure l'enseignement, c'est-à-dire la jeunesse, mais aussi la politique culturelle et les médias, compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ? Les médias dits francophones ignorent la Wallonie en tant qu'entité politique. Elle est reléguée au folklore et au terroir, voire aux faits divers sor-

1. Fabrice Jacquemart, *Le fédéralisme expliqué par André Renard (lui-même, ou presque)*, D'autres repères, FAR, 4 janvier 2021



dides. Ainsi, en maints domaines, la production culturelle au sens large se porte bien en Wallonie mais les pouvoirs politiques, médiatiques (et symboliques) se comportent tous comme si celle-ci devait en être dissociée.

Il y a aussi le sport où plusieurs sportives et sportifs de niveau international illustrent la Wallonie. S'ils ou elles ont pu le faire, notamment grâce aux efforts des pouvoirs publics wallons, ils ou elles ne sont que très rarement identifiés comme Wallons ou Wallonnes par les médias. L'inexistence « symbolique » de la Wallonie se paie donc d'un lourd tribut ; les nostalgiques de la Belgique unitaire, souvent sous le couvert de la FWB, continuant à vouloir « faire du belge » sans la Flandre.

C'est une potentialité non négligeable d'émancipation qui est ainsi gâchée. Rappelons-nous l'extraordinaire résistance du Parlement et du Gouvernement de la Wallonie dans le cadre de la signature du CETA à l'automne 2016. La FGTB wallonne et l'IRW-CGSP ont participé à la vaste mobilisation (ONG, mutuelles, organisations syndicales, agriculteurs, étudiants, partis politiques, etc.) sur une longue durée. Elle a permis la création d'un rapport de forces favorable en « politisant » la question des accords commerciaux conclus jusque-là par l'UE dans la discrétion et l'opacité.

REFONDER LE CONTRAT DÉMOCRATIQUE

La constitution d'un tel rapport de force était impossible dans le cadre belge. Il est d'ailleurs difficile d'imaginer les pressions immenses, voire inouïes auxquelles la Wallonie a été soumise, y compris de la part du gouvernement fédéral (et flamand). Un discours et une pratique régionalistes doivent être structurés autour de ces réflexions. À travers le monde, les « systèmes » dits démocratiques sont mis en cause et ce dans leurs principes et leur fonctionnement même. Le

régionalisme pourrait répondre à des préoccupations comme la participation citoyenne, la proximité, la durabilité environnementale, etc. Ses caractéristiques lui permettraient d'être un élément de refondation voire de consolidation d'un État social et de la démocratie économique et sociale.

Son champ territorial lui permet d'être un creuset d'expériences qui ne pourraient pas être organisées sur des territoires plus vastes (Belgique, UE...). Le régionalisme n'est pas une fin en soi mais bien un outil permettant de bâtir un rapport de force plus favorable afin de renforcer la société plus démocratique, juste, solidaire et ouverte sur le monde que nous voulons.

Cette question n'est finalement rien d'autre que celle de l'inscription dans l'universel d'une population vivant sur un territoire donné. Rappelons ici le [Manifeste pour la Culture wallonne de septembre 1983](#) : « nous vivons le moment historique où nos diversités doivent être le creuset de nos forces. Sont de Wallonie sans réserve tous ceux qui vivent, travaillent dans l'espace wallon. Sont de Wallonie toutes les pensées et toutes les croyances respectueuses de l'homme, sans exclusive. ».

POUR UNE RÉELLE ÉMANCIPATION

Il ne peut y avoir d'ouverture au monde sans une identité propre. La Wallonie, produit de toutes ses immigrations, veut-elle réellement la diversité, l'égalité et la solidarité entre tous et toutes ? Elle est sans doute un accident de l'Histoire mais pas plus que ne l'est la Belgique et bien d'autres États européens. Il serait vraiment temps que nous nous décidions, et par ricochet nos représentants aussi, à « habiter » pleinement cet espace sociétal.

Notre régionalisme est une réponse potentielle dans un contexte plus large de menaces sur la démocratie, conséquence de sociétés (volontairement) fracturées par les propos et actes de certains. Finalement, la question est bien de savoir si, pour les Wallonnes et les Wallons, être une minorité autonome et (un peu) protégée dans le cadre belge est suffisant, voire satisfaisant, en termes de souveraineté et d'émancipation ?



LUTTE DES FEMMES ■■■

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

IL Y A 60 ANS, LA GRÈVE DES FEMMES DE LA FN HERSTAL

La grève des femmes de la Fabrique Nationale (FN) de Herstal, débutée le 16 février 1966, est une lutte historique – la première au niveau européen - de 12 semaines pour l'égalité salariale, résumée par le slogan « À travail égal, salaire égal ». Près de 3 000 ouvrières, menées par des figures comme Charlotte Hauglustaine, ont lutté pour la revalorisation de leur salaire et la fin des discriminations.

Au début des années 60, l'égalité sociale et salariale devait, en théorie, être acquise depuis plusieurs années. Le Traité de Rome de 1957 la déclare clairement en son article 119. En 1962, en Belgique, un accord salarial dans le secteur des fabrications métalliques stipule que pour 1965, le salaire des femmes devrait équivaloir 85 % de celui des hommes. En novembre 1965, les ouvrières de la FN ne peuvent que constater que l'accord n'a pas été respecté. Pire, les discriminations continuent et les conditions de travail sont toujours aussi déplorable.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXÉCRABLES

La FN Herstal, fleuron de l'industrie liégeoise, emploie près de 13 000 travailleurs et réalise d'énormes bénéfices. Pourtant, dans l'usine, les « femmes-machines », comme on les appelle, travaillent à une cadence infernale, dans une ambiance assourdissante et des températures caniculaires. Pour graisser leurs pièces, elles utilisent de l'huile de poisson, très odorante, qui imprègne leurs vêtements et la peau. Toute la journée, elles transportent jusqu'à dix tonnes de limaille. Un travail répétitif, épuisant, qui nécessite néanmoins dextérité et précision. Payées à la pièce, leurs salaires ne dépassent pas 73 % d'un homme effectuant la même activité et les formations et promotions sont inexistantes alors que la main-d'œuvre féminine représente 30 % de l'ensemble des ouvriers.

LA GRÈVE EST DÉCLENCHÉE

Le 9 février 1966, [Germaine Martens](#), ouvrière et militante communiste que tout le monde surnomme « la Petite Germaine », armée d'un manche à balai et d'un chiffon rouge, traverse l'atelier en appelant à la grève. Les ouvrières réclament cinq francs de plus. La direction promet d'entamer des négociations si elles reprennent le travail. Mais, le 16 février, la délégation syndicale revient les mains vides, les patrons refusent toute discussion. C'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase pour les 3000 femmes de la FN Herstal. Spontanément, elles arrêtent le travail pour une grève qui va durer douze semaines.

Ces femmes, déterminées, savent que leur combat est légitime. Leur place en début de chaîne de montage est stratégique : en arrêtant le travail, elles bloquent l'entièreté de



l'usine. Solidaires, les hommes refusent de les remplacer à leurs postes et sont rapidement mis au chômage technique.

LA LUTTE DEVIENT EMBLÉMATIQUE

Un grand élan de solidarité se met en place. Des collectes sont organisées par les syndicats. Le mouvement se répand, notamment aux ACEC. Le 25 avril, une grande manifestation est organisée à Liège, rassemblant plus de 5000 personnes autour du slogan : « A travail égal, salaire égal ». Les femmes de la FN Herstal forment le gros de la manifestation, mais il y a aussi des délégations d'entreprises de tout le pays ainsi que des délégations des Pays-Bas et de France. La solidarité continue de s'amplifier. La lutte n'implique plus seulement les travailleuses de la FN, mais bien chaque femme qui se sent concernée par ces nouvelles revendications.

Le 4 mai, après 12 semaines et 10 assemblées générales, après une première offre refusée par les grévistes, la direction propose une première augmentation salariale de deux francs dès la reprise du travail et une deuxième augmentation de 75 centimes à partir du 1^{er} janvier 1967. Cet accord, insuffisant, voté par bulletin secret, est malgré tout approuvé par une majorité des grévistes à bout de ressources. Le 10 mai 1966, les femmes de la FN reprennent le chemin du travail mais sans pour autant cesser leurs revendications.

Cette lutte exemplaire dans l'histoire du mouvement ouvrier belge deviendra vite le symbole du refus de toutes les inégalités entre les hommes et les femmes. Elle marque un tournant dans l'émancipation des travailleuses. Le mouvement profitera à tous et initiera la création de crèches publiques et tous les combats actuels pour l'élimination de l'écart salarial qui est [toujours aujourd'hui de près de 23 %](#) entre les hommes et les femmes.

MA TRIBUNE.be

La journaliste française Salomé Saqué était en Belgique il y a peu pour une série de conférences autour de son livre « Résister ». MaTribune l'a rencontrée lors de son passage à Namur, à l'invitation de la Coalition 8 mai. L'occasion d'évoquer avec elle cette notion de « résistance » dans le contexte politique actuel, où, en France comme chez nous, le recul démocratique et la montée des autoritarismes ne sont pas qu'un phantasme, mais bel et bien une réalité observée et documentée.

« [...] mon objectif dans mon travail, c'est de rappeler aux citoyens et aux citoyennes qu'exercer son rôle démocratique, participer à la démocratie, exercer sa citoyenneté, ce n'est pas que voter, ça peut être bien sûr voter, mais on ne peut pas juste attendre comme ça entre chaque élection et se dire qu'on ne peut rien y faire. » (Salomé Saqué)

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



CONGRÈS ANNUEL EUROPÉEN DE LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ACTEURS

L'IRW-CGSP-Culture accueillera la prochaine réunion annuelle de l'Euro-FIA à Namur les 3, 4 et 5 juin 2026. Plus de 50 participants y sont attendus et une traduction simultanée en anglais est assurée. L'Euro-FIA est une section « régionale » de la Fédération internationale des acteurs, qui regroupe les syndicats de défense des artistes des arts de la scène et de l'audiovisuel dans les pays d'Europe.

Cette réunion annuelle fait suite au Congrès mondial de la FIA, qui s'est tenu à Birmingham en novembre 2025. La dernière réunion de l'Euro FIA en Belgique datait d'il y a plus d'une décennie. Nous avons proposé qu'elle ait lieu à Namur, alors qu'habituellement les réunions de ce genre se tiennent dans la capitale du pays hôte.

Les [représentants de 46 syndicats d'artistes de 29 pays du continent européen membres de la FIA](#) se réuniront pour discuter de l'évolution des statuts sociaux des artistes, y compris celui du « travail des arts » récemment introduit en Belgique. D'autres sujets importants y seront traités, comme notamment l'utilisation des outils d'intelligences artificielles en dialogue entre les membres de la FIA et des représentants des organismes de gestions de droits.

TROIS THÈMES CENTRAUX

En effet, l'utilisation de plus en plus fréquente des intelligences artificielles génératives dans les domaines de la création artistique et de l'interprétation nous impose de clarifier les situations et d'étayer en conséquence nos revendications. La simplification du RGPD et [l'évolution de l'IA-Act en Europe](#) posent d'importants défis pour les artistes en ce qui concerne l'exploitation commerciale de leur image et de leur voix, ainsi que la protection de leurs œuvres (droit d'auteur et droits voisins). Ces deux enjeux doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de la FIA et de ses membres européens.

Un second thème, qui nous semble essentiel, concerne les violences de genre. Les cas de harcèlement sexuel et sexiste dans le milieu artistique sont de plus en plus mis en évidence ces dernières années. À la FIA, les participants et participantes discuteront des expériences vécues et proposeront des pistes de solution pour lutter contre ce phénomène dans chacun des pays.

