



# argument



**« Ensemble contre la violence »**

**Les Présidents du SLFP et de la CGSLB,  
Patrick Roijens et Gert Truyens**

## Contact

### SLFP Secrétariat Général

T. 02/549 52 00  
E-mail : [slfp@slfp.eu](mailto:slfp@slfp.eu)  
[www.slfp.eu](http://www.slfp.eu)

### SLFP-CHEMINOTS

T. 02/549 52 29  
E-mail : [secretariat@slfp-rail.be](mailto:secretariat@slfp-rail.be)  
[www.slfp-rail.be](http://www.slfp-rail.be)

### SLFP-AFRIC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

T. 02/201 19 77  
E-mail : [info@slfp-g2.eu](mailto:info@slfp-g2.eu)  
[www.slfp-afrc.eu](http://www.slfp-afrc.eu)

### SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00  
E-mail : [contact@slfpvsoa.be](mailto:contact@slfpvsoa.be)  
<http://slfpvsoa-alr-lrb.be>

### VSOA-ONDERWIJS

T. 02/529 81 30  
E-mail : [info@vsoa-onderwijs.be](mailto:info@vsoa-onderwijs.be)  
[www.vsoa-onderwijs.be](http://www.vsoa-onderwijs.be)

### SLFP-ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20  
E-mail : [secretariat@slfp-enseignement.be](mailto:secretariat@slfp-enseignement.be)  
[www.slfp-enseignement.be](http://www.slfp-enseignement.be)

### SLFP-POSTE

T. 02/223 00 20  
E-mail : [poste@slfp-poste.be](mailto:poste@slfp-poste.be)  
[www.slfp-poste.be](http://www.slfp-poste.be)

### SLFP-PROXIMUS

T. 02/245 21 20  
E-mail : [slfp.proximus@skynet.be](mailto:slfp.proximus@skynet.be)  
[www.slfp-vsoaproximus.be](http://www.slfp-vsoaproximus.be)

### SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

T. 02/513 05 55  
E-mail : [info@oj-slfp.be](mailto:info@oj-slfp.be)  
[www.oj-slfp.be](http://www.oj-slfp.be)

### SLFP-DÉFENSE

T. 02/223 57 01  
E-mail : [info@slfp-defense.be](mailto:info@slfp-defense.be)  
[www.slfp-defense.be](http://www.slfp-defense.be)

### SLFP-FINANCES

T. 02/226 41 11  
E-mail : [info@vsoa-slfp-fin.eu](mailto:info@vsoa-slfp-fin.eu)  
[www.slfp-fin.eu](http://www.slfp-fin.eu)

### SLFP-POLICE

T. 02/660 59 11  
E-mail : [info@slfp-pol.be](mailto:info@slfp-pol.be)  
[www.slfp-pol.be](http://www.slfp-pol.be)

## Contenu



### La réforme de pension

7

Les négociations avec les partenaires sociaux concernant la grande réforme des pensions progressent en Comité A, qui se penche sur le démantèlement inédit de la pension des fonctionnaires,



### La violence contre le personnel des services publics

10

« Quand la maltraitance envers les soignants est devenue commune ». Interview de Salomé, infirmière aux urgences de l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles.



### Le plan d'Infrastructure 2030 du SPF Finances

12

Le SPF souhaite procéder à la rationalisation du portefeuille de bâtiments et à la réduction progressive des espaces de bureaux loués..



### Nominations (politiques) à la police ?

18

Au sein de la police également, un schéma de mauvaise gestion se dessine, conséquence de l'ingérence politique.

Suivez nos réseaux sociaux. Le SLFP est là pour vous !



Le film de ce magazine est biodégradable et 100% compostable.



Papier portant le label PEFC : marque de qualité pour une gestion durable des forêts.

## Colophon

### Editeur Responsable

Patrick Roijens - Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles

### Membres de la rédaction

Koen De Backer, Henri De Baer, Kris De Bosschere, Peter Cools, Sophie Faut, Chris Huybrechts, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Stijn Pauwels, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans

### Rédaction finale

Bert Cornelis

### Communication

Cindy Willem

### Direction et Publicité

Bea Foubert

### Préresse

Creative Plus Production

### Impression

Remy Roto sa



Entretien avec Patrick Roijens, président du SLFP, et Gert Truyens, président de la CGSLB :

# « Nous défendons notre propre cause, nous ne suivons pas aveuglément »

Pouvoir d'achat, emplois viables, pensions équitables. Pour la CGSLB comme pour le SLFP, ce sont là des thèmes cruciaux pour les mois à venir, qui doivent rester au centre des négociations. Les réformes des pensions, en particulier, sont considérées comme très « injustes ». « Si aucun accord n'est trouvé à la table des négociations, nous saisissons la Cour constitutionnelle », annoncent Patrick Roijens, président du SLFP, et Gert Truyens, président de la CGSLB, dans cette interview exclusive pour Argument.



**Quelle est la différence entre votre syndicat et les autres syndicats ? Vous prônez une approche plus douce, plutôt que la confrontation brutale dans la rue. Mais une approche plus dure ne sera-t-elle pas nécessaire pour contrecarrer les projets du gouvernement de l'Arizona, par exemple en matière de pensions ?**

**Patrick :** « Nous donnons toujours la priorité au dialogue social avant de passer à l'action. Nous formulons des propositions positives et avançons nous-mêmes des solutions. Pensez par exemple aux plans de mobilité ou à l'augmentation des chèques-repas, un dossier dans lequel la CGSLB s'est fortement investie. Et c'est ce que nous essayons de faire. »

**Gert :** « Exactement ! Nous devons être proactifs et garder à l'esprit le long terme. De nombreux défis dépassent les frontières de la Belgique: géopolitique, industrie, perte d'emplois. Beaucoup de gens s'en in-

quiètent et attendent de nous que nous apportions des réponses. On peut toujours crier depuis la touche, mais au final, il faudra quand même s'asseoir à la table des négociations. Pour nous, le dialogue social consiste également à faire entendre la voix des travailleurs dans les choix politiques. En même temps, il faut donner une voix au mécontentement des gens, car il est réel. C'est pourquoi, tant nous que le SLFP, avons participé à de nombreuses actions dans le passé. »

**Que ferez-vous si les autres syndicats décident tout de même de descendre dans la rue ou de faire grève ?**

**Gert :** « Nous devons d'abord examiner de quel type d'actions il s'agit concrètement. S'il s'agit d'une grande manifestation, comme celle du 14 octobre, cela nous convient. Ce jour-là, il sera principalement question des carrières des gens, qui suscitent beaucoup de mécon-

tentement. Mais je ne suis pas favorable à des actions qui paralysent complètement l'industrie ou la fonction publique. Cela ne peut se faire qu'en dernier recours, lorsque la concertation n'a plus de sens et que nous ne faisons que nous renvoyer la balle. Le 14 octobre doit donc être un cri fort, peut-être le dernier, des travailleurs. Mais le 15 octobre, il faudra se remettre autour de la table, car c'est le seul endroit où l'on pourra vraiment changer les choses. »

**Patrick :** « Les actions auxquelles nous avons participé ont porté leurs fruits. En janvier, une manifestation thématique a eu lieu pour le secteur public. Le secteur de l'enseignement s'est approprié cette manifestation. L'action a eu pour conséquence que la carrière dans l'enseignement aura plus de poids dans le calcul de la pension. Cela prouve que des actions ciblées ont bel et bien un effet. »

**Peut-on faire confiance au gouvernement de l'Arizona pour conclure de bons accords ? Le président du MR, Bouchez, a déjà déclaré à plusieurs reprises : « Même si les syndicats refusent les réformes, nous continuerons... » ?**

**Patrick :** « Vous avez affaire à un gouvernement dans lequel il y a, tant du côté flamand que du côté wallon, un parti qui n'est pas très favorable aux syndicats, la N-VA et le MR. Ils tiennent moins compte de l'avis des syndicats. Mais il y a aussi d'autres partis au sein du gouvernement qui nous sont favorables. »

**Gert :** « C'est vrai. Pour faire bouger les choses, nous trouvons une oreille attentive auprès d'autres partis que la N-VA et le MR. Pour les chèques-repas, par exemple, nous avons reçu beaucoup de soutien de la part du CD&V, des Engagés et de Vooruit. En tant que syndicat, nous devons également conclure davantage d'accords avec les employeurs et ne pas toujours renvoyer la patate chaude au gouvernement. Si vous continuez à le faire, on vous dira toujours qu'il est impossible de traiter avec les syndicats. »

**Patrick :** « Pour le secteur public, la situation est bien sûr différente. Si aucun accord n'est conclu, c'est le gouvernement qui décide. Mais nous disposons toujours de moyens de défense juridiques. Je crains que nous devions y recourir à l'avenir, car les mesures annoncées sont totalement injustes et discriminatoires. »

**Que signifie être un petit syndicat dans un pays où les grands acteurs sont très présents ?**

**Patrick :** « Cette image n'est pas toujours exacte. Dans certains secteurs de la fonction publique, tels que la police, la défense et l'enseignement, nous sommes justement un acteur important. À la police, nous sommes même le plus grand syndicat. Globalement, nous pouvons sembler plus petits, mais cela ne signifie pas que nous n'avons pas de voix ou de vision. Nous défendons notre propre cause, nous ne suivons pas aveuglément. »

**Gert :** « Nous ne devons pas nous comporter comme Calimero. Si vous avez une vision, exprimez-la, même si vous êtes le seul à la partager. Il s'agit toujours de l'opinion de nombreuses personnes. Au niveau national, nous sommes le troisième plus grand syndicat avec la CGSLB. Mais dans un nombre croissant d'entreprises – et nous l'avons également constaté lors des élections sociales – nous sommes la première ou la deuxième organisation la plus grande. Dans le cadre des négociations, ce n'est pas la taille qui compte, mais l'impact de vos proposi-

tions. Prenez l'augmentation des chèques-repas : grâce à notre action estivale, elle figure désormais dans l'accord de gouvernement. Nous travaillons actuellement sur les plans cafétérias, qui ont également été intégrés dans l'accord de gouvernement. Cela montre qu'avec des dossiers solides et des propositions claires, on peut vraiment faire la différence, et j'en suis fier ! »

**Patrick :** « Tout repose sur des dossiers solides, une vision claire et une bonne communication, avec des slogans positifs et percutants. Les autres syndicats sont souvent négatifs et « contre » quelque chose. Si vous avez un argument que le gouvernement ne peut ignorer, vous faites la différence. Et nous défendons tous les fonctionnaires, pas seulement nos membres. »

**Gert :** « C'est exactement ce qui rapproche le SLFP et la CGSLB. Pour nous, ce n'est pas l'institution syndicale qui compte, mais les personnes, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Ce sont leurs problèmes que nous voulons résoudre. Nous nous renforçons également mutuellement. Notre campagne commune sur la violence au travail, qui débutera prochainement, en est un bon exemple. »

