



argument



Contact

SLFP SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

T. 02/549 52 00
E-mail : slfp@slfp.eu
www.slfp.eu

SLFP-CHEMINOTS

T. 02/549 52 29
E-mail : secretariat@slfp-rail.be
www.slfp-rail.be

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

T. 02/201 19 77
E-mail : info@slfp-g2.eu
www.slfp-afrc.eu

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

VSOA-ONDERWIJS

T. 02/529 81 30
E-mail : info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

SLFP-ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20
E-mail : secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

SLFP-POSTE

T. 02/223 00 20
E-mail : poste@slfp-poste.be
www.slfp-poste.be

SLFP-PROXIMUS

T. 02/245 21 20
E-mail : slfp.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

T. 02/513 05 55
E-mail : info@oj-slfp.be
www.oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

T. 02/223 57 01
E-mail : info@slfp-defense.be
www.slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

T. 02/226 41 11
E-mail : info@vsoa-slfp-fin.eu
www.slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

T. 02/660 59 11
E-mail : info@slfp-pol.be
www.slfp-pol.be

Contenu



Quand cela va-t-il enfin s'arrêter ?

6

Le métier de gardien de prison n'est plus sans danger. Un témoignage (anonyme), que nous publions dans son intégralité, en est une preuve supplémentaire.



Grande journée d'action du secteur non-marchand

12

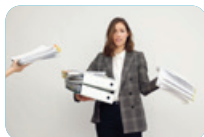
Ce 22 mai 2025, nous étions à nouveau 30.000 personnes dans les rues de Bruxelles pour manifester pour la survie de notre secteur non marchand.



Arizona et les projets pour la Défense

20

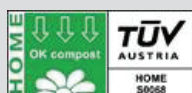
Ce gouvernement veut uniformiser tous les statuts existants bien qu'ils aient chacun été créés pour une raison bien précise. C'est la raison pour laquelle il ne faut pas toucher à notre statut.



Entre surcharge, incompréhension et épuisement professionnel

22

Un aperçu d'une semaine d'actions dénonciatrice des conditions de travail dans les écoles.



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

Membres de la rédaction

Patrick Roijens - Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles
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

Communication

Direction et Publicité

Préresse

Impression

Bert Cornelis

Cindy Willem

Bea Foubert

Creative Plus Production

Remy Roto sa



Le gouvernement ARIZONA ne promet rien de bon

« Le respect des services publics et de leur personnel est loin d'être leur priorité. »

Un an après les élections fédérales, nous avons une idée claire des projets du gouvernement ARIZONA, et ceux-ci ne promettent rien de bon. Avec l'accord de Pâques, les travailleurs – et surtout les fonctionnaires – ont dû essayer une première série de mesures répressives. Du report de l'indexation à la suppression de la prime de pension et au plafonnement des pensions les plus élevées, ce ne sont là que quelques exemples de mesures qui ne profitent pas au pouvoir d'achat, bien au contraire.

Pendant ce temps, les plus forts sont largement épargnés. La taxe sur la plus-value annoncée est présentée comme une mesure équitable, mais dans la pratique, elle est tellement édulcorée qu'elle ne rapportera pratiquement rien. Les grandes fortunes restent ainsi épargnées, tandis que la facture est une fois de plus présentée à la population active.

Protestation auprès de la Justice

Les dirigeants politiques ne montrent que peu ou pas de compréhension pour les protestations ou l'opposition. Seuls les millions que les mesures doivent rapporter – c'est-à-dire les économies – semblent compter. Même une lettre ouverte de tous les procureurs généraux, ce qui est tout à fait exceptionnel, les laisse de marbre. Dans cette lettre, les procureurs généraux tirent la sonnette d'alarme : la justice est structurellement en sous-effectif, sous-financée et épuisée. La charge de travail est insoutenable, les dossiers s'accumulent et la confiance des citoyens dans un État de droit équitable est de plus en plus mise à mal.