Enfin, alors que la guerre ruine tous nos efforts de transition écologique, nous devons poursuivre nos réflexions quant à la participation de notre secteur aux enjeux qui se posent au moment où les prix de l'énergie atteignent des sommets. Parmi eux, citons notamment les utilisations non-raisonnées des outils d'intelligence artificielle très énergivores. Plus



que jamais, le passage à un secteur artistique et audiovisuel plus écologique est devenu un enjeu majeur, tant dans nos déplacements que dans nos productions.

À ce sujet, nous aborderons certainement les conséquences de l'instabilité géopolitique mondiale actuelle sur le secteur culturel et artistique en Europe.

L'IRW CGSP CULTURE PREND SA PLACE

Faisant face à ces multiples défis européens, l'IRW CGSP Culture se positionne comme un acteur essentiel dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs du secteur culturel en Belgique et ailleurs. En organisant ce congrès à Namur, elle tient à prendre toute sa place dans l'organisation de notre résistance solidaire.

L'IRW-CGSP-culture est présente au niveau international par ses affiliations dans deux fédérations de syndicats : la FIA (tournée vers les artistes interprètes) et l'UNI MEI (orienté vers les techniciens et techniciennes des secteurs de l'audiovisuel et des arts de la scène).

En Communauté française, le secteur culturel est, par définition, très diversifié et éclectique que ce soit par ses institutions et ses organisations que par la nature des contrats, souvent de courte durée et précaires. C'est aujourd'hui une activité principalement subventionnée. C'est à ce titre que la CGSP est la centrale syndicale pleinement investie au sein de la FGTB pour agir dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs du secteur.

Dans ce cadre, l'IRW CGSP Culture, en collaboration avec l'IRB CGSP Culture et Média, structure de plus en plus ce secteur afin d'accompagner individuellement et collectivement ses affiliés avant, pendant et après les moments d'activité professionnelle.



GOVERNEMENT BRUXELLOIS

COUPES SAUVAGES ET ANGLES MORTS DANS LE BUDGET

Mi-février, après plus de six cents jours de laborieuses et chaotiques tractations, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a vu le jour. Ce 27 mars, il a voté un budget en faux-semblant dont les prétentions de retour à l'équilibre en 2029 se traduisent par une austérité qui ne dit pas son nom et qui aggravera les inégalités et les tensions sociales.

Sous prétexte de « simplification » et de « cohérence », ce projet soulève pourtant de lourdes inquiétudes, tant sur ses finalités réelles que sur ses conséquences pour les travailleurs, les usagers et même les entreprises bruxelloises qui seront notamment touchées par l'amputation d'un tiers du budget du réseau international *Hub.brussels* ; ou encore par la coupe de 25% dans le budget d'*Innoviris*, organisme public qui soutient et finance la recherche et l'innovation.

Les zones d'ombre restent nombreuses, tant sur la gouvernance que sur les objectifs réels poursuivis. Cette « réforme » des services publics repose sur une restructuration en quatre piliers, impliquant une recomposition profonde du service public régional (SPRB) et l'intégration partielle ou totale de nombreux organismes d'intérêt public (OIP). Aujourd'hui, la Région compte plusieurs entités administratives et une vingtaine d'OIP, dotés chacun de leurs missions, de leurs statuts et de leur autonomie. Demain, une partie de ces structures sera absorbée dans des ensembles transversaux, tandis qu'un des piliers prendra la forme d'une société anonyme de droit public.

Si l'objectif affiché est de réaliser des économies d'échelle, les sources concrètes de ces économies restent floues. Certaines pistes évoquées — comme la récupération accrue de la TVA via une unification fiscale ou le recours à une structure de type société anonyme — traduisent davantage une logique d'optimisation budgétaire qu'un souci réel d'amélioration du service public. Les gains attendus de ce type de réformes sont souvent surestimés, tandis que les coûts de transition sont largement sous-évalués. Le paradoxe est d'autant plus frappant que l'on prétend « économiser » en réduisant les effectifs, alors même que la réforme elle-même nécessiterait des investissements importants, notamment en matière informatique et de mise en conformité légale, et que dans le même temps, les budgets IT sont comprimés.

Pour les travailleurs, l'incertitude est majeure. Un moratoire sur les recrutements s'appliquait déjà depuis des mois sans tenir compte de la pyramide des âges ni des besoins réels des services. Officiellement, il n'est pas question de licenciements, quoique le doute soit permis au regard des coupes prévues dans le budget des administrations. Ce qui ne fait pas de doute, c'est que la non-reconduction des contrats à durée déterminée, le non-remplacement des départs à la pension et les diminutions de budget toucheront directement le personnel.

La question des conditions de travail et de la rémunération du personnel concerné est tout aussi préoccupante. Que deviendront-elles lors de l'intégration dans les nouvelles structures, particulièrement dans une société anonyme de droit public ?

Une réforme d'une telle ampleur, engagée dans l'urgence et sans vision partagée, comporte des risques majeurs de désorganisation.

En outre, elle pose la question fondamentale des missions des services publics régionaux. Réduire les effectifs avant même d'avoir clarifié les priorités revient à inverser la logique. Supprimer des tâches pour compenser la baisse des moyens n'est pas une politique publique, mais un simple ajustement comptable.

Or, dans une région marquée par de fortes inégalités sociales, la « modernisation » chère à l'idéologie politico-managériale ne peut se faire au détriment des travailleurs et des citoyens. L'accessibilité et la qualité des services publics ne constituent pas seulement un rempart contre l'exclusion. Ils sont indispensables au dynamisme et à la cohésion sociale de notre région.

Violaine DENEYS,
Secrétaire générale de la CGSP-Bruxelles

PERMANENCES FISCALES 2026

Avec les camarades du SPF-finances les **9, 10 et 11 juin de 9h à 16h**
plus d'infos sur www.cgspacod.brussels

ADMI-MOTS, LE BILLET DU SECTEUR ADMI



Ces lignes sont rédigées le 9 avril, jour de la manifestation en front commun syndical, élargi à la société civile, contre les mesures du gouvernement de tous les secteurs de la Communauté française (nos enfants, nos jeunes, la société, méritent mieux que l'austérité ubuesque des MR / Engagés). Une action de plus qui s'inscrit dans la série de manifestations et de grèves organisées depuis le début de l'année 2026. Si 2025 était une année record en la matière, 2026 s'annonce aussi remarquable, si pas plus.

Il faut avouer que si nous rassemblons des milliers, dizaines de milliers voire plus de 100.000 manifestants dans nos actions en fonction de la teneur de nos revendications (sectorielles, intersectorielles et interprofessionnelles), c'est que les gouvernements, tous niveaux de pouvoirs confondus, ne cessent de nous assener de mesures toutes aussi antisociales et inhumaines les unes que les autres. Et nous avons raison de nous opposer à celles-ci, car comme l'écrivait Bertold Brecht « celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu ». Nous combattons donc encore et encore, tant que nous aurons face à nous des sourds, aveugles ou malhonnêtes. Et tant que les décideurs politiques voteront (et oui les parlementaires sont complices des gouvernements) ces politiques qui visent à réduire voire supprimer des services publics de qualité. Il en ira de même face aux projets de modifications de politiques du personnel ingrates, illégales et vexatoires pour les travailleurs et travailleuses de nos services.

En ce qui concerne les bénéficiaires, vous lirez plus bas les raisons pour lesquelles les agents de Fedasil ont refusé de céder aux injonctions illégales de la ministre Van Bossuyt en matière de politique d'asile. Quant aux politiques d'exclusion de chômage, les chiffres nous donnent malheureusement raison puisque plus de 50 % des exclus ont fait appel à l'aide

des CPAS, alors que les MR-Engagés annonçaient au maximum 30 %. Ce qui est invivable tant pour ces personnes exclues que pour nos agents qui croulent sous les dossiers.

Et ce n'est pas tout, la volonté de détricotage de la fonction publique est bel et bien là : attaque sur nos statuts, nos pensions, nos financements et demain nos institutions. On parle dans les cénacles de fusion entre Communes et CPAS (avec la disparition des CPAS à terme ?), on discute dans les bureaux feutrés des cabinets ministériels de la disparition des Provinces, on se gargarise de politiques de rationalisation, d'économies, de gestion de la dette publique, ...

Mais quid de l'humain dans tout cela ?

Nos « ingénieurs » ingénus de ministres se targuent de gérer de façon plus efficace les finances publiques. Tu parles ! La dette publique est à 107,1 % du PIB aujourd'hui là où elle n'était que de 103,2 en 2023. Et le Bureau du plan nous annonce bien pire dans les années à venir à politiques inchangées.

Du coup, on voit déjà venir le coup de bâton : ils vont à nouveau s'attaquer aux dépenses publiques cruciales pour bon nombre de citoyens et citoyennes pour les sacrifier sur l'autel de l'austérité.

Mais nous ne laisserons pas faire ! Nous poursuivrons nos combats. Cela se concrétisera dès le 12 mai par l'action interprofessionnelle programmée par nos instances, ainsi que par toutes celles qui verront le jour les semaines suivantes. Dans l'attente de résister et manifester à vos côtés, nous vous souhaitons à toutes et tous une excellente fête du 1er mai.

Olivier NYSSSEN
Secrétaire général CGSP Admi

NOUVELLES DES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DU COMITÉ DE SECTEUR XVII (COMMUNAUTÉ FRANÇAISE)

La négociation, au niveau du Comité de Secteur XVII est, dans les faits, largement théorique et donc préoccupante. Nos propositions y sont systématiquement reportées, tandis que nos interrogations demeurent, dans une majorité de cas, sans réponses. Cette dynamique fragilise profondément la qualité du dialogue et c'est pourquoi une mobilisation massive lors de nos actions est primordiale !

Citons par exemple la proposition de diminution de l'indemnité de télétravail de 35 à 20 euros, qui sera très probablement maintenue malgré l'existence d'un protocole de désaccord des trois organisations syndicales. Cette diminution qui risque malgré tout d'être appliquée en dépit des réserves exprimées face aux montées des prix de l'énergie, interroge quant à la prise en compte effective du dialogue social. Alors qu'elle est de 100 € dans les cabinets ministériels !

Dans le même temps, les discussions relatives au cahier revendicatif vont prochainement débiter dans le cadre de groupes de travail. Toutefois, il a été explicitement précisé par la Ministre que ces échanges se limiteront aux mesures

non coûteuses, restreignant de facto la portée des avancées potentielles et laissant en suspens des revendications pourtant essentielles, particulièrement dans le contexte actuel.

En ce qui concerne le dispositif APE, malgré des propos rassurants concernant le maintien de l'enveloppe, nous ne recevons aucune réponse claire à nos demandes quant à la répartition de cette enveloppe, alors même que ces moyens sont primordiaux pour le maintien de l'emploi dans des secteurs où la mission de service public est particulièrement essentielle.

À WBE, le personnel non transféré se verra imposer une prolongation de sa situation actuelle pour l'ensemble de l'année 2026, prolongeant inutilement une incertitude déjà pesante et maintenant les agents dans une situation inconfortable. Par ailleurs, en concertation à WBE, nous avons pu finalement obtenir 6 nominations avant la fin du dispositif de statutarisation « allégé » sur base des bénéficiaires engendrés au ministère.

Vous l'aurez compris, comme à tous les autres niveaux de pouvoir, la concertation se résume à devoir jouer du pipeau.

FEDASIL : LES TRAVAILLEURS DEMANDENT LE RESPECT

La conduite inacceptable de la Ministre de l'Asile et de la migration qui a refusé d'appliquer l'arrêt de la Cour constitutionnelle a incité les travailleurs de Fedasil, qu'on obligeait à appliquer des procédures illégales, à écrire une lettre ouverte qui a fait grand bruit dans les médias. Suite à cette lettre, des pressions n'ont pas manqué sur les signataires et en particulier sur nos affiliés. Il faut savoir que les travailleurs de Fedasil sont occupés sous contrat de travail et ne bénéficient donc pas de la protection du statut de fonctionnaire.