**Que signifie l'indépendance politique de la CGSLB et du SLFP ?**

**Gert :** « Nous avons toujours été politiquement indépendants. Pour-



tant, nous sommes souvent associés à des partis libéraux tels que l'Open Vld ou le MR, uniquement en raison de notre nom et de notre couleur. Mais le terme « libéral » dans notre nom fait référence au libéralisme social, et non à un parti politique. Nous ne faisons partie d'aucun bureau de parti et avons même de meilleurs contacts avec d'autres partis qu'avec les libéraux. Notre impact ne vient pas du soutien d'un seul parti, mais du fait que plusieurs groupes parlementaires reprennent nos propositions et reconnaissent leur valeur. »

**Patrick :** « Au SLFP, le mot « libéral » ne figure même pas dans notre nom, mais notre couleur bleue nous associe à certains partis. C'est comme ça. En même temps, nous devons être réalistes : il faut passer par la politique pour obtenir des résultats. On ne peut pas s'isoler, il faut engager le dialogue et rendre son organisation visible. C'est ce que font tant la CGSLB que nous, en recherchant activement le dialogue avec différents partis. »

**Gert :** « Et soyons clairs : ce que nous avons accompli, ce n'est pas grâce à l'Open Vld ou au MR, mais parce que d'autres groupes politiques ont repris nos idées et reconnu leur pertinence. »

#### Le fait que l'Open Vld ne fasse plus partie du gouvernement n'est donc pas un inconvénient ?

**Patrick :** « Pas du tout. Même sous le gouvernement précédent, nous

n'avions pas vraiment de bonnes relations avec l'Open Vld. C'est dommage. Mais bon, l'Open Vld présente des projets de loi visant à donner une personnalité juridique aux syndicats (afin de pouvoir plus facilement les traduire en justice, ndlr), à taxer la prime syndicale, à expulser arbitrairement des manifestants, et je ne parle pas ici des véritables fauteurs de troubles. Ce sont tout de même des positions étranges pour un parti libéral, qui devrait défendre la liberté et la liberté d'expression, non ? »

**Gert :** « L'Open Vld ne nous a été d'aucune utilité au cours des dix dernières années. Après chaque changement de président, nous avons essayé d'établir des contacts, notamment par l'intermédiaire des services d'étude. Mais cela n'a jamais duré. Une collaboration structurelle présente aujourd'hui plus d'inconvénients que d'avantages, car l'Open Vld n'est plus en phase avec le monde dans lequel vivent les travailleurs que nous représentons. »

#### La CGSLB a annoncé vouloir supprimer le « L » de son nom ?

**Gert :** « C'est exact. Et nous avons déjà bien avancé dans notre démarche. La volonté de changer notre nom est présente, tant chez nos membres que dans nos organes de direction. Chaque sondage a confirmé notre vision. En outre, nous travaillons à la rédaction d'un livre sur notre social-libéralisme, mais aussi sur des thèmes plus larges. Je veux expliquer comment nous voyons le rôle des syndicats aujourd'hui et dans le siècle à venir. La vie des travailleurs évolue, nous devons donc évoluer avec elle. Il ne s'agira pas de vieux vin dans des bouteilles neuves, mais d'un véritable changement d'image vers un mouvement moderne. Après l'annonce de ces projets et de notre vision du « syndicat 2.0 », nous avons immédiatement été invités par des partis tels que le CD&V et Les Engagés. On sent que la CGSLB défend un syndicalisme moderne, basé sur la solidarité. Nous voulons donner la parole à la grande masse silencieuse, qui est toujours engagée, mais qui ne se reconnaît plus dans le syndicalisme classique des grèves et des manifestations.

**À propos de la réforme des pensions :**  
**Gert Truyens :** « Ce gouvernement punit les travailleurs, en particulier les femmes, pour les malheurs ou les charges familiales qu'ils ont connus au cours de leur carrière. Ce n'est pas une réforme qui aide les gens à aller de l'avant, c'est une réforme qui sape la confiance. »  
**Patrick Roijens :** « L'Arizona vise en outre principalement les fonctionnaires. De plus, on remonte dans le temps et on change les règles du jeu après coup. Ce n'est pas honnête. »





**L'un des sujets importants à négocier est celui des pensions. Nous n'entendons qu'une seule critique à l'égard des projets du gouvernement de l'Arizona : « injuste ». Qu'y a-t-il de si injuste dans ces projets ?**

**Patrick :** « Beaucoup de choses ! Je ne citerai que l'exemple des pensions des fonctionnaires. J'entends toujours dire qu'ils ont des pensions élevées. Mais il faut considérer tous les aspects. Les fonctionnaires commencent avec un salaire bas. Au bout de 25 ou 30 ans, ils atteignent un échelon salarial plus élevé. Dans le secteur privé, on commence avec un contrat de travail à un bon salaire. Il est beaucoup plus facile d'y faire carrière que dans le secteur public. Est-il donc si absurde d'accorder une bonne pension à ces fonctionnaires ? On veut maintenant calculer la durée de carrière différemment. On remonte dans le temps, on change les règles du jeu après coup. Ce n'est pas honnête. Pour un fonctionnaire ordinaire de niveau C, cela signifiera probablement 300 euros nets de moins sur son compte à la fin du mois. Certaines catégories ne sont pas concernées, je pense aux indépendants, alors que j'entends le Premier ministre dire que tout le monde doit apporter une contribution équitable. »

**Gert :** « Sans parler de la discrimination, par exemple à l'égard des femmes. Les mesures visent les femmes. L'écart de pension entre les hommes et les femmes se creuse. Pas

moins de 49 % des travailleuses pourraient être touchées dès l'année prochaine par le « malus », une réduction du montant de leur pension, si elles prennent une retraite anticipée. Elles ne remplissent pas les conditions strictes que le gouvernement souhaite introduire en matière de carrière. Les travailleurs doivent justifier en moyenne de 35 ans d'emploi à mi-temps pour échapper au malus. Le gouvernement pénalise ainsi les travailleurs pour leur malchance ou leurs responsabilités familiales au cours de leur carrière antérieure. Une femme qui a arrêté de travailler ou est passée à temps partiel pour s'occuper de ses enfants. Ces personnes vont désormais être sanctionnées rétroactivement. Le gouvernement parle d'harmonisation, mais pour moi, cette soi-disant harmonie sonne faux. »

**Allez-vous approuver ces injustices ?**

**Patrick :** « Nous ne pouvons pas accepter cela. Si nous abordons cette question de manière informelle, on nous répondra : « Qu'ils travaillent quelques années de plus, alors. » Mais on ne peut plus rattraper le temps perdu. On punit ces personnes rétroactivement. Et comment rattraper cela, en travaillant jusqu'à 80 ans ? Il est inacceptable de remonter dans le temps et de sanctionner des personnes qui ont fait des choix à l'époque sans connaître la législation actuelle. Nous ne laisserons pas passer cela. »

## Patrick et Gert

**« Notre position est claire : la violence ne peut en aucun cas être tolérée – c'est une campagne commune importante. »**

**Vous avez déjà évoqué la bonne collaboration entre le SLFP et la CGSLB. L'un des thèmes qui sera développé est la violence sur le lieu de travail ?**

**Patrick :** « Quand on lit les témoignages que nous avons publiés dans notre magazine Argument, on en a la chair de poule. Dans chaque accord de gouvernement, j'ai lu « tolérance zéro pour la violence ». Mais quand il s'agit d'actions concrètes de la part des politiques, rien ne se passe. Notre position est claire : la violence ne peut en aucun cas être tolérée. Aucune forme : violence légère, violence grave, violence verbale... Rien. Et elle doit être sanctionnée. Imposez des peines alternatives. Pendant la crise du coronavirus, les personnes assises sur un banc ont reçu une amende. Eh bien, appliquez également cette mesure en cas de violence. Vous donnez ainsi un signal clair que cela ne sera pas toléré. »

**Gert :** « La violence touche également les travailleurs du secteur privé. Je pense notamment à la violence envers les chauffeurs de De Lijn, le personnel soignant, les travailleurs du secteur horeca, etc. Nous allons mettre ce thème en avant à l'aide de témoignages provenant de tous les secteurs. C'est un bel exemple de collaboration entre le SLFP et la CGSLB. Notre mission est de donner un visage humain à ce qui se passe dans la société. »

Interview :  
Bert CORNELIS  
Cindy WILLEM

(Lire également l'interview sur :  
<https://www.cgslb.be/fr/articles/il-est-temps-dagir-sans-paralyser>)

Le gouvernement fédéral élimine définitivement la pension des fonctionnaires

# Triste podium pour l'Arizona

Les négociations avec les partenaires sociaux concernant la grande réforme des pensions progressent régulièrement. Le Comité A – la plus haute instance de négociation pour le secteur public – se penche sur le démantèlement inédit et en préparation de la pension des fonctionnaires, notre traitement différé. Au sein du Comité A se réunissent les trois organisations syndicales représentatives (SLFP, CGSP, CSC), les différentes autorités ainsi que les ministres compétents ou leurs représentants, sous la présidence du Premier ministre ou de son représentant.



## Et l'Etat de droit?

La pension des fonctionnaires est un traitement différé destiné à compenser des salaires inférieurs et ne comporte aucun autre avantage. Les fonctionnaires ne bénéficient pas de plans cafeteria, de voitures de société, de pensions complémentaires, de marges de négociation salariale, d'accès à des recours en cas de rupture de contrat, etc. Les fonctionnaires sont désignés unilatéralement et peuvent être déployés n'importe où dans l'intérêt national, sans que cela constitue une rupture de contrat. Nous sommes des serveurs publics (terme anglais: civil servants) qui veillons à la paix dans notre pays, à la bonne marche des affaires, au bon état des routes, à la collecte des déchets, à la prise en charge des accidents ou des maladies, à l'extinction des incendies, à la garantie de la sécurité et à la surveillance des prisonniers.

L'État de droit repose sur le respect de ses fonctionnaires. Si leurs droits sont violés, le principe même de l'État de droit est ébranlé. Qui veut encore œuvrer pour l'intérêt général lorsque les perspectives sont minces et que ses droits sont subordonnés à une mauvaise gestion financière ?

Nous exigeons reconnaissance et respect. Dans l'intérêt de l'intérêt général.

## Nous luttons pour nos droits

Les concertations informelles sur le nouveau train de mesures ont débuté le 23 mai, mais il s'agissait surtout d'un monologue décrivant les mesures à venir.

Nous devons nous battre pour les droits acquis.

Il en va de même pour les mesures et périodes transitoires : elles doivent toutes être financées

Onze avant-projets de loi mettent en œuvre l'Accord de gouvernement de l'Arizona, tel que convenu dans ce que l'on appelle l'« accord d'été » du gouvernement De Wever. L'Arizona se montre même encore plus diligent que l'Accord de gouvernement, car plusieurs mesures vont plus loin que l'Accord de gouvernement.