Nous nous répétons malheureusement, mais toutes les mesures prises à l'égard des fonctionnaires n'ont qu'un seul objectif : faire des économies. À l'occasion des 100 jours du gouvernement De Wever, le Premier ministre a déclaré que le report de l'indexation des salaires des fonctionnaires de 2 à 3 mois n'était pas la fin du monde. Mais il existe de nombreuses autres mesures qui ont un impact considérable : travailler plus longtemps pour une

pension moins élevée, la suppression de la péréquation, la suppression du coefficient d'augmentation et la réduction de ce coefficient pour un certain nombre de services, la suppression du système d'incapacité temporaire de travail pour les fonctionnaires qui venait tout juste d'être mis en place, la limitation de l'indexation des pensions les plus élevées etc. Toutes ces mesures d'économie sont prises sans vision claire. Quel type d'administration souhaite-t-on pour l'avenir ? Comment motiver les jeunes à travailler dans l'administration ? Travailler plus longtemps pour une pension moins élevée, sans bénéficier des nombreux avantages extralégaux qui existent dans le secteur privé ? Le respect du service public et de son personnel est loin d'être leur priorité.

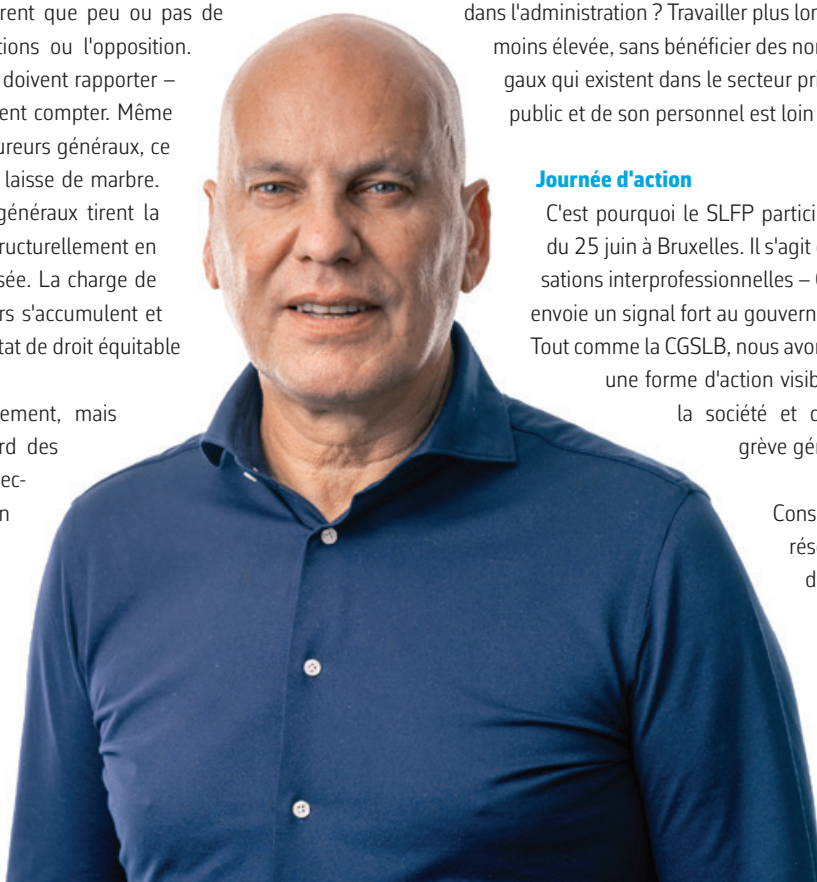
Journée d'action

C'est pourquoi le SLFP participera à la journée d'action du 25 juin à Bruxelles. Il s'agit d'une initiative des organisations interprofessionnelles – CGSLB, FGTB et CSC – qui envoie un signal fort au gouvernement fédéral.

Tout comme la CGSLB, nous avons délibérément opté pour une forme d'action visible et forte, sans paralyser la société et donc sans annoncer une grève générale.

Consultez notre site web et nos réseaux sociaux pour plus d'informations ou contactez votre délégué syndical.