Notre organisation syndicale a dès lors déposé un préavis d'action et un arrêt de travail a été organisé dans la foulée. Un communiqué de presse a également été envoyé par la CGSP fédérale.

Cette situation démontre de façon exemplaire tout l'intérêt du statut des travailleurs des services publics qui les protège de l'arbitraire des velléités réactionnaires ou d'extrême droite des décideurs politiques. Et qui est dès lors, par cette protection, un garant de notre démocratie.

Dans la foulée citons, ci-dessous, les revendications remises à l'autorité lors du CCB spécial du 9 avril dernier :

REVENDEICATIONS :

1. « Je ne me sens pas respecté.e par mon Autorité »

Nous, travailleurs et travailleuses, dénonçons un climat interne marqué par des pressions constantes, des formes d'intimidation et un manque manifeste de respect.

Ces pratiques dégradent nos conditions de travail et portent atteinte à notre dignité professionnelle. Nous constatons une utilisation détournée des procédures disciplinaires, initialement concertées, afin d'exercer des pressions sur le personnel.

Ces dérives ne peuvent plus être tolérées. Nous exigeons un changement immédiat de comportement de la part de la

direction générale et opérationnelle. L'autorité doit garantir un cadre de travail respectueux, transparent et équitable. Les procédures disciplinaires doivent retrouver leur vocation première : encadrer et protéger, et non intimider.

Nous demandons la fin de toute instrumentalisation de ces outils à des fins de contrôle abusif. Le respect du personnel doit redevenir une priorité centrale de la gestion de l'agence. Sans cela, aucun fonctionnement sain ni durable ne peut être assuré.

2. « Mes conditions de travail ne sont plus garanties »

Nous dénonçons une gestion chaotique de l'accès et de la fin de l'aide matérielle, qui désorganise profondément notre travail. Le personnel est soumis à des changements incessants de procédures, générant insécurité et perte de sens. Le manque structurel de places dans le réseau d'accueil aggrave encore cette situation. L'annonce de la fermeture de 4000 places accentue cette crise et ses conséquences humaines. Le manque de budget pour tous les aspects fragilise tant les travailleurs que les demandeurs d'asile. Cette situation expose chacun à des formes croissantes de précarité. Nous demandons la fin des régimes d'exception dans l'octroi de l'aide matérielle.

Nous exigeons une révision des fermetures de centres et un retour à une politique d'accueil humaine et cohérente. Les budgets doivent être réorientés de manière préventive vers les besoins réels des personnes et du personnel. Il est inacceptable que l'agence crée des situations de détresse qu'elle doit ensuite gérer dans l'urgence.

3. « Le traitement politique des demandeurs nuit au sens de mon travail »

Nous dénonçons l'obstination de la ministre Anneleen Van Bossuyt à mener une politique que nous considérons comme contraire aux valeurs fondamentales de notre mission. Cette orientation politique nuit profondément au sens de notre travail. La docilité et la complaisance de l'Autorité face à ces orientations posent question. Préserver certaines positions ne peut justifier une telle dérive. Collaborer à des politiques que nous jugeons injustes revient à

s'en rendre complice. Cette situation crée un malaise éthique majeur au sein du personnel.

Elle altère notre engagement professionnel et notre capacité à exercer notre mission avec intégrité. Nous refusons que notre travail soit instrumentalisé à des fins politiques. Nous demandons un retour à une politique d'asile et de migration digne. Cette politique doit être conforme aux valeurs humanistes qui fondent notre action.

4. « Je ne reconnais plus ni les valeurs ni la devise de mon agence »

La devise de Fedasil est « Tout en Accueil ». Or, depuis plusieurs années, elle semble se transformer en « Tout en Exceptions ». Cette évolution traduit un éloignement profond des valeurs fondamentales de l'agence.

Par ailleurs, des mesures internes de rétorsion envers les agents accentuent ce malaise. Ces pratiques renforcent le sentiment d'injustice et de perte de repères.

Nous demandons une simplification des règles et une réduction drastique des régimes d'exception. L'accueil doit redevenir conforme aux valeurs de respect, d'orientation client, d'impartialité et de discrétion.

Nous exigeons la fin des intimidations internes. Aucune politique de représailles ne doit viser les travailleurs qui dénoncent des pratiques illégales. Le respect des valeurs de l'agence doit être restauré concrètement et durablement.

5. « Je demande le respect de l'État de droit »

Nous, travailleurs et travailleuses de Fedasil, constatons une confusion croissante entre la sphère politique et la sphère juridique. Cette évolution nous place en difficulté dans l'exercice de nos missions. Elle fragilise les garanties fondamentales qui doivent encadrer notre travail.

Nous refusons d'être les exécutants de décisions contraires aux principes de droit. Le respect de l'État de droit doit être une exigence absolue. Nous demandons un retour à une stricte séparation des pouvoirs. Seule cette séparation garantit l'équilibre démocratique et la protection des droits fondamentaux. Le cadre légal doit primer sur toute considération politique. Nous voulons pouvoir exercer nos fonctions en conformité avec le droit. C'est une condition indispensable à la dignité de notre travail et à la confiance des citoyens



SOINS DE SANTÉ EN COLÈRE

OÙ SONT PASSÉS LES APPLAUDISSEMENTS DE 2020 !



Le cabinet du Ministre fédéral de la Santé Franck Vandembroucke a présenté aux organisations syndicales le résultat d'une étude réalisée par des experts concernant **le paysage hospitalier en Belgique** (actuel et futur).

S'il met en évidence que les travailleurs sont engagés et leur travail est de qualité, que le système est accessible que les bases sont solides et que les soins sont de qualité, le rapport préconise néanmoins une refonte de l'offre hospitalière afin de "garantir" la pérennité de notre système hospitalier...

Ce rapport qui servira de base à la future réforme hospitalière imposera des normes d'activité aux 132 hôpitaux belges qui devront se transformer dans les années à venir.

Concrètement, **39 sites ne posséderont plus de services d'urgence**, certains d'entre eux seront des hôpitaux de jour et de soins ambulatoires, certains pourront conserver des services d'hospitalisation en gériatrie et revalidation mais les minimas exigés font craindre une impossibilité de pouvoir maintenir ou transformer l'activité hospitalière...

POUR LA CGSP, IL EST INACCEPTABLE :

- De réduire l'**accessibilité des soins à la population** et notamment dans les régions de Namur et du Luxembourg, le transport et le coût inhérent à celui-ci n'est pas à négliger ;
- De **supprimer des services d'urgence et des soins dans des spécialisations** telles que la gériatrie et les soins palliatifs qui sont indispensables à proximité de la population ;
- De **créer des désagréments financiers et organisationnels pour le personnel** liés à des trajets plus longs vers leur lieu de travail.

Les prérogatives du secteur public doivent être rappelées notamment en ce qui concerne l'accès à un service peu coûteux et proche de la population.

Nous sommes contre toute forme de privatisation des institutions publiques ! Le patient sera perdant en payant plus cher ses soins de santé !

Nous sommes opposés à toutes pertes d'emploi dans le secteur si les transformations ou la fermeture de certains établissements de petites tailles devait arriver.

La future réforme doit s'accompagner d'un plan ambitieux sur le développement de la 1ère ligne de soins, le timing nous semble utopique...

Ce projet risque de favoriser le report des soins, d'augmenter les délais d'attente avec un risque accru de marchandisation du secteur !



FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ET RÉGION WALLONNE

SECTEUR XVI ET SECTEUR XVII HAUTS MANAGERS, INDEMNITÉ DE TÉLÉTRAVAIL ET TRANSPORTS EN MISSION DE SERVICE

Une même logique de recul, de mépris et d'idéologie

Derrière ces trois dossiers, c'est une même offensive politique qui est à l'œuvre en Wallonie et en Communauté française : affaiblir les garanties collectives, dégrader les conditions de travail, banaliser les reculs statutaires et faire payer aux agents les choix budgétaires du Gouvernement.

Sous les mots de « *modernisation* », « *harmonisation* » ou « *contexte budgétaire difficile* », il ne s'agit pas d'ajustements neutres, mais bien d'une politique de recul social assumée. Il faut le dire clairement : ces mesures traduisent aussi un profond mépris à l'égard des fonctionnaires.

On s'attaque à leurs droits, à leurs conditions de travail et à leur reconnaissance pour des économies qui, à l'échelle du budget régional, restent limitées, alors que leurs effets concrets sur le personnel sont, eux, bien réels. Derrière l'argument budgétaire, c'est aussi un choix idéologique qui s'affirme : celui d'un affaiblissement progressif des garanties statutaires, d'une dévalorisation du Service public et d'une mise sous pression toujours plus forte des agents.

A. DOSSIER HAUTS MANAGERS

Le dossier des Hauts managers est, à cet égard, particulièrement révélateur. Ce qui est proposé ne ressemble en rien à un simple ajustement technique. Il s'agit d'une remise en cause profonde du sommet de l'administration : moins de stabilité, davantage de dépendance au pouvoir politique, une rémunération rendue partiellement variable, des évaluations à répétition et un pouvoir de sélection étroitement arimé à l'exécutif. Tout concourt à installer un modèle dans lequel l'indépendance administrative recule au profit d'une logique de loyauté politique, de docilité institutionnelle et de management sous pression.

La clause résolutoire prévue en cas d'alternance politique est, de ce point de vue, accablante. Ajoutée au contrat de confiance et de loyauté ainsi qu'à la rémunération variable, elle poursuit une même logique : rendre les fonctions dirigeantes plus dépendantes du pouvoir en place. On nous

parle d'un contrat à durée indéterminée, mais dans les faits ce prétendu CDI est vidé de sa substance : la fonction peut être remise en jeu au début de chaque législature et le contrat peut prendre fin de manière anticipée. **On habille donc d'un vocabulaire moderne une réalité beaucoup plus brutale : celle d'une précarité organisée au sommet de l'administration.**

Autre dérive majeure : la volonté de lier la rémunération au nombre d'agents dirigés. Une telle logique rabaisse le Service public à un critère purement quantitatif, comme si le nombre suffisait à mesurer la complexité d'une fonction, la responsabilité exercée ou la technicité des missions. C'est une vision managériale simpliste, brutale et dangereuse, qui confond volume, mérite et performance. Le mode de sélection annoncé est tout aussi préoccupant, puisqu'il renforce encore le pouvoir discrétionnaire du politique sur le sommet administratif. À cela s'ajoute une multiplication des évaluations qui, dans un tel système, risque de transformer l'évaluation en instrument permanent de mise au pas.

Et pendant que le sommet de l'administration est ainsi remodelé dans un sens plus politique, plus instable et plus soumis, l'ensemble des agents subit aussi des reculs très concrets.

B. INDEMNITÉS TÉLÉTRAVAIL

C'est le cas avec l'indemnité de télétravail. Le Gouvernement a décidé de la faire passer de 42 euros indexés (35 en Communauté française) à **20 euros indexés**, avec effet au 1er mars 2026.

La justification avancée est claire : il s'agit d'une mesure prise dans le cadre du conclave budgétaire du budget initial 2026. Autrement dit, il ne s'agit pas d'une réflexion sérieuse sur les frais réellement supportés par les agents, mais d'une économie budgétaire réalisée sur leur dos.

Le contraste est d'autant plus choquant que l'indemnité de télétravail des membres des cabinets ministériels dépasse



150 euros par mois, sans que le Gouvernement ait accepté de la ramener au niveau imposé aux agents.