Le gouvernement est pressé, car l'Europe imposera des sanctions si les finances publiques ne sont pas rapidement assainies. Le paquet de mesures de réduction des pensions doit être publié au Moniteur belge d'ici fin décembre, pour être mis en œuvre au plus vite. Le processus législatif doit ensuite s'engager : avis du Conseil d'État, débat au Parlement et, pour certaines mesures, pour les magistrats, au niveau bicaméral.

Le personnel de l'Etat paie la facture et constitue apparemment la proie la plus facile de son employeur.

Depuis des années, depuis la crise du coronavirus, le SLFP utilise dans sa signature de courriel, sur ses réseaux sociaux, sur son site web et lors de ses manifestations : « Respect pour nos services publics. Appréciez-les ! » Malheureusement, il semble que notre employeur politique ait complètement perdu tout respect pour le personnel de l'Etat.

Au cœur du jeu, les règles changent complètement. Personne n'y échappe. Personne ne peut refaire sa carrière. Nous avons pris l'habitude d'encaisser des coups, même sous les gouvernements précédents, mais l'Arizona, malheureusement, surpasse tous les précédents.

par une enveloppe transitoire comportant un montant de 500 millions d'euros pour les trois régimes (indépendants, salariés et fonctionnaires). L'objectif : atténuer quelque peu le choc de la hache que l'on manie.

Volontairement ou non, cela nous dresse les uns contre les autres, mais nous ne le permettrons pas.

Ce que le SLFP a déjà réussi à sauvegarder, c'est l'octroi de plus d'exceptions, afin qu'outre les « services actifs » et l'enseignement, les secteurs lourds comme la police et les sapeurs-pompiers puissent également prendre une forme de pension anticipée. En revanche, l'enseignement supérieur sera exclu des mesures transitoires.

Dans certains secteurs, les ministres compétents négocient directement au sujet de mesures compensatoires. Cela vise à rendre la réduction des pensions plus digeste et à préserver quelque peu l'attrait du secteur. Du moins, si un budget peut y être alloué.

En bref : ce ne sont que des gouttes d'eau dans l'océan.

### L'accord de Pâques : l'Arizona publie la loi-programme

La loi-programme du 18 juillet 2025 (MB 29 juillet 2025) a mis en œuvre l'Accord de Pâques. Elle prévoit un congé parental pour les parents d'accueil (articles 217 à 219), une mesure positive.

Or, il prévoit également, entre autres, le report de l'indexation des salaires, traitements, indemnités et pensions à compter du 1er juillet 2025 et la limitation de l'indexation des pensions supérieures des fonctionnaires, ce à quoi le SLFP a donné un avis négatif.

La première action en justice a entre-temps été intentée devant la Cour Constitutionnelle par le constitutionnaliste et ancien professeur Paul Van Orshoven, contestant la limitation de l'indexation des pensions des fonctionnaires. C'est un signal d'alarme : même les universitaires intentent désormais des actions en justice. Le SLFP intentera également une procédure devant la Cour constitutionnelle, en front syndical.

### N'y a-t-il dès lors vraiment aucune bonne nouvelle?

L'Arizona n'affectera pas le calcul théorique des pensions de retraite à 75 % du traitement moyen. On peut, avec un peu d'effort, considérer cela comme une « bonne nouvelle » dans l'accord de gouvernement. Dans le secteur privé, ce

pourcentage n'est que de 60 %. Malheureusement, Arizona procède bel et bien à des coupes sombres dans les autres critères de calcul des pensions des fonctionnaires.

Une pension extralégale (appelée « deuxième pilier ») serait instaurée pour tous les agents contractuels, y compris ceux de la fonction publique, pour lesquels une cotisation patronale d'au moins 3 % est prévue d'ici 2035. Or, rien n'en fait mention dans les textes actuellement examinés en Comité A. Le gouvernement est en l'espèce clairement moins pressé.

Une pension extralégale pour les fonctionnaires statutaires est également prévue dans l'Accord de gouvernement, à savoir si la pension des fonctionnaires statutaires était égale à celle des agents contractuels. Ce point n'est pas non plus à l'ordre du jour des négociations actuelles. Compte tenu de l'ampleur de cette mesure d'austérité, le SLFP demande qu'elle soit mise en œuvre dès le début des réformes afin d'en garantir l'impact.

Le principe de l'indexation automatique des traitements (bien que d'application différée) est maintenu. Des traitements minimums plus élevés sont prévus.

L'Arizona introduit également une mesure – symbolique – qui permettrait une retraite anticipée à 60 ans à partir de 2027, avec une carrière d'au moins 42 ans – une amélioration par rapport aux 44 ans requis actuellement – mais avec, tenez-vous bien, pas moins de 234 jours de service effectif pour chacune de ces années, première année comprise. Au cours de ces 234 jours, aucune forme de congé n'est assimilée, aucun coefficient de majoration, aucune bonification, aucun service militaire et, dans un premier temps, même pas le congé maternité. Une pure honte et une violation de la législation européenne. D'un point de vue budgétaire, cette mesure ne coûte quasiment rien, ce qui n'est pas surprenant. Elle sera à peine prise. Ce serait la mesure pour les personnes exerçant des métiers lourds.

### En un mot : travailler plus longtemps pour une pension moins élevée

L'accord de l'été n'est pas de bon augure pour les fonctionnaires.

L'une des conclusions du Comité d'étude sur le vieillissement, publiée en juillet 2025 sur la réforme des pensions indique : « l'effet des mesures relatives aux pensions... est le plus important dans le régime de la fonction publique. »

Les mesures actuellement à l'étude concernant les pensions des fonctionnaires peuvent être résumées ainsi : « Travailler plus longtemps pour une pension moins élevée ! »

Suppression des âges préférentiels de la pension (militaires et personnel roulant de la SNCB), moins de périodes assimilées, moins d'absences admissibles, l'introduction d'un nouveau concept de « condition de travail », l'augmentation progressive du calcul du traitement de référence sur 45 ans au lieu des dix dernières années actuelles ; la suppression de la loi IpF récemment introduite et le passage à une assurance maladie ordinaire du secteur privé pour les fonctionnaires fédéraux ; l'harmonisation de l'âge légal de la retraite à 66 ans aujourd'hui ou à 67 ans à partir de 2030 pour (presque) tous ; deux ans de dispositifs de fin de carrière qui sont seulement encore pris en compte, extinction/suppression des régimes de fin de carrière, suppression de la péréquation (augmentation des pensions en fonction des augmentations des barèmes du secteur) ; introduction d'un malus (progressive des pensions qui touchera principalement les femmes) ; introduction d'un bonus pour les privilégiés récompensant en guise de faveur le travail effectué après l'âge légal de la pension ! Etc.

Il n'y aura aucune reconnaissance pour les métiers lourds, si ce n'est un soupir de reconnaissance par le léger maintien du coefficient de majoration pour certaines catégories professionnelles (services actifs, enseignement hors enseignement supérieur, police et pompiers professionnels). Reste à voir si ces exceptions résisteront à un examen constitutionnel.

Pourquoi le personnel des soins de santé et les éboueurs, par exemple, ne bénéficient-ils pas de carrières raccourcies ? Ces catégories étaient des importantes desdits « services essentiels » pendant la crise du coronavirus, assorties de promesses par les politiques, mais depuis longtemps à nouveau oubliées. Et qu'en est-il de nos gardiens de prison ?

Quelques ajustements marginaux pour compenser la douleur des retraités pourraient potentiellement apporter un certain soulagement, néanmoins sans garantie. La situation budgétaire est, en effet, très précaire. ■

## Le Ministre des Pensions Jambon voit les choses différemment

**N**ous citons sa vision dans la note: « Vu la tendance sociétale vers des carrières mixtes, l'objectif est également d'harmoniser les régimes de pensions des salariés, des fonctionnaires et des indépendants afin de garantir une approche équitable et cohérente et de mettre un terme à une constitution de droits à la pension parfois particulièrement complexe. Les régimes dérogatoires et préférentiels seront progressivement supprimés afin d'aboutir à un système de pension plus transparent et plus équitable. La progressivité et le respect des droits acquis sont les pierres angulaires des réformes que nous mettons en œuvre. Cela signifie que les changements sont implémentés étape par étape et que les droits existants des retraités soient respectés. Cette approche garantit des réformes durables et socialement équitables, contribuant ainsi à la stabilité à long terme de notre régime de pensions. »

### Le SLFP conteste cette vision des choses et demeure vigilant

La Cour Constitutionnelle ne s'est jamais opposée aux différents systèmes de pension tels qu'ils existent aujourd'hui : ils sont conformes aux principes constitutionnels. L'harmonisation est motivée uniquement par des économies et, comme toujours, au détriment de son propre personnel.

Le SLFP veillera activement à ce que les promesses du Ministre Jambon concernant la mise en œuvre progressive et les droits acquis ne soient pas vaines.

La suppression de la péréquation, par exemple, est une mesure non progressive, qui ne respecte point les droits acquis et qui affecte immédiatement les pensions actuelles des personnes qui ne peuvent plus refaire ou interrompre leur carrière et qui n'ont pas bénéficié d'autres avantages

pendant leur vie active. Il s'agit d'une méconnaissance manifeste des droits.

Une autre mesure qui a suscité des inquiétudes est l'harmonisation des conditions de départ anticipé à la pension, qui s'appliquera rétroactivement à l'ensemble de la carrière à compter du 01.01.2027. Cette mesure, une fois de plus, ne tient donc point compte des droits acquis : 156 jours ou six mois de travail effectif ou assimilé, y compris dans le secteur public, au lieu de 104 jours ou quatre mois actuellement.

Une autre atteinte importante aux droits acquis est le coefficient d'augmentation, qui sera rétroactivement fixé à 1 pour l'ensemble de la carrière de la plupart des fonctionnaires à compter du 1er janvier 2027 (ce qui implique de travailler plus longtemps).

Nous constatons également que le malus qui s'annonce prendra effet au 1er janvier 2026 et appliquera également cette règle des 156 jours à la carrière (ainsi qu'une exigence encore plus stricte de 7020 jours de travail effectif), tandis que la condition d'anticipation ne devrait s'appliquer qu'à compter du 1er janvier 2027. Ceci est incontestablement contradictoire et ne passera pas en ce qui nous concerne. Cela viole également le droit acquis à la pension, qui frappe particulièrement durement les femmes. Le SLFP n'hésitera pas à rappeler au Premier ministre sa promesse publique faite à Knack le 30 juillet, intitulée « l'Arizona est un désastre pour les femmes », d'ajuster l'accord d'été si, après calcul des mesures, il apparaissait que certains groupes, comme les femmes, seraient excessivement et inintentionnellement touchés.

L'harmonisation des trois systèmes n'est pas ce que le SLFP envisage. Après tout, un agent de l'Etat n'est pas un travailleur ordinaire ni un travailleur indépendant!