Patrick ROIJENS
Président général du
SLFP



Beaucoup d'économies, peu de justice

Sous couvert de l'« Accord de Pâques », plusieurs réformes issues de l'accord de gouvernement fédéral ont été traduites en mesures concrètes. Certaines d'entre elles affectent l'ensemble du personnel de la fonction publique.

Le gouvernement entend :

- supprimer le bonus de pension ;
- limiter les pensions les plus élevées ;
- reporter l'indexation des salaires et des pensions des fonctionnaires.

Loi-programme

Ces mesures issues de la dénommée loi-programme – un ensemble de mesures urgentes – touchant les fonctionnaires, ont été soumises aux organisations syndicales des services publics (SLFP, CGSP et CSC) au sein du comité de négociation commun (Comité A).

Effectivement en urgence, car les lois-programmes doivent être déposées en même temps que le budget de cette année. Et le gouvernement souhaite les soumettre au vote du parlement fédéral aussi rapidement que possible. Cela permettrait de mettre fin dès cet été au système des douzièmes provisoires – un budget d'urgence établi par le précédent gouvernement. Ce système détermine le budget mensuel en divisant les dépenses de l'année précédente par douze.

Concrètement, de quoi s'agit-il ?

• Bonus de pension

Le gouvernement intervient à nouveau dans le régime de pension en mettant fin à l'accumulation du bonus de pension existant, les droits acquis ne restant valables que jusqu'au 31 décembre 2025. Cela ne rend pas la mesure moins radicale.

Ce bonus de pension n'existe que depuis à peine un an et est déjà supprimé, sans aucune évaluation approfondie. Ce faisant, le gouvernement montre une fois de plus peu de respect pour la sécurité juridique. Le système de pension devient de plus en plus complexe – non seulement pour les citoyens, mais aussi pour le Service fédéral des pensions.

En outre, l'introduction du malus pension à partir de 2026 risque d'avoir des effets pervers. Les travailleurs aux carrières incomplètes, qui étaient motivés à prolonger leur activité grâce au bonus, seront désormais plus enclins à partir à la retraite anticipée en 2025, afin d'éviter le malus. Ce n'était certainement pas l'objectif du gouvernement, n'est-ce pas ?

• Indexation

Le gouvernement impose une limitation temporaire – pour toute la durée de cette législature – de l'indexation des pensions légales des fonctionnaires – qu'ils aient ou non une carrière mixte – dépassant un certain plafond. En outre, pendant cette période, le plafond absolu des pensions des fonctionnaires (le plafond dit Wijjninx) ne sera pas indexé.

Il s'agit d'une mesure lourde de conséquences, qui porte atteinte aux droits acquis et à notre traitement différé : la pension.

Par ailleurs, la période de report de l'indexation des allocations sociales passe d'un à trois mois, tandis que celle des traitements des fonctionnaires passe de deux à trois mois.

Une mesure aux conséquences importantes, surtout pour les personnes à faibles revenus. Moins de pouvoir d'achat signifie moins de consommation.



tion, ce qui peut freiner l'économie. Il s'agit d'une économie réalisée au détriment direct des travailleurs et de l'économie.

Le gouvernement ne respecte pas son propre accord : ce report d'indexation est une économie pure et simple sur le dos du personnel public.

L'accord de gouvernement stipule explicitement :

« Nous maintenons le principe de l'indexation automatique pour protéger les salaires afin que les travailleurs puissent maintenir leur niveau de vie, même lorsque les prix des biens et services augmentent. C'est une garantie de stabilité, non seulement pour les citoyens mais aussi pour l'économie. »

L'indexation est donc soi-disant maintenue, mais son effet est retardé. Il s'agit d'une économie déguisée en harmonisation.

Cette prétendue « harmonisation » est appliquée de manière sélective : par exemple, la cotisation des indépendants n'a pas été augmentée

lorsque leur pension minimum a été relevée. Résultat : une inégalité de 1,2 milliard d'euros au détriment des travailleurs et des fonctionnaires.

Les autorités dont le statut fait référence au mécanisme d'indexation de l'État fédéral subiront également automatiquement ce retard. Il s'agit notamment du statut du personnel flamand, de la Défense, de la Police... .