Cette décision est inacceptable. Le télétravail ne fait pas disparaître les coûts: il les déplace. Électricité, chauffage, connexion, occupation du domicile: une partie de ces charges est assumée par le travailleur. Le Gouvernement transfère donc davantage de frais vers les agents tout en réduisant l'indemnité censée compenser cette situation. C'est une logique purement comptable, mais aussi politiquement révélatrice: pour un rendement financier limité, on choisit malgré tout de faire payer les agents. C'est une mesure mesquine, injuste et profondément méprisante. Car au fond, il ne s'agit pas seulement de budget: il s'agit aussi d'idéologie, celle qui consiste à considérer les droits et les compensations du personnel comme des privilèges qu'il faudrait rogner.

C. FRAIS DE MISSION

Même logique pour les transports en mission de service. Le Gouvernement a décidé de supprimer la possibilité, prévue aujourd'hui dans le Code de la Fonction publique wallonne, de voyager en première classe lors des déplacements en transports en commun pour les besoins du service. Pour justifier ce recul, il est invoqué que la première classe serait excessive en période de contexte budgétaire difficile, que l'État fédéral ne l'octroie plus depuis plusieurs années, et qu'un projet similaire a été adopté en première lecture en Communauté française au nom de l'harmonisation. Là encore, tout est dit: **austérité, alignement par le bas**, et nouveau recul imposé au personnel.

Il faut le dire clairement: ce n'est jamais « juste » un billet de train. Ce type de mesure envoie un message politique limpide. Chaque droit, chaque facilité, chaque élément favorable au personnel peut désormais être dénoncé comme un avantage excessif, puis supprimé au nom du budget. Aujourd'hui la première classe en mission de service, demain autre chose. La portée budgétaire de la mesure sera sans doute faible, mais sa portée symbolique est, elle, considé-

rable: il s'agit de banaliser le recul et d'habituer les agents à céder, dossier après dossier, un peu plus de leurs droits et de leurs conditions matérielles de travail.

D. EN CONCLUSION

Mis ensemble, ces trois dossiers montrent donc une même logique. En haut, on construit une administration plus dépendante du politique, plus instable et plus soumise à des logiques de performance individualisée. Pour l'ensemble des agents, on réduit l'indemnité de télétravail alors même que des charges sont reportées sur eux, et on rabote encore les conditions matérielles des transports en mission de service. Ce ne sont pas des mesures isolées. C'est une politique d'ensemble: moins de garanties, moins de reconnaissance, plus de pression, plus d'austérité.

La CGSP le dénonce sans détour.

Ce qui se joue ici, ce n'est pas une modernisation. C'est une entreprise méthodique d'affaiblissement du Service public et de celles et ceux qui le font vivre chaque jour.

C'est aussi l'expression d'un profond mépris envers les fonctionnaires: on leur demande toujours davantage, on rogne sur leurs droits, on minimise leurs frais, on rabaisse leurs conditions de travail, tout cela pour des économies marginales.

Derrière cette accumulation de reculs, il y a bien davantage qu'un simple souci budgétaire: il y a une vision idéologique, qui banalise l'affaiblissement du statut, la dégradation des conditions de travail et la mise sous pression des agents. Ce n'est pas une politique de modernisation. C'est une politique de casse sociale et de déconsidération du Service public, une volonté de casser l'égalité des citoyens au profit du retour des privilèges et des « faits du Prince ».

Stéphane JAUMONET,
Secrétaire Permanent
Dirigeant responsable Ministères



ÉDITO

LA GRÈVE, UNE ARME AU SERVICE DU RESPECT

La question revient avec insistance dans les médias ou autour des tables de négociation : « La grève est-elle encore utile ? ».

Pour nous, la réponse est sans équivoque : sans la mobilisation, le dialogue social serait aujourd'hui un monologue patronal. C'est le poids du collectif qui a forcé l'ouverture des portes du dialogue social.

Les tensions qui secouent notre secteur ne sont pas des événements isolés. Elles constituent une réponse directe et nécessaire aux attaques frontales du gouvernement « Arizona ».

Celui-ci ne se contente pas de fragiliser l'ensemble du monde du travail, il prend également les cheminots pour cible, à travers des réformes dont l'impact social est d'une gravité sans précédent.

UN CENTENAIRE SANS GOÛT DE FÊTE

Alors que l'on s'apprête à célébrer les 100 ans de la SNCB, force est de constater que pour le personnel, le cœur n'est pas à la fête. Comment célébrer un centenaire alors que l'on déconstruit méthodiquement l'héritage social de cette entreprise ?

Les cheminots ne seront pas à la fête car ils font face à des modifications majeures de leur droit à la pension, à un allongement des carrières et à une diminution considérable de leur retraite.

Ils ne seront pas à la fête non plus face à la suppression programmée du Statut et à la contractualisation généralisée de l'emploi qui précarise leur avenir.

Aujourd'hui, le quotidien des agents est marqué par des réorganisations incessantes dictées par les plans d'entreprise, imposant des hausses de productivité étouffantes et une diminution constante de l'emploi.

UN DIALOGUE, OUI. UNE PARODIE, NON !

La CGSP/ACOD est une organisation responsable. Nous ne pratiquons pas la chaise vide. Mais être « partie prenante » ne signifie pas être les figurants d'une opération de communication. Avant d'engager l'avenir de l'ensemble des

cheminots, nous exigeons de connaître les règles du jeu. Or, ce que l'on nous propose ressemble à un jeu truqué.

Le projet de réforme de la loi de 1926 introduit un piège : le « comité d'escalade ».

Sous ce terme technocratique se cache un mécanisme de passage en force.

Aujourd'hui, la règle des 2/3 à la Commission Paritaire Nationale (CPN) impose un compromis réel.

Demain, ce comité permettrait à la Direction d'imposer ses vues unilatéralement après seulement deux mois de simulacre de discussion.

Nous refusons ce dispositif qui transforme la CPN en simple chambre d'enregistrement.

NOS EXIGENCES POUR UNE SORTIE DE CRISE

Pour que la concertation reprenne sur des bases saines, il faut :

- Connaître les règles du jeu avant d'organiser de nouvelles négociations sur un « pacte social » et en définir le cadre ;
- Maintenir la règle des 2/3 à la CPN sans recourir à l'escalade
- Offrir des perspectives à la SNCB pour le maintien des missions de service public
- Négocier des futures conventions collectives sans menaces d'initiatives unilatérales (maintien transitoire de la convention n° 0)
- Entamer une évaluation sur le RGPS 548 (art. 176 p.ex)
- Envisager la création d'une commission paritaire pour l'ensemble du secteur ferroviaire

2032 : LE DÉFI DU SERVICE PUBLIC SACRIFIÉ SUR L'AUTEL DE L'AUSTÉRITÉ

L'échéance de la libéralisation de 2032 approche à grands pas. C'est un défi immense que nous ne pourrions relever qu'avec une SNCB forte. À cet égard, nous avons été très clairs lors de notre rencontre au cabinet Crucke, le ministre doit prendre ses responsabilités et acter dès maintenant des mesures concrètes pour prolonger l'attribution des missions de service public à la SNCB.

Mais comment relever ce défi sans les moyens nécessaires ?

Raboter les dotations de 675 millions d'euros n'est pas un signal positif. C'est, au contraire, un signal de démantèlement. On ne peut pas demander aux cheminots d'être plus performants tout en coupant les vivres de l'entreprise et en déconstruisant méthodiquement l'héritage social (pensions, statut, carrières).

La réussite de 2032 se fera avec les cheminots, et certainement pas contre eux.

En conclusion, la mobilisation des cheminots n'est pas un obstacle au progrès, mais le dernier rempart contre une dérive autoritaire et antisociale.

Entre le projet « Arizona », les coupes budgétaires, la déstructuration du Statut et le simulacre de négociation, le message envoyé est celui du mépris.

On ne peut pas exiger l'excellence tout en précarisant ceux qui font rouler les trains.

Il est essentiel de rappeler que la négociation n'est pas une simple formalité administrative, mais le socle de notre démocratie sociale.

Alors que l'on tente d'individualiser les contrats et de briser nos outils de défense collective, ce 1^{er} Mai est l'occasion de rappeler que rien ne se fera sans le respect dû à ceux qui font rouler les trains.

Notre solidarité reste notre arme la plus redoutable.

Excellente fête du travail à toutes et tous.

Faisons de ce 1^{er} Mai le symbole de notre unité et le moteur de nos succès futurs.

Pierre LEJEUNE
Président

RÉUNION B-TC (RÉGIMES DE TRAVAIL ET PROJET SHIFTWERK 2.0)

PREMIÈRES INFORMATIONS, VIGILANCE MAXIMALE !

Voici les principaux éléments portés à notre connaissance :

1. B-TC relance la question des horaires de nuit et de week-end et souhaite remettre sur la table la mise en conformité des régimes de travail, un dossier que nous avons déjà refusé il y a un an.

2. Pression sur les résultats : ponctualité, retards, annulations...

B-TC estime que plusieurs indicateurs doivent être améliorés :

- ponctualité,
- minutes de retard,
- annulations,
- compositions réduites,
- taux d'indisponibilité du matériel.

Nous rappelons que les travailleurs ne sont pas responsables des choix managériaux et des manquements organisationnels.

3. Leviers d'"amélioration" selon B-TC

Trois axes sont mis en avant :

- adaptation de l'offre,

- capacités des ateliers,
- évolution du mode de maintenance.

4. Trois modèles d'horaires proposés simultanément

- Horaire mixte (jour + après-midi 12h/20h + 1 semaine de nuits/5 + 1 week-end/5)
- Semaine + week-ends, sans nuits
- 100 % nuits

Ces pistes constituent la base des futures discussions.

5. Refonte des primes

B-TC envisage de revoir les primes pour les orienter davantage sur les prestations effectives.

La coordination entre logistique et achats est défailante. C'est un problème structurel que nous dénonçons depuis des années, et qui doit être impérativement résolu AVANT toute réforme des régimes de travail.

6. Communication B-TC/B-TO : enfin une prise de conscience ?

B-TC reconnaît qu'il faut revoir la méthode de travail et la communication avec B-TO.

7. Un dossier qui concerne tout le monde

Ce projet touche autant les ateliers de traction que les PET's. Il aura un impact transversal sur les métiers, l'organisation et les conditions de travail.

8. Suite des négociations

- Présentation aux agents du terrain
- Présentations régionales aux permanents: Nord – Sud – Centre
- Discussions nationale

Avec la participation d'un **conseiller technique par rôle linguistique**, comme accepté en séance.

9. Groupe de travail national – le 23 avril

- analyser les propositions,
- affiner notre position syndicale,
- préparer les discussions nationales,
- consolider les revendications du terrain.

Nous resterons vigilants et défendrons vos conditions de travail avec fermeté.

Nous vous tiendrons informés à chaque étape de l'évolution du dossier. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter vos permanents régionaux.

Vincent MERCIER,
Secrétaire national

RÉUNION DE CONCERTATION DU 24 MARS 2026 CRÉATION DE LA SNCB-ACADÉMIE

Pour rappel, ce projet de la SNCB vise à centraliser les activités de formation des différentes directions (sauf B-TC) au sein d'une SNCB-Académie. Ce projet implique un regroupement du personnel qui dépend aujourd'hui de différentes directions (B-HR, B-CS, B-PT, B-TO). Cette réforme se fera de façon phasée : phase 1 : reprise des activités de L&D B-HR et de « TAPAS » (formations B-CS et B-PT) ; phase 2 : reprise des formations permanentes de B-CS et B-PT et des formations HR-Rail ; phase 3 : intégration des formations du personnel B-TO des faisceaux et les formations fondamentales conduite.

Voici un petit résumé des discussions :

• Centres de formation fondamentale

Les formations fondamentales (en fonction du nombre de candidats) prévues dans 5 centres de formation (Bruxelles, Mons, Namur côté francophone) étaient dans le projet initial de la direction. Suite à l'intervention de la CGSP-ACOD, un centre de formation supplémentaire a été ajouté à Liège. Nous avons également demandé d'ajouter Hasselt, mais la direction a refusé.