## Le SLFP conteste cette vision des choses et demeure vigilant

### Quelles mesures se trouvent-elles sur la table des négociations

Onze projets de loi sont actuellement sur la table des négociations du Comité A :

1. L'extinction des âges préférentiels de départ à la retraite pour les militaires et le personnel roulant de HR-Rail.
2. L'allongement de la période du traitement de référence pour le calcul de la pension des fonctionnaires.
3. La suppression des tantièmes préférentiels et des coefficients de majoration et un avant-projet de loi distinct également pour les magistrats.
4. La modification de l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autre forme d'absence.
5. La suppression de la péréquation pour les pensions en cours dans le régime de pension des fonctionnaires
6. L'harmonisation dans les trois régimes de pensions de la condition de carrière pour l'anticipation
7. L'introduction d'une nouvelle possibilité supplémentaire de départ à la retraite anticipée pour une longue carrière effectivement travaillée

à partir de 60 ans et 42 années de carrière et où chaque année de carrière compte au moins 234 jours de travail effectif.

8. L'introduction de la réduction ou de la majoration du montant de la pension lors de l'octroi. Avant ou après l'âge légal de la retraite.
9. La suppression de la pension pour raison d'inaptitude physique (suppression de l'IpF).
10. L'introduction d'une condition de travail (dans le régime de retraite des fonctionnaires, des salariés et des indépendants).

**Pour le SLFP, c'est le moment de faire entendre la voix du personnel des services publics. Nous défendons vos droits et négociations des mesures qui concernent l'ensemble du secteur, comme les pensions. Nous mettons en évidence les points sensibles de la réforme radicale des pensions prévue et expliquons clairement ce que cela signifie en pratique : travailler plus longtemps pour une pension moindre. Nous militons pour des réformes équitables et des ajustements corrects.**

**Suivez notre communication sur notre site web, nos réseaux sociaux et notre newsletter.**

**À suivre !**

La violence contre le personnel des services publics

# « Quand la maltraitance envers les soignants est devenue commune »

En juin, deux membres du personnel de l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles ont été poignardés par un patient. L'agresseur a été placé sous mandat d'arrêt pour tentative de meurtre. À Gand, le mois dernier, un travailleur social du CPAS, a été tué lors d'une visite à domicile après avoir reçu plusieurs coups de couteau. Le résident suspect a été rapidement interpellé. Le SLFP alerte depuis longtemps sur la hausse des violences contre le personnel des services publics. La réaction du monde politique, des ministres et des autorités compétentes est jugée plutôt décevante.

**À** Saint-Pierre, le 19 juin, un urgentiste a reçu un coup de couteau au sternum : la lame est passée tout près du cœur. L'infirmier s'occupait du triage, c'est-à-dire de l'examen préliminaire des personnes qui se présentent aux urgences. L'attaquant s'en est pris ensuite à l'assistant social dont le bureau se trouve tout près du local de triage. Grièvement blessé, il a dû subir plusieurs opérations et est toujours en convalescence.

## Peur

Salomé, une jeune infirmière travaillant depuis six ans à l'hôpital Saint-Pierre : un an aux soins intensifs, puis depuis cinq ans au service des urgences. Elle explique que la reprise après l'attaque n'était pas évidente : au début, il y avait une vraie peur et un sentiment d'insécurité. Le personnel évitait d'être seul. Salomé n'était pas présente le jour du drame, mais depuis l'incident, l'équipe se montre plus vigilante encore, alors que les agressions verbales et physiques ne sont pas rares.

« On fait plus rapidement appel au garde de sécurité qu'auparavant lorsque nous voyons une certaine agressivité. Nous étions déjà attentifs, car nous savons qu'avec la population qui recourt à nos services d'urgences - intoxication, drogue, alcool - le risque est réel. Vendredi dernier encore, nous avons eu trois coups de couteau », souligne-t-elle.

Le problème est surtout après minuit, puisqu'à partir de là, la sécurité est réduite : il n'y a que



deux gardes pour tout l'hôpital alors que les incidents sont plus fréquents. Après l'incident, nous avons obtenu un garde fixe pour les urgences. Les violences, surtout verbales mais également physiques, font désormais partie du quotidien des urgentistes. L'infrastructure n'est pas adaptée : une salle d'attente trop petite pour le nom-

bre de patients entrants, où il fait très chaud, sans aération, les uns sur les autres ... Il y a parfois aussi un problème de langue et donc de communication lorsque le patient parle une langue étrangère ou dialectes de régions dans le monde que même Google Translate ne sait pas traduire.

« Lorsqu'on se fait insulter ou agresser, on ne fait pas, ou plus, de rapport. En principe, nous devons remplir un rapport d'incident à chaque reprise et l'enregistrer sur une plateforme interne. Nous avons un formulaire, mais il y a tellement de faits chaque jour que c'est impossible. De plus, certaines personnes n'ont pas de papiers : nous ne connaissons pas leur identité et il est impossible de dénoncer X, car il faut un nom sur le document. La maltraitance envers les soignants - et dans les soignants j'entends infirmiers, pompiers, ambulanciers - est devenue courante, presque banalisée », déplore Salomé.

**« Un enfant de neuf ans qui pleure quand son papa part au travail, après avoir entendu ce qui s'est passé...cela fait réfléchir. »**

Un infirmier, une infirmière commence ses études dans l'idée de sauver des gens, de prendre soin d'eux ou de les accompagner vers une mort paisible. Aujourd'hui, certains se trouvent avec des partenaires ou des enfants qui ne veulent pas qu'on aille travailler parce qu'ils ont peur pour nous. « Un enfant de neuf ans qui pleure quand son papa part au travail, après avoir entendu ce qui s'est passé...cela fait réfléchir. Même eux sont traumatisés et ont peur pour leurs parents », explique Salomé.

Il y a une forte augmentation de problèmes psychiatriques, la demande explose. Cependant, on nous a retiré les lits d'hospitalisation psychiatrique. Il ne nous en reste plus que quatre, qui sont utilisés lorsqu'il nous manque des box aux urgences.

Le CHU Saint-Pierre connaît l'une des fréquentations de patients les plus élevées du pays, avec environ 90.000 patients par an. Cependant, le financement est basé sur le nombre de lits de l'hôpital et ne tient pas compte du nombre de patients admis aux urgences. « L'hôpital Saint-Luc, par exemple, dispose de beaucoup de lits, mais enregistre moins de passages aux urgences, ce qui fait que leur financement est plus important que le nôtre », souligne Salomé.



#### Pas de promesses

C'est un des points soulevés auprès du ministre de la Santé, Frank Vandenbroucke, et du bourgmestre de la ville de Bruxelles, Philippe Close, qui se sont rendus à l'hôpital après le 19 juin. Ils ont bien écouté, mais aucune promesse n'a été faite.

Pour l'équipe de Saint-Pierre ce qui se passe à l'hôpital est le reflet de ce qui se passe en dehors, dans la société. Et pourtant, on ne comprend pas comment cela ne marque pas davantage les esprits : c'est presque devenu banal. ■

Texte et reportage : Cindy WILLEM

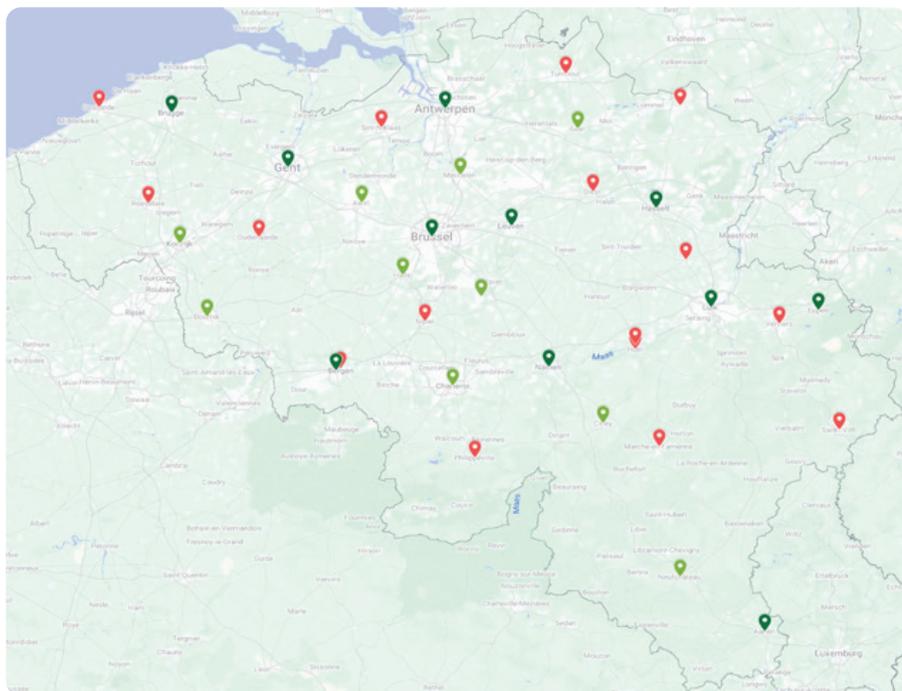
#### Pourquoi attendre ?

Au SLFP, nous nous posons la question : combien de blessés graves et de morts faudra-t-il encore déplorer pour que la problématique de la violence soit réellement prise en main ?

Ces faits tragiques démontrent une fois de plus que des mesures sont urgemment nécessaires. Chacun a droit à un lieu de travail sécurisé !

Le SLFP continuera à se battre pour une approche adéquate et pour les mesures indispensables. ■

# Le plan d'Infrastructure 2030 du SPF Finances



Les bâtiments spécifiques tels que les douanes (GIP, bureaux de quai, laboratoire, etc.), les finshops, etc. ne sont actuellement pas impliqués.

Par rapport au précédent « Plan Infrastructures Horizon 2024 », toujours en cours d'exécution, le nombre de bâtiments passera de 43 à 21, soit une réduction de plus de 50 %, dépassant largement l'objectif de 15 % fixé par le gouvernement. Le SPF Finances ambitionne ainsi à nouveau d'être le meilleur élève de la classe.

En termes de budget, la projection du pourcentage de réduction des coûts est un peu moins élevée.

Après 2030, le Comité de direction du SPF Finances souhaite encore aller plus loin vers un seul bâtiment dans chaque capitale provinciale.

## L'accord de gouvernement

La déclaration du formateur annonçait déjà que le portefeuille de bâtiments qui n'appartiennent pas à l'État serait rationalisé. L'objectif est de réduire progressivement de 15 % les espaces de bureaux loués au cours de la législature (2025 -2029).

Sur la base des durées des différents baux, un scénario de phasing-out sera établi au début de la législature et les besoins en personnel et en investissements, ainsi que les économies qui en découlent, seront identifiés.

La priorité sera donnée à l'installation des institutions fédérales dans des bâtiments appartenant à l'État belge ou déjà loués.

La priorité est donnée au non-renouvellement des contrats arrivant à échéance. Dans les cas d'extrême urgence opérationnelle, et donc sous réserve de justification, un bail peut encore être conclu.

Dans ce contexte, le SPF Finances révisé son programme de besoins, ce qui a donné lieu

au « Plan d'infrastructure 2030 ». Des consultations ont été menées au sein du Comité de direction et auprès des différentes administrations générales.