Le gouvernement souhaite appliquer ce report dès le prochain dépassement de l'indice pivot. Selon le Bureau du Plan, ce dépassement était initialement prévu en août, mais il a depuis été communiqué qu'un premier dépassement ne devrait pas survenir avant mars 2026.

Avis sévère du Conseil d'État

Le Conseil d'État estime que la limitation de l'indexation des pensions au-delà d'un «plafond» et la non-indexation du plafond Wijninckx jusqu'au 31 décembre 2029 constituent une atteinte à la protection offerte par le système général d'indexation. Pour les personnes concernées, la mesure signifie donc une diminution de la protection légale de leurs droits à la pension contre le risque d'inflation.

Il s'agit d'une violation du principe d'égalité et du principe de « stand-still ».

À suivre, assurément.

Et la réaction du Premier ministre ?

« Est-ce que c'est la fin du monde ? »

Un haussement d'épaules en réponse à une attaque contre des droits fondamentaux tels que l'indexation, et une violation des engagements pris dans l'accord de gouvernement.

Cette mesure mine l'un des fondements de la politique sociale belge et ouvre la porte à de futures attaques contre les droits sociaux.

Et la réforme des pensions ?

Les négociations formelles sur la réforme globale des pensions des fonctionnaires (calcul de la pension, conditions de carrière, suppression progressive des tantièmes préférentiels, pension de survie...) sont prévues après la pause politique de l'été. Des discussions informelles ont débuté le 23 mai.

Notre conclusion

Ce que le gouvernement fait actuellement va bien au-delà d'une intervention budgétaire. C'est un recul du modèle social, une rupture des accords conclus et une attaque contre le pouvoir d'achat de milliers de familles.

Les contre-propositions des organisations syndicales pour limiter les risques de perte de pouvoir d'achat ont été rejetées au motif qu'elles limiteraient l'ampleur des économies.

Le SLFP est clair : c'est inacceptable !

Nous continuerons à nous opposer à toute mesure qui érode nos droits et compromet l'équilibre social. Le SLFP continue de se battre pour le respect des droits acquis et pour une réforme équilibrée. ■



Témoignage anonyme sur des attaques inquiétantes visant des agents pénitentiaires

« Quand cela va-t-il enfin s'arrêter ? »

Le métier de gardien de prison n'est plus sans danger. Ce témoignage (anonyme), que nous publions ici dans son intégralité, en est une preuve supplémentaire. La voiture d'un agent pénitentiaire a été incendiée juste devant son domicile. À cause de l'intensité des flammes, lui et sa famille ont dû fuir leur maison par la fenêtre donnant sur la rue. Une fois encore, la question se pose : « Que fait le gouvernement face à ces situations inacceptables ? Pourquoi les gardiens de prison ne sont-ils pas mieux protégés ? Et traque-t-on réellement les auteurs ? » Des questions suffisamment graves pour mériter des réponses.

À qui de droit,

Je vous écris suite à un énième incident dont un collègue gardien de prison a été victime. Cette fois-ci, il s'agissait d'une attaque directe à son encontre.

J'ai commencé ce métier il y a cinq ans avec une véritable passion pour le milieu carcéral. Jour après jour, je me rendais au travail avec motivation, en étant pleinement conscient des conditions difficiles dans lesquelles nous, agents pénitentiaires, devons évoluer depuis des années.

Infrastructures vétustes, surpopulation, agressions quotidiennes sur le lieu de travail... La liste est longue.

Ce sont des problèmes persistants dont j'étais pleinement conscient le jour où j'ai signé mon contrat.

Ce que je ne savais pas il y a cinq ans, c'est que cette violence quotidienne pouvait aussi s'immiscer dans ma vie privée. Un phénomène auquel je n'avais pas consenti, et qui a profondément marqué non seulement moi-même, mais également ma famille et mes voisins immédiats.