• Formations permanentes

Ces formations seront dispensées dans 12 centres (Bruxelles, Liège, Namur, Mons, Charleroi et Arlon côté francophone). La direction a la volonté de standardiser toutes les formations à

8h plus 30 minutes de pause par jour. Certaines formations sont aujourd'hui de 6h, notamment les formations « TAPAS » à Bruxelles. En quoi l'allongement des formations, en plus du temps de déplacement, mènera-t-il à davantage de réussites ? La direction nous a répondu que les méthodes de formation seront adaptées et diversifiées. À voir.

• Indemnité forfaitaire

La direction propose d'accorder une indemnité forfaitaire de 165 € (à 100 %, donc à multiplier par 2,1647 pour obtenir le montant indexé). En fonction des efforts demandés aux agents dans le cadre de cette restructuration, nous avons demandé de revoir ce montant à la hausse, ce que la direction a refusé.

• Régime de travail

Tous les agents seront transférés vers le régime de l'horaire variable, ce qui leur permet d'arriver entre 7h et 9h30 et de repartir entre 16h et 18h30. Ce régime comporte de nombreuses différences avec, par exemple, le régime du personnel de train : déduction de 30 minutes de pause, l'intervalle entre deux prestations, etc.

Réduction d'effectifs

Ce projet mènera à une diminution de 20 ETP (12 ETP lorsqu'on ne considère pas les instructeurs impliqués dans



le projet « 4.0 ». Ceci ressemble plutôt à une opération d'économies en lien avec les restrictions budgétaires imposées par Arizona (-675 millions €). La direction nous assure que ce projet permettra d'améliorer le taux de réussite et la qualité des formations.

Nous voulons voir cela dans la réalité.

• Postes à profil (PAP)

Une grande partie du personnel devra (re)postuler un poste à profil. La direction argumente que si plus de 80 % de la fonction reste inchangée, l'agent ne doit pas repostuler via un poste à profil. Ainsi, les trainers devront repostuler via poste à profil car ils n'interviendront plus dans le développement des formations. Nous contestons cette logique : d'une part, l'apport des formateurs dans la conception et le développement des formations nous semble important ; d'autre part, les formateurs TAPAS, par exemple, perdront certes le rôle du développement des formations, mais ils donneront toujours cours comme tâche principale demain à l'académie.

Les postes à profil (aussi bien pour l'académie, qu'en région) seront publiés en septembre.

• Agents transférés sans obligation de passer un PAP

Les agents de Train@Rail, les formateurs de langue, ceux qui conçoivent les formations de leadership, les formateurs « faisceau », le personnel support (dont deux R5 de TAPAS), etc. ne devront pas repostuler sur un PAP.

• Rang

Les postes de trainer seront de rang R4+ ; les postes d'expert (développement des formations) seront de rang 3 et de rang 4+.

• Prime de bilinguisme

L'allocation qui sera octroyée est celle pour le personnel de l'administration centrale, soit 40 € au lieu de 120 € à 100 % (à multiplier par 2,1647) pour l'accompagnement. Ceci constitue une perte.

• Mutation des postes de travail

Voir les détails sur notre site web : <https://cheminots.be/sncb-academie-reunion-24-mars-2026/>

• Trainers

Nous avons insisté sur le fait que des trainers de chaque filière (AIT, Securail, B-PT2, agents commerciaux, accompagnement, conduite, etc.) doivent donner les modules de formation spécifiques à leur filière. Ainsi, il faudra au moins un trainer néerlandophone et un francophone par filière à l'Académie. L'équilibre entre néerlandophones et francophones sera également respecté.

Conclusion : Nous sommes demandeurs de renforcer la formation, de la moderniser et d'augmenter le taux de réussite. Mais nous pensons que ce projet ne répondra pas à ces attentes. L'allongement des jours de formation, la centralisation qui mènera à des trajets plus longs pour les formateurs et les apprenants, une réduction des ETP (faire plus avec moins ?), le régime de prestation à l'Académie, la perte d'une partie de l'allocation de bilinguisme pour une partie du personnel... ce sont autant de points sur lesquels nous souhaitons davantage d'avancées et qui restent problématiques.

Thierry Moers & Filip Peers,
Secrétaires nationaux

AUX PENSIONNÉS CHEMINOTS

L'Amicale des pensionnés de la Régionale de Mons/Borinage vous emmène en voyage le vendredi 22 mai 2026 :

Le matin aux Archives nationales du monde du travail (ANMT) à Roubaix, visite guidée d'une exposition majeure sur le « Travail et la pauvreté aux 19e et 20e siècles ainsi que sur l'évolution de la protection sociale ».

L'après-midi visite guidée de « la Piscine » au Musée des Beaux-Arts de Roubaix.

La dégustation et la gastronomie seront aussi au rendez-vous le midi dans un cadre verdoyant.

MENU: Apéritif, entrée, plat, dessert, vin blanc, vin rouge eau plate et café compris.

Entrée: Carpaccio de bœuf, salade d'herbes ou Cassolette de poissons (gambas, pétoncle, poisson blanc). Plat: Paleron de veau braisé à la bière, purée de PDT aux fines herbes et légumes de saison ou Filet de dorade et Risotto Grana Padano.

Dessert: Café gourmand. Tous les plats et le dessert sont faits « Maison ».

Les choix sont à communiquer lors de l'inscription.

Horaire :

- Départ St-Ghislain en face de la gare à 8h30.
- Arrivée aux ANMT vers 10h00. Visite guidée.
- Dîner à proximité dans un restaurant au bord de l'eau dans un cadre verdoyant.
- Départ du restaurant 15h00 – Arrivée au Musée de « La Piscine » à 15h15



- Fin de la visite vers 17h00 – Temps libre
- Départ 18h15
- Retour St-Ghislain arrivée prévue vers 19h30.

Participation: 83 € comprenant le voyage en car, l'entrée et les visites guidées de l'exposition aux ANMT et du Musée de « La Piscine », l'apéritif, le repas de midi 3 services et les boissons reprises ci-dessus.

Inscription: à un des numéros suivants :

Françoise Rousseau 065/34 90 07

J-C Dufrasne 065/34 92 69 (nouveau n°) ou au 0479 429 516 ou par mail sur jc.dufasne00@gmail.com

83 € par participant à verser au compte BE85 0019 2997 0806 de l'Amicale des Cheminots Pensionnés avant le 10 mai 2026

Attention le nombre de participants sera limité aux 48 premiers inscrits.

INVITATION CORDIALE A TOUTES ET TOUS, PENSIONNÉS ET ACTIFS

S.C. LA MAISON DES CHEMINOTS ET P.T.T.

PLACE VAUBAN, 23, 6000 CHARLEROI
ASSEMBLEE GENERALE DES COOPERATEURS
AU SIEGE SOCIAL LE JEUDI 7 MAI 2026 A 18H

ORDRE DU JOUR

- 1.Lecture du PV de l'AG de 2025
- 2.Rapport de gestion des administrations sur l'exercice 2025
- 3.Rapport du collège des associés chargés du contrôle
- 4.Lecture et approbation du bilan de l'exercice 2025

- 5.Décharge des comptes aux administrateurs et associés chargés du contrôle
- 6.Désignation de l'organe d'administration et associés chargés du contrôle
- 7.Divers



CDI ENSEIGNANT: ENTRE PROJET IDÉOLOGIQUE ET FAUSSE SOLUTION À LA PÉNURIE

La ministre de l'Enseignement obligatoire est déterminée à supprimer le statut au profit d'un CDI-e, censé "stabiliser les jeunes enseignant-e-s" dans leur carrière et par extension, rendre le métier plus attractif. Au vu du projet idéologique qui nous a été présenté, nous continuons d'y être farouchement opposés.



Présentée comme une priorité par les gouvernements successifs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la pénurie d'enseignant-e-s n'a jamais été résolue, au contraire. Nous pouvons le constater notamment en analysant l'évolution des inscriptions dans les études d'enseignant-e-s, ou encore le nombre d'enseignant-e-s engagés sans aucun titre en relation directe avec le cours à donner, qui ont bondi ces dernières années: ils étaient 25 % en 2024 contre "seulement" 10 % en 2016.¹

Sans surprise, la coalition MR-Engagés n'inversera pas la tendance. Plutôt que de faire preuve de bon sens et écouter les acteurs et actrices de terrain, elle préfère s'engouffrer dans l'idéologie en défendant des réformes coûteuses qui dégradent les conditions de travail et de carrière des membres du personnel. Ainsi, après s'être attaqué aux DPPR, au régime des congés maladie et avoir augmenté la charge de travail des enseignant-e-s du secondaire, le gouvernement Azur souhaite supprimer la nomination des enseignant.e.s. Pourtant, les motifs avancés pour justifier cette mesure ne tiennent pas la route.

UN CHOIX BUDGÉTAIRE INCOMPRÉHENSIBLE

Avec cette réforme, le gouvernement Azur s'enfonce dans l'incohérence: d'un côté, il annonce vouloir maîtriser la dette en économisant 500 millions d'euros d'ici 2029, mais de l'autre, il défend une mesure idéologique coûteuse, dont le coût est estimé à... au moins 500 millions d'euros par an ! Il est également important de souligner que les experts, mandatés par son propre gouvernement en amont du conclave budgétaire de 2025, avaient eux aussi mis en garde le gouvernement contre ce projet: « les analyses préliminaires indiquent que les surcoûts liés à cette révision du statut pourraient être très conséquents » (p.27). Si la ministre Glatigny a déclaré en décembre 2025 qu'elle abandonnerait ce projet s'il s'avérait être « trop coûteux », elle semble malheureusement toujours déterminée à mener cette réforme jusqu'au bout.

QUALITÉ DE L'EMPLOI, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, CHARGE DE TRAVAIL... RIEN N'EST ÉPARGNÉ

Outre la suppression à terme de la possibilité de nomination, la réforme prévoit l'application d'un **nouveau statut unique** pour les membres du personnel qui entrent dans l'enseignement pour la première fois et pour les temporaires sans priorité dès la rentrée 2027. Le nouveau système ne prévoit quasiment aucune règle de priorité en matière de recrutement, ni en matière d'attribution d'un emploi complet dans le groupement de PO. En d'autres termes, nous assistons au **retour du fait du prince, de la politique du piston et du passe-droit**.

Sans surprise, ce nouveau statut se révèle particulièrement **minimaliste en matière de droits** (garantie en cas de diminution de charge, pension publique etc..) et tend à tirer les standards vers le bas. Ainsi, les enseignant-e-s pourraient être contraints d'accepter de donner cours à plusieurs dizaines

1. <https://www.lesoir.be/669508/article/2025-04-16/fwb-25-des-nouveaux-enseignants-nont-aucune-competence-disciplinaire-ou>

de kilomètres de leur domicile, mais aussi de prendre en charge des cours pour lesquels ils-elles ne disposent pas de la formation requise.



Rappelons que l'effrayante BD dystopique (?) Une école de rêve ? reste disponible dans vos Régionales !

Ces exigences sont toutes plus inacceptables les unes que les autres et illustrent, une fois de plus, la méconnaissance du terrain dont fait preuve la ministre, ainsi que le peu de considération accordé aux travailleuses et travailleurs de l'enseignement.

ET LES ÉLÈVES DANS TOUT ÇA ?

Dans un contexte marqué par la pénurie, la contractualisation entraînera inévitablement une « guerre de recrutement » entre les écoles, les pouvoirs organisateurs (PO), les GPO et les différents réseaux. Une fois de plus, ce sont les élèves les plus défavorisés qui paieront le plus lourd tribut, car leurs établissements ne seront pas en mesure de rivaliser avec ceux qui ont les moyens d'offrir de meilleures conditions de travail, réelles ou supposées, à leur personnel. Faute de personnel qualifié, la qualité de l'enseignement continuera à se dégrader. Ce qui à terme, contribuera au renforcement des inégalités sociales.