Toutefois, les syndicats représentatifs, qui sont les représentants officiels du personnel, n'ont pas été impliqués, ce que le SLFP regrette profondément.

## Le meilleur élève de la classe

Concrètement, les bâtiments seront abandonnés dans les résidences Nivelles, Philippeville, Huy, Marche-En-Famenne, Verviers, Saint-Vith, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas, Oudenaarde, Turnhout, Diest, Pelt et Tongeren.

## Les implantations suivantes seront maintenues :

Tournai, Mons, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Charleroi, Namur, Ciney, Liège, Neufchâteau, Arlon, Eupen, Bruxelles, Bruges, Courtrai, Gand, Alost, Hal, Anvers, Malines, Louvain, Geel et Hasselt.

## Mesures d'accompagnement

La réalisation de ces plans aura un impact énorme sur les membres du personnel.

Pour certains, les conséquences sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée seront incalculables.

Dès la présentation des premiers plans fin mai 2025, sous le sceau de la plus stricte confidentialité, le SLFP a insisté pour que l'annonce de ces plans s'accompagne d'une communication des mesures d'accompagnement préalablement négociées avec les syndicats représentatifs, mais le management n'a pas donné suite à cette demande. Cela aurait pourtant pu apaiser les inquiétudes légitimes du personnel concerné qui reste désormais dans l'incertitude.

Les discussions à ce sujet ne commenceront pas avant septembre.

Le protocole 100 doit être revu. Le résultat des déménagements et suppressions de résidences successives a rendu difficile, voire impossible, de trouver, dans les limites du Protocole 100, une solution plus appropriée

pour beaucoup de membres du personnel qui en remplissent pourtant les conditions.

Les temps de trajet augmenteront pour tous les membres du personnel concernés.

Pour les agents ne pouvant pas utiliser les transports en commun pour les déplacements entre le lieu de résidence et de travail, une augmentation significative des déplacements domicile-travail entraîne une hausse exponentielle des coûts. En plus, il n'est absolument pas certain qu'ils auront accès à une place de parking gratuite.

Ce plan d'infrastructure s'accompagnera probablement d'une fusion des services et d'une réduction du nombre de fonctions dirigeantes, ce qui signifie que les possibilités de promotion risquent d'être considérablement réduites.

Le management semble oublier que dans l'accord gouvernemental, il est également prévu de poursuivre le développement en faveur du travail hybride ou indépendant du lieu et du temps. Cependant, la décision du Comité de direction du 26 avril 2024 sur l'introduction de deux jours de travail hebdomadaires obligatoires au bureau et la circulaire associée ont réduit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 les possibilités de travailler indépendamment du lieu et du temps et ont privé dans une large mesure la flexibilité permettant de concilier le travail et la vie privée. C'est là qu'il faut absolument faire des ajustements. Le SLFP exige des assouplissements.

Nous vous tiendrons informés. ■

**Stefaan SLAGHMYLDER**  
Président SLFP-Finances

## Réforme des pensions de la justice

# Le tour de passe-passe de la magistrature

**Tous les fonctionnaires sont concernés par les mesures prises par le gouvernement de l'Arizona. De même que la magistrature qui s'est mise en crise lorsqu'elle a appris que sa pension serait également modifiée.**



**A**u début, ils se sont concentrés uniquement sur cela dans leur communication, mais lorsqu'ils ont senti que l'opinion publique n'aimait pas cela, ils se sont soudainement érigés en chevaliers blancs de la Justice. Ils se sont présentés comme les grands combattants du bien-être de tous les membres du personnel judiciaire.

### Taskforce

En concertation avec le ministre de la Justice, une taskforce a été mise en place avec cinq groupes de travail différents : bâtiments, sécurité, personnel et ressources et attractivité de la profession. Celles-ci aboutiraient ensuite à une conclusion finale d'ici la fin du mois de juin 2025, qui serait convertie ultérieurement en plan d'impulsion.

Le SLFP-ROJ et ses collègues des autres syndicats se sont étouffés en lisant tant d'engagement de la magistrature envers le personnel judiciaire. Soudain,

des points pour lesquels les syndicats se battent depuis des années, qu'ils ont déjà évoqués à plusieurs reprises dans leurs cahiers de revendications, sont devenus des points de discorde de la magistrature.

De plus, les syndicats n'ont pas été impliqués, ni de manière informelle, ni formellement, alors que nous pensons que nous pourrions être une valeur ajoutée dans ces groupes de travail, compte tenu de notre connaissance du terrain.

### Lettre ouverte

Tout cela a conduit à la rédaction d'une lettre ouverte aux collègues et aux conseils des greffiers en chef et des secrétaires en chef, dans laquelle ils exprimaient un certain mécontentement et évoquaient le sentiment de récupération.

Les réponses des deux Collèges ont été retardées, mais nous avons finalement été invités à une entrevue.

>>>

Du côté du collège du ministère public, cela s'est bien passé et beaucoup de temps a été pris pour s'écouter les uns les autres, mais du côté du collège des cours et tribunaux, cela s'est passé un peu différemment, une conversation Teams dans laquelle les participants du collège n'étaient pas reconnaissables et ne se présentaient pas. Et au bout de 15 minutes, c'était fini.

Entre-temps, les résultats de cette taskforce sont connus, mais comme c'est souvent le cas, les syndicats en ont entendu parler par le biais de bruits de couloir et ne leur ont pas été présentés à l'avance, afin qu'ils puissent les répartir entre leurs membres.

### Plan d'impulsion

Le plan d'impulsion contient certainement des éléments positifs dont nous pouvons être satis-

faits, car, comme mentionné ci-dessus, ils ont été mis à l'ordre du jour depuis des années par les syndicats, par exemple :

- Bâtiments : élimination du sous-financement structurel de l'entretien des palais de justice ; bâtiments plus sûrs, rationalisation du parc immobilier ;
- Sécurité : professionnalisation accrue du personnel chargé de la garde des palais de justice ; introduction de badges d'identification ;
- Personnes et moyens : ressources supplémentaires pour des objectifs concrets ; extension des cadres juridiques grâce à un système plus souple ;
- Attractivité des postes : augmentation du complément de traitement pour les greffes du juge d'instruction, du juge de la jeunesse enfants ; primes pour les chauffeurs ; prime pour les agents de niveau D et C qui assurent le rôle de LPU.

Il semble également que l'intention soit de pérenniser la taskforce et ses groupes de travail à l'avenir, mais là aussi, nous devons conclure que les syndicats ne sont pas inclus. Cependant, le ministre et les deux Collèges parlent toujours de dialogue et transparence.

Enfin, le SLFP-ROJ tient à souligner que les syndicats sont les seuls véritables représentants du personnel de l'ordre judiciaire et est curieux de savoir comment cela se passera une fois que toute la discussion sur les pensions des magistrats sera terminée.

Alors ne vous y trompez pas, vous pouvez continuer à compter sur notre engagement pour une meilleure justice. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE  
Président fédéral SLFP-ROJ

## SLFP Ordre Judiciaire est désormais également actif sur les réseaux sociaux !

Vous pouvez nous suivre sur Facebook et Instagram, afin de rester informé des dernières nouvelles, faits et activités dans notre secteur.



VSOA rechterlijke orde/ SLFP ordre judiciaire



slfpvsoa\_roj

## POSTE

# Un été mouvementé pour bpost

La période estivale est, dans la plupart des entreprises, un moment propice pour souffler un peu. Pourtant, l'été 2025 a été tout sauf calme pour bpost.

### Victime de son propre succès ?

Sous la pression de lancer de nouvelles organisations entre autre sans distribution de journaux, l'entreprise a décidé de poursuivre ce processus également pendant les mois d'été. Selon bpost, il n'y avait pas d'autre choix. Nos délégués de secteur ont pu constater presque quotidiennement sur le terrain à quel point cette décision était loin d'être idéale. Essayez donc d'aller chercher des informations auprès des facteurs sur les propositions de l'entreprise alors que bon nombre d'entre eux sont en congé. Le résultat : une vi-

sion incomplète de la situation et des problèmes structurels qui ne remontent pas à la surface. Traditionnellement, à partir de la seconde moitié de juillet, le volume de produits à traiter diminue. De nombreuses entreprises ferment temporairement leurs portes, certains services publics tournent au ralenti... Ce qui engendre généralement une période plus calme chez bpost. C'est aussi le moment idéal pour faire appel à des étudiants jobistes. L'été 2025, toutefois, a été très atypique – surtout en ce qui concerne le nombre de colis.





Plus de colis signifie plus d'emploi. Cela semble logique. Mais les réorganisations sont basées sur des chiffres datant de quelques mois (jusqu'à six) avant leur mise en œuvre effective, avec en principe une estimation des volumes futurs. C'est précisément là que les choses se compliquent depuis un certain temps. Le SLFP-Poste se réjouit bien sûr que l'entreprise traite des volumes supplémentaires, mais cela doit s'accompagner de services et de personnel suffisants. Plusieurs nouvelles organisations ont été confrontées dès le premier jour à un volume de travail bien plus important que prévu. Une nouvelle organisation entraîne déjà son lot de stress. Si, en plus, le personnel est submergé par une charge de travail inattendue, nos facteurs deviennent alors les victimes du succès de leur propre entreprise.

Il n'est donc pas étonnant que des actions apparaissent ici et là. Le SLFP-Poste privilégie toujours le dialogue. Mais lorsque la communication ne va que dans un seul sens, et que les nombreuses questions restent sans réponse, nous n'avons d'autre choix que de soutenir ces actions. Juste avant l'été, nous avons donc demandé, avec le soutien des autres syndicats, un plan d'action clair de la part de l'entreprise. Nous exigeons des solutions durables et voulons collaborer en toute transparence à leur mise en œuvre. Nous espérons donc qu'un plan concret sera proposé d'ici le début de l'automne. En attendant, le facteur continue de tracer sa route...

#### Autres services

Si seuls les facteurs étaient concernés, nous pourrions nous concentrer uniquement sur eux. Mais d'autres services de support – centres de tri, transport, Retail... – subissent également les conséquences de cette situation difficile. La nouvelle organisation du transport a démarré juste avant l'été. Quelques jours plus tard, il manquait déjà des tournées, il fallait faire appel à des indépendants supplémentaires, et des solutions ad hoc ont dû être trouvées.

Dans les bureaux de poste, on constate d'un côté une augmentation du nombre de colis, mais de l'autre une livraison beaucoup plus tardive. En principe, ces colis doivent être disponibles pour les clients à partir de 11h. Imaginez que vous soyez un(e) employé(e) de guichet et que vous receviez les colis à 10h45 (ce qui est malheureusement la réalité dans plusieurs endroits), que vous deviez encore les traiter tout en servant les premiers clients déjà présents. Et si, en plus, vous êtes seul(e) au guichet parce que votre bureau a été « aligné » (réduction de personnel selon une estimation journalière), cela entraîne une pression accrue, des files d'attente, de la frustration chez les clients, et parfois, malheureusement, des comportements agressifs – verbaux ou physiques. Mais en tant qu'agent commercial, on continue à sourire... n'est-ce pas ?