Le 23 novembre 2024, à 3h du matin. Nos voisins nous réveillent, et très vite nous comprenons pourquoi. Notre voiture est en flammes, et à cause du vent défavorable, nous sommes contraints de fuir par la fenêtre de notre salon. À 3h15, ma femme, notre bébé de 18 mois et moi-même sommes dans la rue, horrifiés devant le spectacle de notre voiture en feu. Heureusement, cet événement n'a causé que des dégâts matériels, mais cela aurait pu se terminer bien plus tragiquement.

« Comment est-il possible que nos données personnelles soient aussi faciles à trouver, sans qu'aucune alerte ne soit déclenchée auprès des autorités compétentes ? »

Très vite, il est apparu que cette attaque avait été commanditée par un détenu.



© Belgaimage - BERT VAN DEN BROUCKE

Comment est-ce possible ? Comment un détenu peut-il retrouver mon adresse ?

Comment se fait-il que nos données soient aussi accessibles sans que cela n'éveille la moindre alarme ?

Et comment expliquer que nous, gardiens chargés de protéger la société, ne soyons pas nous-mêmes suffisamment protégés par l'État ?

La Belgique compte environ 12 millions d'habitants, et environ 0,10 % purge une peine dans un établissement pénitentiaire. Ce chiffre semble négligeable, mais posons la question autrement.

Depuis des années, la Justice peine à recruter du personnel pénitentiaire. Les postes vacants ne sont pas pourvus, et les effectifs diminuent d'année en année. Les départs à la retraite, la maladie, mais aussi des conditions de travail délétères (violence, stress, surcharge...) poussent de nombreux agents à se reconvertir.

Que ferez-vous si les agents encore en poste décident eux aussi de partir ? Peut-on leur en vouloir ? Qui voudrait d'un emploi où il faut craindre d'être la prochaine cible d'un cocktail Molotov, avec sa famille en danger ?



Le 1er avril 2025 aurait dû marquer mes cinq ans de service à la prison de Louvain-Central, mais un détenu frustré et une politique défail-lante en ont décidé autrement.

Je vous demande - non, j'exige - que cela cesse. Assumez vos res-ponsabilités et protégez le personnel pénitentiaire. Punissez les cou-pables sévèrement et mettez en place les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise. Sinon, je crains une pénurie encore plus grave de personnel, davantage de violences, et surtout, une ré-putation encore plus dégradée pour la Belgique.

SLFP : une violence inacceptable

Le SLFP-Prisons a tiré la sonnette d'alarme suite à une série d'inci-dents inquiétants, où des agents pénitentiaires ont été menacés, voire attaqués, dans leur sphère privée, comme en témoigne ce récit ano-nyme. Eddy De Smedt, secrétaire fédéral du SLFP, a immédiatement appelé à des mesures urgentes pour mieux protéger le personnel pé-nitentiaire.

« Le métier de gardien comporte déjà des risques, mais il est inadmis-sible que ces dangers s'étendent maintenant à leur vie privée. »

Ces derniers mois, de nombreux incidents ont été rapportés : lettres de menaces dans les boîtes aux lettres, destruction de véhicules, en-gins incendiaires lancés dans les habitations... Autant d'actes surve-nus en dehors du cadre professionnel, au cœur même de la sphère fa-miliale. Les conséquences sont, bien entendu, extrêmement lourdes pour les agents et leurs proches.

Tolérance zéro

Le SLFP réclame une politique de tolérance zéro face à ces violences et demande des mesures strictes.

L'une des propositions consiste à remplacer le nom visible de l'agent par un pseudonyme, afin de protéger son identité. Les détenus recon-nus coupables d'avoir ordonné des attaques ou des menaces depuis leur cellule ne devraient plus pouvoir bénéficier d'une libération an-ticipée.

Des actions de grande envergure peuvent également être organisées dans les prisons pour détecter les GSM interdits et confisquer tous les objets illégaux.