DÉCRET-PROGRAMME 2: LA MOBILISATION DES SECTEURS FWB CONTINUE



A peine le Décret-programme 1 adopté en décembre 2025 – qui a réduit les moyens alloués à la gratuité et à l'encadrement différencié dans l'enseignement obligatoire, acté la fin de la gratuité dans les académies, ou encore la limitation des DPPR – le secteur enseignement a dû rapidement se remobiliser contre un nouvel ennemi : le Décret-programme 2. Les mesures de ce texte, qui à l'heure d'écrire ces lignes n'ont pas encore été adoptées, touchent aux conditions de travail et s'attaquent de manière violente aux malades, avec :

- une augmentation de la charge de 10 % de la charge au degré supérieur de l'enseignement secondaire (sans compensation salariale), mesure qui aura entre autres conséquences la suppression d'au moins 1 300 emplois
- le plafonnement du traitement en disponibilité maladie à 60 %
- une restriction du congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques, dont le but est pourtant de permettre

à des membres du personnel malades de reprendre le travail à mi-temps.

- la poursuite du désinvestissement dans les bâtiments scolaires.

Malheureusement, le Décret-programme 2 ne signera pas la fin des attaques contre les métiers de l'enseignement. Les mesures en préparation vont à nouveau s'en prendre aux conditions de travail, aux conditions de carrière, à l'emploi et au caractère démocratique de l'école.

Les propositions nocives de la coalition Azur ne se limitant pas à l'enseignement, l'ensemble des secteurs relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont descendus dans les rues de Bruxelles le 9 avril dernier afin de crier leur colère et opposition à ces projets. Rendez-vous sur nos réseaux sociaux pour découvrir les images de la manifestation !

SUPPRESSION DES PROVINCES : QUEL IMPACT SUR L'ENSEIGNEMENT ?

*Prévue pour 2030, la suppression des provinces inquiète les membres du personnel enseignant.
Etat des lieux de la situation et pièges à éviter.*



Selon la Déclaration de Politique Régionale (DPR) du gouvernement wallon, la réduction du « nombre de mandataires locaux (singulièrement les élus des grandes villes et des provinces) » favorisera « une action politique plus intégrée, moins coûteuses » et encouragera « une meilleure cohésion entre les différents niveaux de pouvoirs ». Pour les travailleurs et les travailleuses de l'enseignement, ce projet de réforme est **surtout source d'inquiétudes et de questions**. Qui récupèrera la responsabilité des établissements provinciaux ? Quelles seront les conséquences sur les emplois ? Et sur les finances des écoles ? Tant de questions auxquelles malheureusement, nous n'avons pas encore de réponse.

Néanmoins, à l'approche des échéances clés de 2026 – le **1er mai 2026**, date à laquelle les provinces doivent identifier les compétences qu'elles souhaitent conserver et transférer à d'autres niveaux de pouvoirs, et le mois de **juillet 2026**, lorsque le gouvernement statuera sur la répartition des compétences – il nous paraît essentiel de **clarifier plusieurs enjeux**.

L'appauvrissement de l'offre éducative

Les établissements provinciaux remplissent un devoir démocratique fondamental, car ils garantissent un enseignement public de proximité, accessible à de nombreux élèves. Leur suppression risque d'affaiblir la présence de l'enseignement officiel - en particulier du qualifiant et la promotion sociale - et de réduire l'accès à certaines filières sur le territoire wallon.

Un danger majeur pour le qualifiant, l'enseignement pour adultes et les CPMS

Aujourd'hui, les provinces jouent un rôle essentiel pour l'enseignement qualifiant et de promotion sociale, car elles apportent une enveloppe financière importante qui permet aux établissements de s'équiper en matériel technique parfois coûteux. Avec leur suppression, des écoles pourraient être privées de sommes conséquentes, ce qui porterait un nouveau coup à l'enseignement qualifiant.

Cette crainte pour les ressources est partagée par les CPMS actuellement organisés par les provinces (10 en Province de Liège, 17 en Province de Hainaut...).

Le réseau organisé est déjà sous tension

Au vu du sous-financement chronique de WBE, lui transférer la gestion des établissements provinciaux est une proposition irréaliste et piégeuse. Il ne dispose ni des moyens financiers ni des infrastructures nécessaires pour absorber des écoles supplémentaires. Sans refinancement massif, une telle opération entraînerait inévitablement une dégradation de la qualité de l'enseignement, au détriment des élèves et du personnel.

Comme citoyens

Le rôle des provinces ne se limite pas qu'à l'enseignement. Elles interviennent également dans les domaines de la culture, du sport, de la santé préventive ou encore de la protection de l'environnement à l'échelle locale.

Leur disparition risque d'entraîner une dilution des moyens financiers dans des structures plus larges et plus éloignées du terrain. Concrètement, une série de services de proximité pourraient être fragilisés, en particulier dans les zones les plus vulnérables.

Pour conclure, si le projet de suppression des provinces, porté par le MR et Les Engagés, est avant tout motivé par des logiques d'économies et de rationalisation, il est pourtant indispensable que les politiques apportent des garanties solides sur les moyens, des emplois de qualité et le fonctionnement des services de proximité, faute de quoi ce sont les citoyen-ne-s et les travailleuses et travailleurs qui paieront le prix fort !

OPTIMISATION SUBSTANTIELLE DU RÉGIME DE PENSION NCT OBTENUE À L'ARRACHÉE

Au terme de négociations particulièrement difficiles et prolongées, **GAZELCO** peut légitimement être fier d'avoir conclu une Convention Collective de Travail sectorielle consacrant une amélioration notable du régime de pension applicable aux travailleurs barémisés relevant des conditions de travail postérieures à 2002 (NCT). Cette convention, s'accompagne de trois règlements de pension distincts ainsi que de deux notes explicatives.

Parmi les avancées obtenues, figure une augmentation significative des contributions patronales dans le régime de pension des travailleurs concernés, répondant ainsi à la revendication portée depuis le début par **GAZELCO**. Par ailleurs, les travailleurs déjà affiliés au plan Enerbel bénéficieront, au cours de l'année en cours, de la possibilité sur base d'un choix individuel d'opter pour une stratégie d'investissement sensiblement plus sécuritaire durant la dernière décennie de leur parcours professionnel. Cette mesure, vise à consolider les garanties de capital à l'approche de la retraite.

Les entreprises du secteur ne relevant pas des opérateurs historiques, se verront offrir la possibilité d'adhérer à cette version révisée du plan Enerbel, conférant ainsi à leurs travailleurs barémisés un traitement équivalent à ces garanties renforcées. Il convient également de souligner que les C.E.O. des sociétés Luminus et Eneco ont formalisé, par engagement écrit, leur volonté d'instaurer, dans un délai maximal d'un an, une amélioration substantielle de la pension extra-légale destinée à leurs travailleurs barémisés (NCT). **GAZELCO** exercera, à cet égard, une vigilance rigoureuse afin de s'assurer de la concrétisation effective de ces engagements en regard avec les attentes légitimes des intéressés.

L'ensemble des documents afférents à cet accord ont été signés, et des éclaircissements complémentaires pourront être fournis afin d'en expliciter les modalités techniques. Des précisions supplémentaires relatives au calendrier de déploiement ainsi qu'aux mécanismes opérationnels des garanties de capital seront communiquées dans le courant de l'année.

Il importe néanmoins de replacer ces avancées dans leur contexte originel réel. À la suite du rejet massif des propositions initiales, intervenu peu après l'été 2025 par les affiliés concernés, **GAZELCO** a pris l'initiative de déposer un préavis de grève sectoriel. Cette décision a été suivie d'une mobilisation soutenue et d'actions répétées au sein des principales entreprises du secteur, actions conduites



exclusivement par **GAZELCO** sur une période de plusieurs mois. L'implication déterminée des participants à ces mouvements a constitué un levier décisif dans l'obtention des améliorations aujourd'hui actées.

Dans ce cadre, il a été observé que certaines organisations syndicales concurrentes continuaient, elles, de privilégier un discours exclusivement axé sur la concertation, en esquivant sans cesse tout engagement dans des actions concrètes susceptibles de renforcer la portée de notre combat. **GAZELCO** réaffirme, pour sa part, que les progrès sociaux significatifs proviennent ici de la mobilisation collective, cette dimension étant la mise en application du préavis déposé à la suite de l'échec des négociations.

Face aux tentatives réitérées du banc patronal visant à précipiter la signature des textes, **GAZELCO** a maintenu une position de fermeté, refusant toute validation hâtive au profit d'une exigence de rigueur rédactionnelle et de cohérence juridique. Cette persévérance a permis d'aboutir à un accord solide et équilibré.

En définitive, cette séquence illustre un principe souvent invoqué mais rarement démontré avec autant d'évidence : si l'action individuelle peut parfois accélérer le mouvement, c'est indéniablement dans le développement des efforts collectifs que résident la pérennité et la force des conquêtes sociales.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire Fédéral **GAZELCO**



20 JOURS DE GRÈVE : LA VICTOIRE DU DÉBAT, DE LA DIGNITÉ ET DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE



Pendant vingt jours, les travailleuses et travailleurs de bpost ont tenu bon.

Vingt jours de grève, de piquets, d'assemblées, de doutes parfois, mais surtout de dignité, de courage et de solidarité. Ce mouvement n'est pas né par hasard. Il n'est ni un réflexe, ni une habitude, ni une posture idéologique. Il est né d'une réalité de terrain devenue insoutenable. Depuis des années, nos collègues subissent des réorganisations successives, une pression accrue sur la productivité, une intensification des tournées, une transformation profonde du métier, sans garanties suffisantes sur la santé, l'équilibre de vie et le respect du travail bien fait.

Nous l'avons répété sans relâche : nous ne refusons pas l'évolution. Nous savons que le courrier baisse, que les colis augmentent, que le modèle de bpost évolue. Mais nous refusons que cette évolution se fasse sur le dos des travailleurs et travailleuses, sans limites, sans balises, sans dialogue réel. bpost n'est pas une entreprise lambda.

C'est une entreprise à mission de service public, au cœur du pays, au service de la population, avec une responsabilité sociale immense. Transformer progressivement les facteurs, factrices, agents de tri et chauffeurs en simples variables d'ajustement d'une chaîne logistique, ce n'est pas notre vision du service public.

Pourquoi ce mouvement ? Rappelons l'essentiel

Si nous avons dû en arriver à la grève, c'est parce que les alertes lancées depuis trop longtemps n'ont pas été entendues à leur juste mesure.

Horaires qui glissent vers le soir, charges plus lourdes, pénurie structurelle de personnel, sous-traitance croissante, perte de repères collectifs : le malaise était réel, profond, partagé. La grève n'a jamais été un objectif. Elle a été un ultime moyen d'alerte, un signal fort pour dire que la ligne rouge était franchie.

La conciliation : un moment-clé

La conciliation menée au SPF Emploi a constitué un moment déterminant. Elle a permis de remettre toutes les parties autour de la table, dans un cadre officiel, structuré, et surtout respectueux des réalités sociales.

Je tiens à souligner l'efficacité du travail des conciliatrices sociales du SPF Emploi, qui ont permis de recréer les conditions minimales du dialogue.

Je tiens également à reconnaître le rôle de la ministre, qui a pris ses responsabilités en laissant au SPF Emploi toute sa place pour jouer ce rôle de médiation essentiel dans une démocratie sociale digne de ce nom.

Une issue de crise obtenue par la lutte et le débat

À l'issue de cette conciliation, un accord de sortie de crise a été dégagé et soumis à la consultation des travailleurs. Les éléments obtenus sont loin d'être symboliques :

- La majorité des services finiront vers 17h ;
- Le maintien du titulariat est garanti ;
- La garantie de services complets sur 5 jours à horaire fixe ;
- La création d'un pool interne afin d'éviter autant que possible la sous-traitance externe ;
- Un consensus sur l'augmentation de 2 € des chèques-repas dans le cadre de la CCT.