#### Cerise sur le gâteau

Comme si tout cela ne suffisait pas, l'entreprise a lancé au printemps un plan visant à uniformiser

toutes les procédures disciplinaires. Ce plan circulait déjà sur le terrain avant même qu'un seul syndicat n'en soit informé. Très vite, il est apparu que ce plan avait été totalement mal interprété. Il était manifestement rédigé de manière unilatérale, probablement avec de bonnes intentions, mais sans aucune connaissance de la réalité du terrain. En plus de tout le travail lié aux réorganisations, nos délégués de secteur sont désormais confrontés à une multiplication d'entretiens disciplinaires. Défendre nos membres est l'une de nos missions essentielles, mais cela commence à ressembler à une chasse aux sorcières. Il semble que le management local ait reçu pour consigne de resserrer fortement la vis. Chaque faux pas, chaque erreur, chaque omission est grossie, et des mesures exagérées ne sont pas écartées. Le SLFP-Poste appelle donc ses membres à prendre contact avec nous le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne dégénère – voire de prévenir le pire.

Le SLFP-Poste a le sentiment que tout ce processus de changement – que nous jugeons, soyons honnêtes, nécessaire – a aussi entraîné une nouvelle manière de diriger, plus dure. La transparence, que bpost plaçait autrefois au cœur de ses valeurs, est bien souvent absente. C'est pourquoi nous tendons la main à tous les responsables de bpost – à tous les niveaux – pour renouer la collaboration. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrions garantir à cette belle entreprise le succès qu'elle mérite.

# Inquiétude croissante chez les cheminots

Depuis plusieurs mois, le rail belge traverse une période de fortes turbulences sociales, sur les retraites, le statut, l'avenir du rail ; les enjeux phares du conflit social ferroviaire.

**A**u centre des tensions : le préaccord signé au printemps 2025 entre le ministre de la Mobilité, Jean-Luc Crucke, et certaines organisations syndicales. Loin d'apaiser les cheminots, ce texte a provoqué une nouvelle vague de contestation et une mobilisation sans précédent. Le SLFP-Cheminots, aux côtés d'autres syndicats, dénonce une remise en cause profonde du statut, des retraites et de l'avenir même du service public ferroviaire.

## La retraite sous pression

L'un des points les plus sensibles concerne l'âge et les conditions de départ à la retraite, un recul social inacceptable.

Pour le personnel roulant, la possibilité de départ anticipé est gravement remise en cause. Le report progressif vers 67 ans est vécu comme une injustice sociale, compte tenu de la pénibilité des métiers exercés.

Par ailleurs, la pension d'invalidité prématurée serait réduite : seulement 60 % du salaire après un an d'incapacité, contre 80 % actuellement. Une mesure qui pèse particulièrement sur des travailleurs exposés à des horaires atypiques, des risques physiques et psychologiques, et un



rythme de travail éprouvant.

Pour le SLFP-Cheminots, ces propositions équivalent à un affaiblissement brutal de la reconnaissance de la pénibilité ferroviaire. Elles traduisent aussi une volonté politique de faire porter l'austérité sur le dos des agents.

## La fin du recrutement statutaire

Autre sujet explosif : l'arrêt des recrutements statutaires à partir de 2028, une bombe sociale. Les nouveaux entrants ne bénéficieraient plus du statut, mais de contrats classiques, alignés sur le droit du travail commun.

Ce basculement fragilise la cohésion interne, crée une inégalité de traitement et remet en cause la sécurité de l'emploi, pourtant essen-

tielle pour des métiers exigeants et à forte responsabilité.

La disparition progressive du statut s'apparente, pour les cheminots, à une attaque directe contre le modèle public du rail.

Le SLFP-Cheminots souligne que cette mesure s'inscrit dans une logique de flexibilisation et de privatisation rampante, en contradiction avec les besoins d'un service public fiable et attractif.

## HR Rail et le flou sur l'avenir

Le rôle de HR Rail, employeur légal du personnel ferroviaire, est également mis en cause. L'incertitude plane sur son avenir et sur ses missions. Pour les syndicats, cela ouvre la voie à une externalisation accrue et à une perte de garanties collectives. Le risque est clair : dilution de la responsabilité sociale, précarisation des carrières et fragilisation du dialogue social.

**“On nous demande toujours plus de sacrifices, mais jamais on ne reconnaît notre travail au quotidien.”**

## Le nouveau site web SLFP-Cheminots est en ligne !

Nous sommes fiers de lancer notre site web renouvelé. Vous y trouverez désormais toutes les dernières actualités, les informations importantes et les documents utiles, présentés de manière claire. Le site est plus convivial, plus rapide et entièrement adapté aux besoins de nos membres.

Jetez vite un œil sur [www.slpf-cheminots.be](http://www.slpf-cheminots.be)



### Les réactions politiques et syndicales

Du côté du gouvernement, le ministre Crucke défend le préaccord comme une “modernisation nécessaire” et une réponse aux défis budgétaires.

Du côté syndical, la réaction est unanime : rejet catégorique du texte. Le SLFP, la CGSP et la CSC dénoncent une négociation biaisée, menée dans la précipitation et sans réelle concertation avec la base.

Les cheminots sur le terrain expriment colère et inquiétude : “On nous demande toujours plus de sacrifices, mais jamais on ne reconnaît notre travail au quotidien.”

Les mobilisations récentes — préavis de grève, actions coordonnées entre plusieurs organisations — témoignent d’un climat de défiance croissante. Le front commun syndical se renforce, et le SLFP-Cheminots y joue un rôle actif.

### Perspectives et enjeux

Au-delà des mesures contestées, c’est bien l’avenir du rail en Belgique qui se joue.

Quel modèle de chemin de fer voulons-nous ? Un service public solide, avec des travailleurs protégés, ou une entreprise fragilisée par la précarisation et la privatisation partielle ?

Comment garantir l’attractivité du métier ? Sans statut et avec des retraites dégradées, il sera encore plus difficile de recruter et de retenir du personnel qualifié.

Quel impact pour les usagers ? Des conditions de travail détériorées entraînent inévitablement une baisse de qualité du service.

Le SLFP-Cheminots appelle à un vrai débat démocratique sur l’avenir du rail, où la voix des travailleurs doit être centrale.

### Un choix de société

Le conflit actuel n’est pas un simple désaccord technique : il s’agit d’un choix de société. Défendre le statut, les retraites et des conditions de travail dignes, c’est défendre un rail public de qualité, accessible à tous et capable de répondre aux enjeux de mobilité durable.

Le SLFP-Cheminots reste mobilisé et déterminé à porter haut et fort ces revendications, avec une conviction : l’avenir du rail se construira avec ses travailleurs, pas contre eux. ■

# Homeworking : entre souplesse et réalité

**Lors des négociations de la convention collective de travail 2025-2026, le SLFP-Proximus a mis en avant l’importance d’une plus grande souplesse dans la gestion du homeworking.**



L’objectif : favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, permettre le libre choix des jours de présence sur site ainsi que du lieu de prestation.

Qu’en est-il ? Proximus propose désormais de pratiquer le homeworking à concurrence de maximum 60 % du temps de travail calculé sur base mensuelle.

### Concrètement

Cela signifie :

- temps plein : jusqu’à 13 jours par mois;
- régime 4/5e : selon votre horaire, jusqu’à 10,5 jours ou 13 jours par mois (6,4h/jour);
- mi-temps : selon votre régime, jusqu’à 6,5 jours ou 13 jours par mois (4h/jour).

Jusqu’ici, le message semblait positif lors des négociations.

### Des contradictions

Mais, loin des attentes syndicales et malgré de nombreuses discussions avec la direction, nous constatons des contradictions, interprétations divergentes, et erreurs dans les systèmes.

De plus, le chef d’équipe conserve la possibilité de convoquer les agents au bureau pour des réunions, du coaching ou des formations, ce qui complique le calcul des jours de homeworking.

Nous avons toutefois obtenu que, pour des raisons individuelles et temporaires, des solutions puissent être trouvées en concertation avec le management et les ressources humaines.

Le SLFP-Proximus reste mobilisé pour suivre activement l’implémentation de ces nouvelles mesures.

Pour toute question ou précision, votre personne de confiance est à votre disposition. ■

# Nominations (politiques) à la police?

**Fin du premier semestre de l'année dernière, une information critiquant l'entreprise publique bpost, a été publiée en raison de la manière dont sa gestion est soumise à des influences politiques. Au sein même des services de police, un schéma de mauvaise gestion semble également se dessiner.**

Il y était affirmé que bpost ne peut pas être une entreprise rentable vu l'impossibilité de la gérer correctement, notamment à cause des ingérences politiques dans la gestion quotidienne. Le fait de s'immiscer dans cette gestion n'a pas pour objectif d'obtenir un résultat optimal pour les investisseurs, les clients ou les autres parties prenantes, mais sert uniquement les intérêts de certains membres de la classe politique, à savoir leur (ré)élection, ou vise à fournir un revenu à des politiciens recalés.

Bpost n'est pas la seule entreprise cotée en bourse dont l'Etat détient au moins la moitié des actions. La problématique est similaire chez Proximus. L'avantage de cette cotation en bourse est simple : le grand public voit d'un seul coup d'œil quelle direction prennent la gestion et les influences du management – droit dans le mur.

De tels chiffres ne peuvent en effet pas être camouflés ou dissimulés, contrairement aux institutions publiques qui ne sont pas cotées en bourse, comme la SNCB ou – plus frappant encore – notre police intégrée.

## Un schéma de mauvaise gestion

Au sein même des services de police, un schéma de mauvaise gestion semble donc également se dessiner. Ainsi, des promotions au grade d'officier supérieur ou de commissaire divisionnaire sont accordées à une vitesse record à des commissaires que l'on trouve prêts à servir comme exécutants politiques au sein d'un secrétariat technique d'un cabinet ministériel fédéral pour une durée de trois ans.

Normalement, un commissaire ne peut participer à une sélection rigoureuse qu'après au moins sept années de service – sans compter

la formation en tant qu'aspirant-commissaire – suivie d'une formation intensive. Ce n'est qu'après neuf années de service (ou dix ans après le début de la formation de commissaire) qu'il est possible de postuler à la fonction de commissaire divisionnaire, éventuellement en tant que titulaire de mandat (par exemple comme chef de corps auprès de la police locale ou comme directeur ou commissaire divisionnaire auprès de la police fédérale).