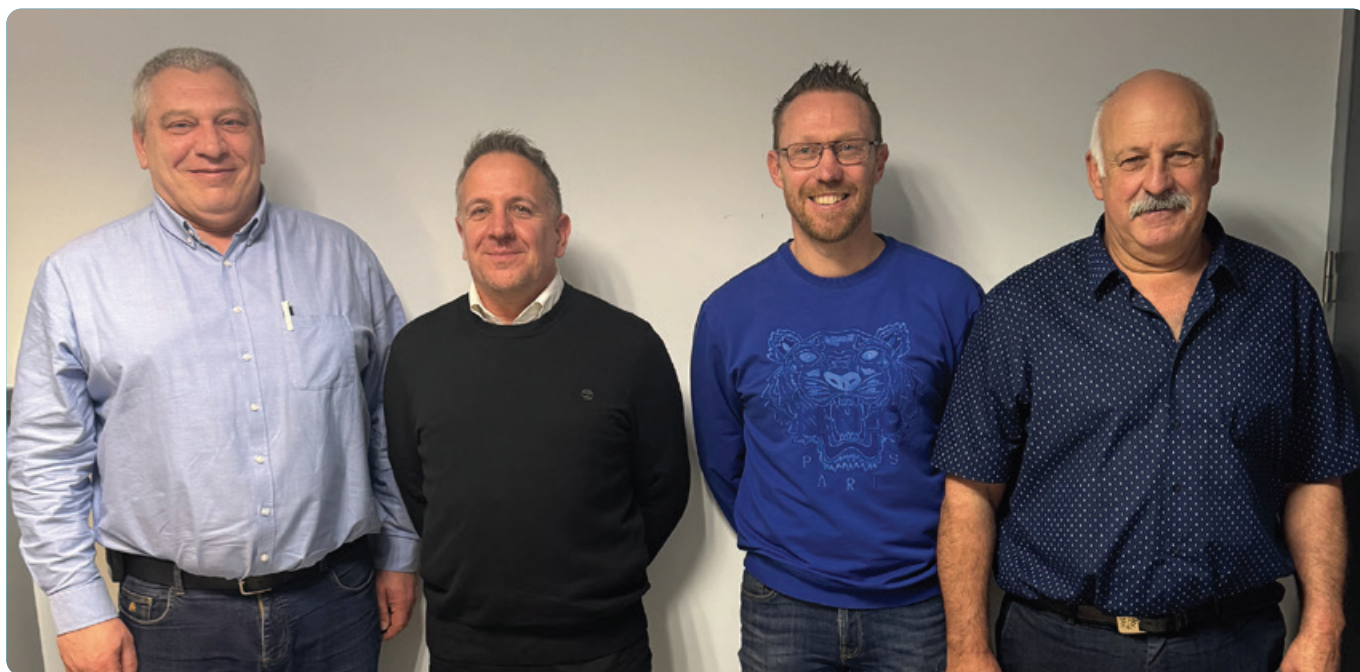
Des mesures législatives pourraient aussi être adoptées pour limiter les moyens de pression des détenus vers l'extérieur.

Eddy De Smedt conclut :

« Les agents pénitentiaires doivent exercer leur fonction dans des conditions extrêmement difficiles. Il faut davantage de respect pour leur travail. Des mesures fortes sont nécessaires pour qu'ils puissent exercer leur métier en toute sécurité, sans avoir peur d'être attaqués dans leur vie privée. » ■

Nouvelle équipe pour notre secteur Zones de secours

Le 28 mars 2025, une nouvelle direction a été élue pour le secteur des Zones de secours du SLFP-AFRC. Peter Vandenberg a été élu président du secteur, succédant ainsi à feu Éric Labourdette, que nous avons malheureusement dû quitter fin de l'année dernière après une longue maladie.



De gauche à droite : Bart Noyens (président régional Bruxelles), Peter Vandenberg (président), Jimmy Demade (président régional Wallonie) et Dirk De Pauw (président régional Flandre).



Peter n'est pas un inconnu pour la famille des pompiers. Depuis 1996, il est actif dans plusieurs zones de secours en tant que pompier et ambulancier, aussi bien comme volontaire que professionnel. Depuis 2009, il est délégué permanent du SLFP. À ce titre, il a participé activement à de nombreux comités, tant locaux que fédéraux, dans le monde des pompiers.

En juin 2023, il a été détaché au secteur Zones de secours, et il a depuis été élu président de ce secteur.