Ces avancées n'ont rien d'un cadeau. Elles sont le résultat direct de 20 jours de mobilisation collective. Et aujourd'hui, bpost a accepté ces bases comme issue de crise.

Une victoire, mais pas contre quelqu'un

Soyons clairs : ce n'est pas la victoire des uns contre les autres. Ce n'est pas une humiliation. Ce n'est pas un rapport de force aveugle.

C'est la victoire de la démocratie sociale, du débat, de la capacité des travailleurs à se faire entendre lorsqu'ils parlent d'une seule voix.

C'est la preuve que quand le dialogue est réel, quand les responsabilités sont prises, des solutions sont possibles.

Un moment historique

Oui, nous pouvons le dire : nous avons vécu un moment historique.

Non seulement par la durée du conflit, mais par ce qu'il a remis au centre : le sens du travail, la dignité, la reconnaissance et le respect.

Merci aux camarades.

Je veux adresser un remerciement profond et sincère :

- aux **permanents**, présents chaque jour sur le terrain ;
- aux **délégués**, piliers de la mobilisation ;
- aux **affiliés et affiliées**, qui ont tenu, même dans les moments les plus difficiles.

Votre engagement, votre solidarité et votre maturité syndicale font la force de la CGSP Poste.

Et maintenant ?

Continuons d'avancer ensemble !

Rien n'est définitivement acquis. Le rapport de force se construit et se reconstruit en permanence. Mais cette lutte nous rappelle une chose essentielle : quand les travailleurs se mobilisent, quand la parole circule, quand le débat est vivant, l'avenir peut s'écrire autrement.

Comme le disait Jean Jaurès :

« Le courage, c'est de chercher la vérité et de la dire ; ce n'est pas de subir la loi du mensonge triomphant. »

Aujourd'hui, nous avons eu le courage.

Demain, nous continuerons à porter une vision d'avenir socialement juste, humainement soutenable et collectivement construite.

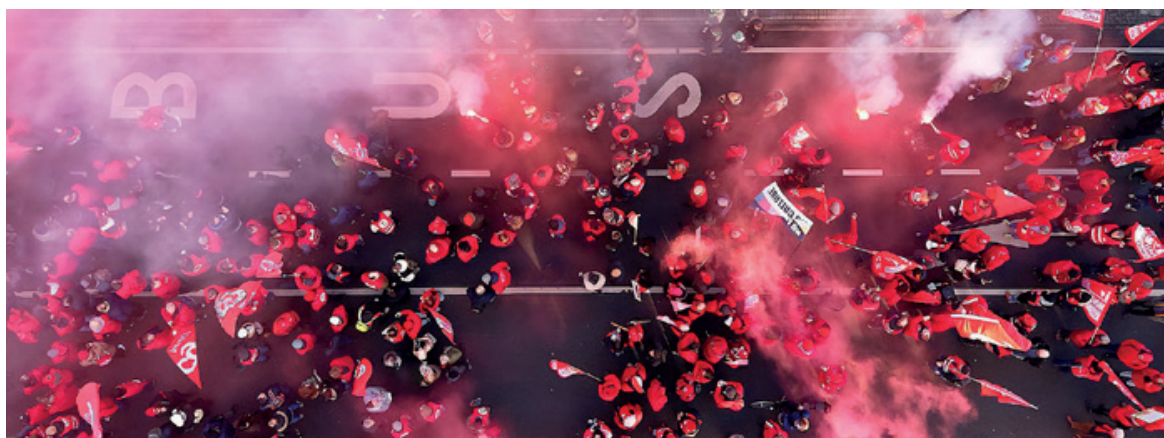
ENSEMBLE, TOUJOURS.

Thierry TASSET
Secrétaire général
CGSP Poste





ARRET FACULTATIF



Depuis le début de l'année 2026, notre secteur est dans l'action. Sans rien lâcher, nous nous sommes engagés dans un bras de fer avec la direction des TEC auquel le gouvernement wallon, caricaturalement libéral, impose de réaliser plus de 20 millions d'euros d'économies d'ici 2029.

N'en déplaise au très Engagé Ministre de la Mobilité François Desquennes, ici comme ailleurs, il n'y a pas de miracles. Augmenter les recettes passe inévitablement par des hausses de tarifs ou des concessions au privé. Imposer l'austérité signifie immanquablement s'attaquer aux travailleurs et à leurs conditions de travail.

Aussi, notre réaction a-t-elle été à la hauteur des agressions de la direction sur nos conquêtes sociales et tout particulièrement sur la fin des heures de forte chaleur, le régime des prépensions et périodes de maladie ou les heures nocturnes. Dans leur collimateur également, le fonds social national ainsi que le fonds mutuel wallon qui couvrent les périodes de maladie de nos travailleurs.

Notre colère est légitime et nos actions ont porté leurs fruits. Nous avons ainsi obtenu l'instauration d'un moratoire d'un an sur les mesures d'économies prévues. Bien sûr, nous ne sommes pas dupes : l'objectif budgétaire n'a pas changé. Nous sommes vigilants et si nous écoutons poliment la direction, nous ne négocions rien.

D'autant que la direction des TEC joue la montre et tente la division. Elle souhaite scinder en deux blocs les mesures à négocier. Nous ne tomberons pas dans ce piège. Nous tenons à garder une vue globale sur l'ensemble des dossiers car il y a tout à craindre que ce qu'ils donneraient d'un côté ne soit aussitôt repris de l'autre. Du genre, on augmente les chèques repas mais en échange vous perdez les heures de chaleur.

Car ce qu'il y a sur la table reste inadmissible pour nous. Supprimer le fonds social national uniquement pour les Wallons alors que les travailleurs de la Stib et de De Lijn continueront

d'en bénéficier est pour nous inacceptable. Tout autant que limiter le fonds mutuel wallon aux seules maladies graves sans préciser lesquelles et sans définir le périmètre des pathologies lourdes.

Pourtant, les besoins sont criants, les mesures d'austérité engendrent des situations catastrophiques un peu partout. Le TEC parle désormais de réduire son offre et de supprimer des lignes à cause des manques de personnel et d'entretien des véhicules. Leur communication à la presse parle « d'absentéisme et d'indisponibilités ponctuelles du matériel roulant ». Deux euphémismes qui ne trompent personne et qui rejettent vainement la faute sur les travailleurs. Nous nous en souviendrons !

Et pas plus tard que ce 12 mai où plus que jamais notre secteur portera la bannière de la résistance à l'Arizona et à ses métastases wallonnes et communautaires. Au moment où les prix de l'énergie explosent à cause des guerres que les conservateurs mènent en Iran et au Liban, au moment où les travailleurs subissent l'inflation et les attaques sur leurs pensions, c'est ce moment précis que choisit le gouvernement fédéral pour s'en prendre à notre indexation automatique des salaires.

Stop ! Pour l'Arizona, il est temps de descendre de la rame. Arrêt facultatif ce lundi 12 mai à la manifestation en front commun à Bruxelles.

D'ici là, mes camarades, l'ensemble du secteur et moi-même vous souhaitons un magnifique Premier Mai, jour de solidarité entre tous les travailleurs en lutte pour la conquête de leurs droits.

Serge DELCHAMBRE
Secrétaire interrégional wallon
Secrétaire fédéral adjoint TBM

ÉDITORIAL

Bonjour à toutes et tous,

Malgré une présence massive des travailleurs et travailleuses dans les rues de Bruxelles en octobre dernier, une forte présence d'organisations civiles et de camarades des services publics ce 12 Mars, le gouvernement continue d'ignorer la colère de la population et produit de nouvelles mesures, plus nauséabondes les unes que les autres, avec en ligne de mire, de possibles sauts d'index, un pouvoir d'achat fortement impacté non seulement par des prises de décisions irresponsables mais également par les effets de la situation géopolitique qui génère une nouvelle crise énergétique.

La grande majorité de nos camarades a de plus en plus difficile de joindre les deux bouts, à tel point qu'aujourd'hui un dilemme s'impose : faire le plein de la voiture pour pouvoir aller travailler ou faire un minimum de course pour espérer manger à sa faim ...

Nous le savons, faire grève devient une difficulté financière pour certains d'entre nous, la situation financière des travailleurs et travailleuses devient de plus en plus précaire. C'est pourtant bien ces personnes qui créent les richesses de notre pays. Ce scénario imposé par cette politique de droite instaure un niveau d'austérité qui n'est pas acceptable pour notre société.

Alors soyons clairs, la lutte continue !

Ce 12 mai, poursuivons notre combat pour le maintien de notre pouvoir d'achat, le combat pour la préservation de nos pensions, le combat pour l'indexation de nos salaires, bref le combat pour notre dignité !

Cette nouvelle manifestation sera également l'opportunité de réaffirmer notre soutien aux camarades de la SNCB, de la Poste, de l'enseignement mais aussi à nos collègues de Proxi-mus qui doivent, pour conserver leur emploi, se réinventer, se former à de nouveaux préceptes et faire une nouvelle fois preuve de flexibilité et de résilience face au nouveau plan de

réorganisation de l'entreprise qui prévoit une réduction de l'effectif d'environ 1.200 équivalents temps plein d'ici 2030 ...

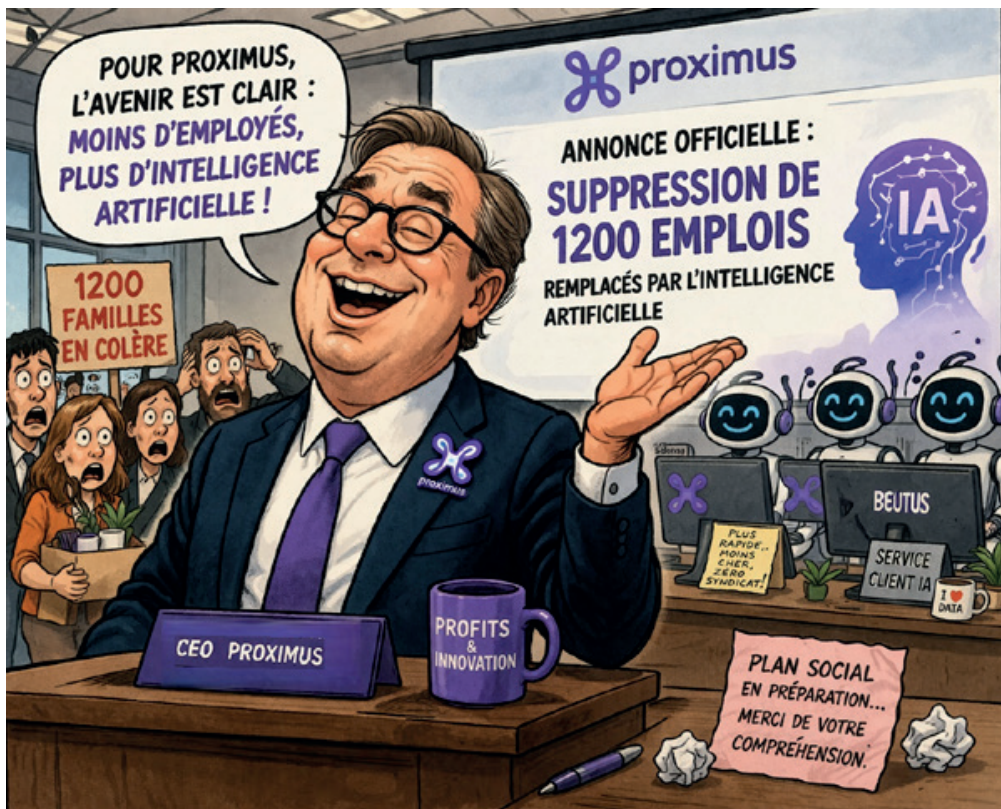
L'exploitation mène à la révolution !