En contraste frappant avec la procédure décrite ci-dessus, il existe donc des postes pour commissaire au secrétariat d'un cabinet – généralement connu comme la voie la plus rapide vers une fonction à mandat. Un commissaire qui accepte de servir un cabinet pendant trois ans peut, à l'issue de cette période – et sans aucune forme de sélection ni de formation complémentaire – être nommé commissaire divisionnaire de police sous la condition de la simple obtention d'une évaluation portant la mention "bon". Cette évaluation ne doit même pas répondre aux exigences prévues dans le statut policier; une mention "bon" griffonnée sur un dessous de verre et signée par un collègue promu auparavant suffirait presque. Il n'y a donc aucun contrôle externe ou supervision. Les organisations syndicales sont mises hors jeu. Evidemment, une telle promotion s'accompagne d'une échelle salariale correspondante, certains fonctionnaires bénéficiant ainsi d'une augmentation annuelle brute de 15 000 euros – non indexée.

Ce qui est particulièrement frappant, c'est qu'une telle promotion n'est pas automatiquement acquise. Qui est nommé ou non après ces trois ans semble tout à fait aléatoire.

Or, un acte arbitraire est précisément ce que l'action d'une autorité publique ne devrait jamais être.

## Des marionnettes

Il est également assez remarquable que l'on ne semble pas s'opposer au fait que les fonctionnaires concernés ne disposent peut-être pas des compétences requises pour diriger un service de police du plus haut niveau et qu'ils puissent le faire sans aucune forme de formation. Les politiciens fédéraux qui appliquent de telles pratiques sont imités par les mandataires politiques au niveau local, où on reconnaît l'utilité de telles marionnettes au sein de la police locale.

On commissionne à la chaîne des commissaires comme chefs de corps en utilisant des dispositions prévues pour assurer un remplacement temporaire dans l'attente d'un nouveau titulaire du mandat (chef de corps). Parfois, l'autorité locale ne publie tout simplement pas le mandat de chef de corps.

Dans d'autres cas, elle l'ouvre une seule fois, mais juge soudainement tous les candidats inaptes – y compris ceux qui disposent bel et bien des accréditations et brevets requis. Il est tout simplement "plus agréable" de travailler avec un commissaire local qui connaît le corps et la(les) commune(s). Un commissaire est alors commissionné commissaire divisionnaire et chef de corps, bénéficiant des allocations associées à cette fonction. Contrairement à une nomination dans un cabinet ministériel, cette désignation ne garantit aucunement de pouvoir devenir définitivement commissaire divisionnaire.

Cependant, messieurs et mesdames les politiciens y ont aussi trouvé une solution. Un arrêté royal a récemment été adopté permettant à tout commissaire ainsi commissionné de devenir commissaire divisionnaire de manière définitive

après 4 ans – toujours sans aucune formation ou sélection. La motivation avancée étant simplement que s'ils le font déjà depuis si longtemps, ils seront encore capables de continuer à le faire. Cela ouvre des perspectives pour, par exemple, la pénurie de médecins généralistes, non ?

### Erreurs du système

Attention : par souci d'honnêteté, il convient de rajouter à ces pratiques discutables reprises ci-dessus que dans certains cas, une telle solution est parfois utilisée pour nommer des personnes disposant des compétences nécessaires, mais dont les perspectives de carrière ont été compromises en raison d'autres erreurs du système.

Pour de tels cas, l'autorité fédérale compétente ne prévoit aucune solution adéquate. Heureusement, on peut alors compter sur des responsables politiques locaux dotés d'un sens fort de la justice. Le problème, c'est que ces cas restent exceptionnels et qu'ils ouvrent la porte à d'autres, aux intentions moins nobles.

Une telle désignation doit être réévaluée tous les six mois et peut être révoquée par la grâce divine. Inutile de préciser qu'un tel chef de corps sera plus prompt à réagir à l'appel de son « dieu politique ». Cela contraste fortement avec ce que prévoit la loi pour les titulaires de mandat, qui sont nommés tous les cinq ans et dont l'évaluation dépend d'une commission d'évaluation, dans laquelle la politique locale n'a pas le monopole de la décision.

On comprend alors immédiatement la véritable raison pour laquelle les autorités locales de police privilégient ce type de construction.

### Hors-jeu

Les garanties démocratiques judicieusement intégrées par le législateur pour une police indépendante du pouvoir politique sont ainsi placées hors-jeu.



Que le gouverneur, compte tenu de sa fonction de contrôle sur la police locale, tolère de telles pratiques peut, à première vue, sembler surprenant. Mais cela ne surprend guère, vu l'exemple donné par les autorités policières au plus haut niveau.

Enfin, il ne s'agit pas uniquement de la nomination de commissaires vers le grade de commissaires divisionnaires. Des inspecteurs principaux sont également promus commissaires et des commissaires divisionnaires nommés désignent à leur tour des inspecteurs comme inspecteurs principaux. Ce phénomène semble omniprésent au sein de la police.

On souhaite réformer la formation policière – une bonne idée en soi – mais apparemment, tout le monde n'est pas tenu de suivre la formation. Vous vous demandez sans doute s'il n'y a vraiment personne pour dénoncer ces pratiques. Et bien si ; mais les fonctionnaires de police qui osent le faire compromettent leur propre carrière. En effet, ils peuvent un jour se retrouver face à une commission composée de collègues ou de responsables politiques, chargée de les évaluer ou de les sélectionner en vue d'une promotion.

Même au sein des services de contrôle – comme l'Inspection Générale et le Comité P – il existe des régimes de promotion particuliers, là encore sans formation spécifique ni procédure de sélection. En plus, ces services sont largement en sous-effectif et préfèrent éviter le nid de vipères que représentent les enquêtes sur de telles pratiques.

### Infecté

L'ensemble du système policier semble infecté par ces pratiques. Les éliminer ne suffit pas ; la seule solution semble être une reconstruction. Dans une organisation hiérarchique, ces pratiques semblent d'ailleurs se propager à tous les niveaux et découragent les fonctionnaires intègres.

Ah oui, qu'en est-il entretemps de bpost ? Et bien, comme nous l'avons dit, les chiffres de la bourse sont un peu plus difficiles à manipuler aux yeux du public. Il suffit de rechercher sur Google l'évolution du cours de l'action au cours des cinq dernières années pour s'en rendre compte. ■

**Koen VAN PARYS**

Responsable du service juridique



# Un accord social ? Pas pour le SLFP-Défense !

Le 26 juillet 2025, le Ministre de la Défense, Theo Francken, a organisé une grande conférence de presse. Flanqué du CHOD, il a annoncé avec beaucoup d'assurance qu'un accord social avait été conclu pour le personnel de la Défense. Le SLFP-Défense a décidé de ne pas signer l'accord social pour différentes de raisons.



**D**ans ce récit, certaines précisions et nuances doivent être apportées afin de ne pas déformer la vérité.

## Sans les partenaires sociaux

Le 25 juillet 2025, une journée complète de négociations était prévue entre les quatre organisations syndicales représentatives de la Défense, l'État-Major et le Ministre. Ces négociations devaient se dérouler sur la base d'une proposition qui nous avait été transmise une semaine plus tôt. Cette proposition avait été élaborée par la Défense et le cabinet du ministre, donc sans les partenaires sociaux.

Ceci constituait déjà un premier fait problé-

matique pour le SLFP-Défense. Cela limitait le cadre des négociations et réduisait fortement la marge de manœuvre. De nombreuses autres propositions auraient pu être intégrées dans un accord social.

Certains groupes aujourd'hui oubliés ou délibérément négligés méritaient également davantage d'attention dans cet accord social (anciens combattants, militaires recrutés sur diplôme, militaires proches de la pension, ...).

Jusqu'au 25 juillet, les quatre organisations syndicales travaillaient en front commun. Il est important de préciser que si une organisation syndicale signait l'accord social, elle validait unilatéralement cet accord.

Malheureusement, il était déjà clair la veille, lorsque nous avons proposé de nous réunir encore en front commun avant les négociations, que la CGPM n'avait pas l'intention de poursuivre cette collaboration. Leur président a répondu laconiquement à l'invitation par la formule : « Comme vous le savez, je ne suis pas du matin, je vous verrai au cabinet ».

Lors des négociations, il est rapidement apparu que la CGPM voulait signer l'accord social. Les autres organisations ont exigé la poursuite des discussions et ont pu obtenir de nombreuses modifications dans les textes proposés. Ces trois organisations syndicales (SLFP-Défense, CSC Services publics et CGSP Services publics)

ont également clairement indiqué qu'il leur était impossible de signer le jour même. La culture de concertation et de consultation étant profondément ancrée dans ces organisations, elles souhaitent donc offrir à leur base la possibilité de se prononcer sur les textes renégociés. Pour le SLFP-Défense, il s'agit d'une procédure tout à fait normale.

### Insuffisant

Il n'y avait d'ailleurs aucune urgence à signer le jour même. Le gouvernement et le parlement partaient en congé jusqu'en septembre. Peut-être le Ministre voulait-il clôturer ce dossier avant ses vacances mais pour nous cela ne constitue pas un critère. Nous avons proposé que l'accord social soit signé par le kern du gouvernement Arizona mais cela s'est révélé impossible puisque ses membres étaient également en congé. Une signature par le kern nous aurait offert de meilleures garanties quant à l'application effective des mesures prévues dans l'accord social.

L'accord social comporte des éléments positifs mais il reste insuffisant pour le SLFP-Défense l'approuve. Trop peu de mesures compensent ce que le gouvernement Arizona nous retire. Beaucoup de points de l'accord demeurent vagues et ne sont assortis d'aucune date d'entrée en vigueur précise. Certaines catégories de personnel sont insuffisamment protégées tandis que d'autres sont largement favorisées, quel que soit leur grade.

C'est pour ces raisons que le SLFP-Défense a décidé de ne pas signer l'accord social. Non seulement pour marquer clairement notre désaccord mais également pour préserver toutes les possibilités de recours juridiques. Signer l'accord et vouloir ensuite en contester certaines parties constituerait une contradiction difficile à justifier.

NE PAS SIGNER ne signifie pas ÊTRE CONTRE : certaines mesures sont positives mais elles ne compensent ni l'allongement de carrière ni le mode de calcul des pensions. Elles constituent principalement des mesures compensatoires pour des déséquilibres hérités du passé déjà repris dans les accords sociaux de 2004 et 2008 alors qu'il n'était pas encore question de réforme des pensions.



Nous regrettons profondément que, par l'action de la CGPM, cet accord ait malgré tout été signé. Il y avait encore une marge pour poursuivre les négociations. Le SLFP-Défense poursuivra désormais son travail pour que l'accord soit exécuté et pour combler certaines lacunes.

Nous continuons à considérer vos intérêts comme la priorité absolue et pensons à tous nos membres. Nos négociateurs viennent de tous horizons : volontaires, sous-officiers et officiers, jeunes et moins jeunes.

### Une enquête

Nous avons relancé à nouveau une enquête sur la base du texte « définitif » renégocié en listant les différences entre la première version et la dernière. Nous avons à nouveau sollicité votre avis et organisé un CFE? pour l'ensemble des délégués du SLFP-Défense. Une fois encore, vos positions rejoignent les nôtres : certaines mesures sont positives mais elles ne suffisent pas à accepter la réforme des pensions qui signifie toujours travailler beaucoup plus longtemps pour une pension moindre.