Son parcours professionnel se caractérise par une loyauté sans faille envers l'organisation et ses collègues, un fort sens des responsabilités envers la communauté et l'équipe, et un enga-

gement convaincu en faveur de la collaboration et du travail d'équipe, qu'il considère comme essentiels.

En collaboration avec les présidents régionaux élus — Bart Noyens, Dirk De Pauw et Jimmy Demade — ils assureront ensemble la gestion de l'ensemble du secteur, en coopération avec les délégués locaux et au service de tous les membres dans les différentes zones.

Les défis sont nombreux. Depuis des années, le SLFP plaide pour un meilleur financement et dénonce le manque de personnel, la charge de travail, l'agressivité croissante ainsi que les droits de fin de carrière insuffisants. À cela s'ajoute aujourd'hui la réforme structurelle des pensions. ■

Un pompier décédé porté en terre

"Des fleurs sur l'échelle, des cœurs pleins de silence"



Toute la famille des pompiers est en deuil. Maxime et trois de ses collègues du peloton 2/2 des pompiers de Liège ont été piégés le jeudi 29 mai dernier lors d'un incendie dans la buanderie de la prison de Lantin. Maxime n'a pas survécu. Son collègue Marc est toujours en soins intensifs. Les deux autres collègues s'en sont sortis avec des blessures moins graves.

Plus de 1 000 personnes se sont réunies dans et autour de la cathédrale Saint-Paul de Liège pour rendre un dernier hommage à Maxime Coessens. Des pompiers venus de tout le pays, un représentant du Roi, les autorités fédérales, régionales et locales... et des centaines de citoyens ont fait leurs adieux à Maxime.

Nous présentons nos sincères condoléances à la famille, aux collègues et aux amis de Maxime et leur souhaitons beaucoup de courage en cette période difficile. Nous espérons également de tout cœur un prompt et bon rétablissement pour Marc.

Adieu, « Max ».

© Belgaimage - THOMAS MICHELIS

Une nouvelle Présidente régionale pour Bruxelles

Dynamisme, motivation et engagement : trois qualités qui définissent parfaitement le parcours professionnel de

Ahally Anissa, la nouvelle Présidente de Secteur de la Région de Bruxelles-Capitale.



Dès son plus jeune âge, elle a su faire preuve d'une volonté inébranlable de se surpasser et d'aider les autres.

Son parcours commence avec des humanités sportives, témoignant de son énergie et de sa persévérance. Elle poursuit ensuite des études pour devenir professeur de français, une formation qui lui a apporté une aisance rédactionnelle et un sens précis de la communication.

Forte de cette compétence, elle s'oriente vers des études d'insertion socio-professionnelle, animée par la volonté d'aider les personnes en difficulté.

Le bien commun

Elle entame sa carrière au CPAS, un premier pas concret dans l'accompagnement social. Cette expérience lui permet de mesurer l'impact de son travail sur la vie des autres et de renforcer son engagement à œuvrer pour le bien commun. Son parcours la mène ensuite à l'ONEM, où elle travaille durant de nombreuses années, avant d'être transférée à Actiris lors de la sixième réforme de l'État. Toujours guidée par son désir d'aider les chercheurs d'emploi, elle s'investit pleinement dans ses nouvelles fonctions. Au fil des années, elle constate les difficultés rencontrées par ses collègues pour s'intégrer au sein d'Actiris.

>>>

Animée par son esprit de justice et de solidarité, elle décide de s'engager encore plus activement en devenant déléguée syndicale. Son dévouement et sa volonté de faire bouger les choses ne passent pas inaperçus.

Luc Bessem, figure emblématique et regretté du SLFP, repère en elle une force de conviction et lui propose un poste de permanente syndicale. Cette proposition s'impose à elle comme une évidence : ce rôle correspond parfaitement à la logique de son engagement professionnel.