Fabrice MATHIEU



PROXIMUS

PREMIER BILAN SUR LE NOUVEAU PLAN DE RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE SWP



Dans la presse ces dernières semaines :

« Suppression d’emplois chez Proximus : pourquoi le secteur des télécoms se retrouve-t-il sous pression ? »

« Les télécoms, un monde en pleine mutation... et saturation »

Stijn Bijmens (Proximus) : « On ne détruit pas des emplois, on les reconstitue avec moins de personnes »

Autant de déclarations pour tenter de justifier une nouvelle restructuration de l’entreprise.

Dans la dernière édition de la *Tribune*, je vous exposais les possibilités proposées par l’intelligence artificielle, cette restructuration en est une autre.

En effet, les quelques premiers dossiers relatifs à SWP nous ont déjà été présentés, certains arrivant déjà à leur épilogue. Il en ressort que tout le monde ne sera pas sauvé par un éventuel repositionnement dans une autre fonction.

Malgré l’expression de nos craintes sur la mise en œuvre de ce plan de réorganisation, nous devons constater que non seulement une majorité des employés concernés par une reconversion ne sont pas suffisamment préparés pour cette

épreuve mais surtout nous relevons et dénonçons le fait que le management de certaines divisions ne produise pas le travail de fond nécessaire à la stimulation au changement et à la préparation aux tests d’engagement.

Pour que ce programme soit une réussite, il faut que l’entreprise se donne les moyens de ses ambitions et investisse dans l’accompagnement des personnes concernées. Mais il faut également que le personnel des services impliqués fasse la démarche de s’intéresser aux possibilités de reconversions et s’applique à suivre les formations adéquates.

En conclusion, si votre division est concernée par la réorganisation, n’hésitez pas à prendre les renseignements concernant les possibilités de reconversions. Et si une opportunité vous tente, profitez des formations adéquates disponibles et impliquez votre supérieur hiérarchique afin qu’il vous offre tout le support utile à une reconversion réussie !

Nos délégués et permanents régionaux sont également présents dans chaque région afin de répondre aux questions que vous pourriez vous poser, n’hésitez pas à les consulter !

Fabrice MATHIEU

SKEYES

IMPLÉMENTATION DE DITO (DIGITAL TOWER)



Les réunions se succèdent chez Skeyes pour poser les bases des discussions relatives à la mise en place de DITO Wallonie, ce nouveau site qui se situe dans la région namuroise va réunir le personnel des aéroports de Liège et de Charleroi. Cela implique des adaptations, tant structurelles qu'administratives.

Des sujets importants tels que les vacances de nuit, la mobilité des travailleurs ou encore la formation aux nouveaux outils de travail ...

Tout doit passer sur la table afin de trouver les compromis les plus adéquats à un bon déroulement des opérations et au bien-être du personnel.

La situation de la gestion actuelle des différents sites et services chez Skeyes étant assez particulière avec de grandes disparités entre les différentes entités, il est très compliqué d'avancer sur ces dossiers sans que chacun ne vienne avec sa propre revendication.

Il est évident que nous ferons les choses pas à pas, en concertation avec les services concernés, et en tenant compte, autant que cela soit possible, des desideratas spécifiques à chacun.

Concrètement, nous savons que les prestations des contrôleurs de Liège et Charleroi sont totalement différentes, aussi

bien au point de vue du nombre d'heures prestées, du nombre de nuits, de l'effectif présent sur chaque site mais aussi en ce qui concerne les gratifications salariales.

Les choses sont donc très complexes et les débats risquent d'être parfois houleux.

Parallèlement à cela, nous continuons à traiter différents dossiers tels que les aménagements de fin de carrière, pour lesquels la CGSP était à l'initiative en 2023 et pour lesquels nous étions les seuls à apporter une liste de propositions et à insister auprès de la direction pour le suivi de ces requêtes. Nous voyons aujourd'hui, avec la nouvelle loi sur les pensions, toute l'importance de ce sujet et c'est pourquoi il est de nouveau sur la table des négociations.

Autre dossier important pour nous et que nous portons à bout de bras depuis de nombreux mois, la revalorisation barémique des employés contractuels. Une première phase de revalorisation a pu aboutir en 2025 mais cela reste insuffisant au vu de nos exigences. Nous continuons donc à discuter de ce point avec la direction.

Fabrice MATHIEU

IBPT



A l'IBPT, le dialogue social est bien présent et des négociations ont également lieu sur différents thèmes :

Comité de Secteur VIII du 09-03-2026 (Extension du cadre organique de l'IBPT) :

Protocole d'accord signé par les trois OSR quant à l'extension du cadre organique de l'IBPT. Cette extension correspond à une augmentation théorique de 23 statutaires, dans le cadre de la transposition et de la mise en œuvre de la réglementation européenne, notamment la directive eevideance, le Cyber Résilience Act, le règlement sur les données ainsi que le règlement sur les services numériques (DSA).

À ce titre, et en vue d'accueillir les nouveaux collaborateurs, l'IBPT prévoit d'augmenter son espace de travail dans la Tour Allianz, par une extension au 13e étage.

Les OSR s'étonnent que le dossier relatif à la modification des statuts administratif et pécuniaire (octroi de chèques-repas, augmentation des indemnités de route, parking SNCB, bike lease, paiement rétroactif des services de garde NETSEC, etc...) ne soit pas encore inscrit à l'ordre du jour du Comité de secteur VIII, alors que ce dossier est attendu depuis près d'un an et demi.

Le président du Comité de secteur VIII signale que, dès que l'avis administratif sera connu, il ne restera plus qu'à obtenir l'accord du ministre du Budget ainsi que celui du ministre compétent pour l'IBPT.

Comité Supérieur de Concertation du 23-03-2026 :

Formation 2025 :

Lors du Comité du 19 janvier 2026, le service Formation a présenté aux OSR une analyse quantifiée des formations suivies au cours de l'année 2025, ainsi que la mise en place d'une base de données. Il s'agissait d'un premier exercice, appelé à se répéter annuellement.

Il est à noter que seules les formations formelles (payantes, organisées et structurées) ont été prises en compte dans les données communiquées.

À la demande des OSR, une vue spécifique des formations dispensées au sein des services de médiation Poste et Télécom a été présentée lors du Comité du 23 mars 2026. Il est utile de rappeler que les services de médiation sont tenus de justifier d'un nombre minimal de jours de formation auprès du SPF Économie afin de conserver leur statut d'entités qualifiées.

Statuts pécuniaire et administratif

Pour l'heure, l'IBPT n'a toujours pas reçu d'avis formels des ministres. Les OSR demandent cependant de déjà mettre des actions concrètes en place pour l'implémentation des nouvelles mesures prévues dès l'approbation du projet d'AR. L'IBPT nous confirme que plusieurs démarches sont déjà entreprises pour l'octroi des chèques-repas et plusieurs contacts ont déjà eu lieu avec la SNCB pour les abonnements parking et Flex. Pour la mise en place du leasing vélo, nous nous atten-

dons à plus de difficultés en raison des restrictions d'accès décidées par le Conseil des ministres. La CGSP espère que le Cabinet ne soumettra pas de nouvelles propositions inattendues à l'image du précédent AR de mars 2024.

Aménagement – eau et café pour les employés de la médiation

Dans les locaux loués au SPF Économie, une contamination à la légionellose a été détectée dans les douches situées au niveau -1. En 2025, une contamination avait également été constatée à l'étage où siègent les différents services de médiation.

Bien que le taux de contamination soit désormais inférieur aux seuils problématiques, les fontaines à eau et la cuisine ont été mises en quarantaine. Les services de médiation se chargent, dès lors, de fournir de l'eau et du café par une voie alternative.

En ce qui concerne la cuisine, les employés des services

de médiation peuvent accéder au restaurant du bâtiment Allianz, situé un peu plus loin dans la même rue.

Les médiateurs contactent hebdomadairement le SPF Économie afin que des mesures soient prises en vue de la désinfection du site. Nous avons par ailleurs appris récemment que le SPF Économie a lancé un marché public pour l'acquisition d'un système de décontamination à l'entrée du réseau d'eau, dont la mise en œuvre serait prévue pour juin 2026. À suivre.

Billets de train (réquisitoires gratuits)

Les OSR ont demandé que l'offre d'échange de tickets de train, actuellement limitée à l'Eurostar, soit élargie à l'ensemble des services TGV. L'IBPT examinera la faisabilité de cette demande auprès de la SNCB ; toutefois, une éventuelle mise en œuvre ne pourrait intervenir qu'à partir de 2027 au plus tôt.

Fabrice MATHIEU

BAC



Malgré le fait que le CGSP n'aie plus de représentation syndicale à Brussels Airport Company, nous continuons à suivre ce sous-secteur qui nous est cher et en voici les dernières informations :

1. Revalorisation du Pouvoir d'Achat

- Chèques-repas (Janvier 2026) : La valeur nominale maximale des chèques-repas est passée à 10 € (au lieu de 8 €). La part patronale peut désormais atteindre 8,91 €.
- Indexation Salariale (Mars 2026) : Pour le personnel de la Sous-commission paritaire 315.02 (compagnies aériennes), une augmentation de 2 % des salaires a été appliquée en mars 2026 suite au dépassement de l'indice pivot en décembre 2025.
- Mobilité (Janvier 2026) : Le remboursement des frais de transport en commun par l'employeur est passé à 100 % (au lieu de 80 %) pour le personnel relevant de la CP

2. Régimes de Fin de Carrière et Crédit-temps

- Disponibilité Conventionnelle : Un arrêté royal de février 2026 a officialisé la prolongation des régimes de fin de carrière pour le secteur aérien.
- Crédit-temps (Mars 2026) : Les conventions relatives à la prolongation du crédit-temps avec motif ont été rendues obligatoires par arrêté royal le 8 mars 2026.

3. Nouvelles Licences et Sous-traitance

- Assistance en escale (2025-2032) : De nouvelles licences de 7 ans sont entrées en vigueur pour des entreprises comme Aviapartner et dnata. Ces contrats imposent des standards de durabilité élevés (électrification du matériel au sol) qui impactent l'organisation du travail.

Fabrice MATHIEU

ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORT !

ILS PERSISTENT



ILS S'OBSTINENT



**ET ON CONTINUE,
ENCORE et ENCORE**

12 | 05 | 2026

**MANIFESTATION NATIONALE
BRUXELLES | 10H30**

LES SERVICES PUBLICS, NOTRE PATRIMOINE !



WWW.IRWCGSP.BE

IRW
CGSP





S'OBSTINENT

DANS LEUR TRAVAIL DE SAPE CONTRE LES SERVICES PUBLICS ET LE MONDE DU TRAVAIL

ON CONTINUE POUR

**X LE MAINTIEN DE L'INDEXATION AUTOMATIQUE
DES SALAIRES ET ALLOCATIONS**

**X L'ABANDON D'UNE REFORME DES PENSIONS INJUSTE
QUI NOUS FERA TRAVAILLER PLUS POUR MOINS DE
PENSIONS ET QUI IMPACTERA DAVANTAGE
LES FEMMES**

**X LE MAINTIEN DU STATUT DANS LA
FONCTION PUBLIQUE**

**X DES MOYENS FINANCIERS NECESSAIRES A L'EXERCICE
DES MISSIONS DU SERVICE PUBLIC**

X DES EMPLOIS DE QUALITE (NON AUX FLEXI-JOBS !)

**X DES PRIX DE L'ENERGIE SUPPORTABLES POUR LA
POPULATION**

12 | 05 | 2026

MANIFESTATION NATIONALE BRUXELLES | 10H30

LES SERVICES PUBLICS, NOTRE PATRIMOINE !



WWW.IRWCGSP.BE





MERCI

Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