« Toujours » Aucune garantie d'insertion de l'allocation de carrière dans le salaire mensuel ce qui aurait permis de compenser une partie de la perte sur le montant pension.

Un accord social n'est finalement qu'une déclaration d'intention et n'impose aucune obligation au Ministre de la Défense quant à la mise

en œuvre effective des mesures. Trop souvent, les accords passés sont restés lettre morte reposant sur la bonne volonté des organisations syndicales. Le Ministre nous a même qualifiés de naïfs pour les avoir signés par le passé. Eh bien, Monsieur le Ministre, cette fois-ci nous ne serons pas naïfs et nous suivrons la voix de notre base.

Toutes les propositions de l'accord doivent encore franchir de nombreuses étapes et procédures avant d'éventuellement entrer en vigueur. Ne vous réjouissez pas trop vite des allocations et des indemnités promises, le chemin reste long.

Nous continuerons à nous battre pour des mesures correctes, équitables et suffisantes pour tous.

Nous refusons qu'un militaire recruté sur diplôme, qui a donc financé lui-même ses études, soit contraint de travailler de facto jusqu'à 65 ans ou plus. Pas de déséquilibre de bonifications entre les différentes catégories de personnel. Et bien d'autres revendications encore !

Merci pour vos nombreux messages et la confiance que vous nous accordez. Ensemble, nous sommes forts. ■

Chris HUYBRECHTS  
Président SLFP-Défense

Rentrée scolaire 2025-26 entre réformes et incertitudes

# Le SLFP toujours à vos côtés

Alors que débute une nouvelle année scolaire, le paysage de l'enseignement continue à évoluer à un rythme soutenu. Cette rentrée est marquée par plusieurs réformes structurelles qui affectent directement les personnels de l'enseignement, tant sur le plan pédagogique qu'en matière de statut et de fin de carrière.



**P**armi les dossiers prioritaires, depuis le 12 février 2025, le Service fédéral des pensions (SFP) a suspendu la transmission des « dates P » à la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Ces dates, indispensables pour valider les demandes de disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR), déterminent la première date de droit à la pension. Cette interruption bloque actuellement 337 demandes dont la prise de cours était prévue en mars 2025, tandis que les 6 904 enseignants déjà en DPPR ou ayant reçu leur date P avant cette suspension voient leur situation maintenue. Face à ce blocage, le SLFP a réagi vigoureusement : interpellation du ministre fédéral en charge et procédures judiciaires devant le Tribunal de Première Instance. Bien

que légalement toujours en vigueur, le dispositif DPPR est aujourd'hui fragilisé, sans perspective claire sur son avenir.

### Régime des pensions

Parallèlement, une réforme en profondeur du régime des pensions est en cours au niveau fédéral, portée par la coalition Arizona. Dès 2027, le calcul de la pension ne se fera plus sur la moyenne des dix dernières années, mais s'étendra progressivement à l'ensemble de la carrière, ce qui pourrait réduire le montant mensuel de 400 à 500 euros nets pour certains enseignants. De plus, les périodes de réduction de carrière via la DPPR ne seraient plus intégralement prises en compte dans le

calcul : elles compteraient pour 50 % dès 2027, puis seulement 20 % à partir de 2033. D'autres mesures sont également envisagées, comme la suppression du système de jours de maladie capitalisés dès 2026, et l'introduction d'un malus sur les pensions anticipées. Enfin, la suppression annoncée de la pension de survie inquiète particulièrement, car elle pourrait plonger certaines veuves ou veufs sans carrière propre dans la précarité après deux ans d'allocation transitoire.

En somme, si la DPPR reste actuellement applicable dans son cadre légal, elle est fortement remise en question par l'absence de dates P et par les réformes à venir. Quant aux pensions, les nouvelles règles envisagées à partir de 2026 pourraient avoir un impact financier significatif, en particulier pour les enseignants en fin de carrière.

Le SLFP-Enseignement reste pleinement mobilisé sur ce dossier. Nous exigeons des garanties claires et un moratoire sur tout changement tant que la situation n'est pas stabilisée. Une circulaire explicative de la FWB est attendue pour clarifier les procédures.

### Évaluations transitoires

Sur le plan pédagogique, l'année scolaire s'ouvre par des évaluations transitoires en P3 et P5, pour cette année scolaire 2025-26, suivie, dès 2026-27, par une nouvelle évaluation non certificative dite "Clé", début de 4e primaire, focalisée sur les savoirs de base. Présentées comme des outils de pilotage, elles posent toutefois question quant à leur impact sur la charge de travail et leur utilité pédagogique réelle, vu qu'elles balayent les nouvelles matières propres au tronc commun. Le SLFP sera attentif à leur mise en œuvre et aux moyens accordés aux équipes.

### Le décret programme de l'été

Le décret programme de l'été apporte aussi son lot de modifications, notamment dans les procédures de réaffectations. Ces ajustements, parfois techniques, auront des conséquences concrètes et désastreuses pour les enseignants confrontés à des pertes d'heures ou de fonction.

Voici quelques exemples : réaffectations dans un emploi pour lequel le MDP en perte de charge est titre suffisant, ou de pénurie ; réaffectation en interréseaux, ... Il est indispensable que ces processus restent transparents et équitables.

### Évolution positive

À noter malgré tout une évolution positive : l'abaissement des seuils pour justifier un poste de direction dans l'enseignement fondamental à temps plein. Cette mesure permettra à plusieurs petites écoles de maintenir leur direction sans charge de classe, ce que le SLFP réclamait de longue date. Nous restons cependant vigilants quant aux moyens réels mis à disposition pour accompagner ces postes.

### Plusieurs chantiers

Enfin, dans l'enseignement pour Adultes et l'enseignement supérieur, plusieurs chantiers sont en cours, notamment en ce qui concerne les statuts, le financement et la reconnaissance du travail des équipes. Le SLFP y défend une approche cohérente, équitable et stable pour les personnels concernés.

### Dense et incertaine

En conclusion, cette rentrée 2025 s'annonce dense et incertaine. Mais vous pouvez compter sur l'engagement du SLFP-Enseignement pour défendre vos droits. Que ce soit dans les écoles, les commissions paritaires ou devant les tribunaux, nous restons à vos côtés.

Une brochure de rentrée détaillant l'ensemble de ces réformes a été remise à nos délégués syndicaux, en ce début d'année. N'hésitez pas à la consulter ou à nous contacter pour toute question.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous une excellente année scolaire 2025-2026.

Catherine HENRARD  
Permanente syndicale



**Respect voor onze openbare diensten WAARDEER ZE!**  
**Respect pour nos services publics APPRÉCIEZ-LES !**  
**Respekt für unsere öffentlichen Dienste SCHÄTZEN SIE SIE!**



# Le SLFP recherche un(e) juriste m/f/x

## Etes-vous passionné(e) par le droit administratif, le droit du travail... ?

Défendez-vous avec cœur et conviction les droits du personnel des services publics ? Êtes-vous à la recherche d'un rôle à responsabilité, avec impact et esprit de collaboration ? Souhaitez-vous mettre vos talents au service d'une mission porteuse de sens ? Partagez-vous les valeurs du SLFP et adhérez-vous à notre projet ?

## Alors, nous vous cherchons !

Cette fonction de juriste est une fonction de confiance au sein de notre organisation. Vous collaborez étroitement avec le président général, le secrétaire général, le service communication et études, la comptabilité...

Grâce à cette collaboration étroite, vous participez de près aux décisions stratégiques et contribuez à un fonctionnement correct, transparent et réfléchi.

## CONTENU DE LA FONCTION

Juridique • Dossiers généraux du SLFP : suivi des assurances, contrats fournisseurs, RGPD, application et interprétation des statuts syndicaux... • Avis écrits et oraux : très variés, par exemple sur des contrats en cours et leur résiliation ; analyse des problèmes des membres à la demande des groupes professionnels après accord du président général ou du secrétaire général... • Rédaction, modification, interprétation et explication de la réglementation interne du SLFP. • Procédures : analyses de faisabilité devant les juridictions du travail, plaidoiries devant les juridictions du travail en cas de litiges ; mises en demeure, suivi avec les

avocats des procédures judiciaires et administratives (Conseil d'État), avis juridiques (oraux et écrits).

**Négociations** • Comité A : participation au Comité A, analyse des avant-projets de réglementation, rédaction de projets de positions du SLFP, analyses juridiques...

## PROFIL RECHERCHÉ

**Connaissances requises** • Connaissance approfondie de la fonction publique, de la politique du personnel en général, du droit administratif et du droit du travail en particulier. • Bonne connaissance écrite et orale de la deuxième langue nationale.

**Compétences** • Discrétion • Bonnes capacités rédactionnelles • Esprit d'équipe • Sens des responsabilités – esprit d'initiative – motivation – respect des délais • Flexibilité • Intégrité / objectivité / fiabilité • Grande capacité d'empathie • Proactivité • Sens de la structure et des bonnes priorités

**Raisonnement** • Bonne capacité d'analyse et de synthèse • Raisonnement abstrait • Capacité d'expression orale • Capacité à exprimer son opinion

**Compétences techniques** • Bonne maîtrise de l'outil informatique et des logiciels, multimédia

**CONDITIONS** • Être membre du SLFP • Être en service actif dans une administration publique • Avoir de l'expérience en matières juridiques et en ressources humaines • Être titulaire d'un master en droit ou disposer d'une expérience équivalente (à justifier). Vous conservez vos droits et obligations auprès de votre administration, ainsi que votre traitement. Vous êtes mis(e) en congé pour mission syndicale. Vous

ne dépendez plus de la hiérarchie de votre administration. Intéressé(e) ? Vous pensez correspondre au profil ? Posez votre candidature !

## COMMENT POSTULER ?

Postulez avant le 30 septembre 2025 par courrier accompagné de votre CV détaillé à l'attention du Président général du SLFP, M. Patrick ROIJENS, Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles.

Envoyez également votre lettre de candidature par e-mail à l'adresse suivante : [patrick.roijens@slfp.eu](mailto:patrick.roijens@slfp.eu)

La sélection sera effectuée par le Bureau permanent du SLFP, sur la base d'un entretien prévu le 6 octobre 2025, précédé de tests de personnalité et d'autres évaluations

**NOUS OFFRONS** • Un emploi stimulant, varié et social dans une équipe dynamique • Un espace pour la créativité et les initiatives personnelles • Un environnement de travail axé sur l'impact sociétal et la collaboration • Lieu de travail : Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles • Détachement à partir de votre fonction actuelle dès le 1er novembre 2025 au plus tôt.

**PLUS D'INFORMATIONS ?** Contactez le Président général : [patrick.roijens@slfp.eu](mailto:patrick.roijens@slfp.eu) ou la Secrétaire générale : [bea.foubert@slfp.eu](mailto:bea.foubert@slfp.eu)

Vous pouvez consulter l'offre d'emploi complète sur notre site web <https://www.slfp.eu/offredemplois>



## OFFRE D'EMPLOI

# LE SLFP RECHERCHE UN JURISTE