La première femme

Fidèle à ses valeurs, elle s'investit pleinement dans son rôle au sein du SLFP. Son travail acharné et son implication sont récompensés lorsqu'elle se présente aux élections syndicales et les remporte haut la main. Cette victoire, au-delà d'être une reconnaissance de son travail, marque aussi

une étape historique : elle devient la première femme à atteindre ce niveau de responsabilité au sein de son secteur.

Aujourd'hui, elle continue de prouver jour après jour qu'elle est digne de la confiance placée en elle. Plus que jamais, elle est déterminée à défendre les intérêts des travailleurs et à améliorer leurs conditions. Son parcours est une inspiration pour tous ceux qui croient en l'importance de l'engagement et de la solidarité.

Cet engagement fort et cette ascension remarquable illustrent la place croissante des femmes dans les instances syndicales et leur capacité à porter des changements significatifs. Une évolution qui, sans nul doute, inspirera de futures générations à suivre cette voie avec autant de détermination et de passion. ■

Ahally Anissa de Bruxelles sans gouvernement

«Notre travail syndical devient très difficile»

En tant que Présidente régionale du SLFP-AFRC, elle assume sa fonction dans une période marquée par de nombreuses incertitudes et des enjeux de taille pour l'ensemble des agents de la fonction publique. « Le contexte actuel, avec un gouvernement en affaires courantes, limite fortement notre capacité d'action et freine les avancées structurelles dont notre secteur a pourtant urgemment besoin. Cela pèse sur notre travail syndical quotidien, car nous sommes face à une forme de statu quo institutionnel, alors que les besoins de terrain sont, eux, bien réels et pressants. »

« L'un des dossiers les plus sensibles reste le plan Arizona, ou plutôt la note Arizona, qui soulève de nombreuses inquiétudes, tant chez les agents contractuels que chez les statutaires », selon Ahally. « Si cette note avait pour ambition de moderniser et harmoniser le statut des agents dans la fonction publique, elle s'est heurtée à une réalité de terrain complexe, à un manque de concertation approfondie, et à des incohérences qui fragilisent autant les perspectives de carrière que la stabilité professionnelle de nombreux collègues. »

Pour les contractuels, le flou persiste quant à leur avenir, leur possible intégration ou stabilisation, alors qu'ils représentent aujourd'hui une part croissante et essentielle du fonctionnement de l'administration. Ahally : « Quant aux statutaires, ils s'interrogent sur la reconnaissance de leur engagement et sur le maintien de leurs acquis. Cette situation crée une division, voire une forme de concurrence, là où nous devrions construire des convergences. »

« Mon engagement syndical est guidé par la conviction qu'un service public fort passe par une reconnaissance juste de celles et ceux qui le font vivre. »

Dans ce contexte, les défis à venir seront nombreux une fois qu'un nouveau gouvernement sera en place. Ahally : « Il nous faudra remettre ces dossiers sur la table, exiger de véritables négociations et veiller à ce que les décisions prises respectent l'équité, la reconnaissance du travail accompli, et les principes fondamentaux du service public. Le défi sera aussi de garantir une attractivité durable de nos métiers, dans un contexte de pénurie de personnel, de surcharge de travail, et de perte de sens que beaucoup expriment aujourd'hui. »

Et en arrivant à la conclusion : « Mon engagement syndical est guidé par la conviction qu'un service public fort passe par une reconnaissance juste de celles et ceux qui le font vivre. Et tant que cette reconnaissance ne sera pas pleinement au rendez-vous, je continuerai, avec l'ensemble de notre organisation, à porter haut la voix des agents, à défendre leurs droits, et à construire les conditions d'un dialogue social digne et efficace. » ■

Daniel Gradzielewski, Président pour le SLFP-ALR en Wallonie

« Un nouvel élan en Région wallonne »

Depuis mars 2025 Daniel Gradzielewski exerce la fonction de président du SLFP-ALR pour la Région wallonne. Son engagement syndical s'inscrit dans un parcours de terrain : « J'ai débuté ma carrière comme infirmier à l'intercommunale ISPPC, avant de m'investir pleinement au sein du SLFP dès 2005 en tant que délégué, puis en tant que délégué permanent à partir de 2016. »

Une présidence fédératrice

Aujourd'hui, Il souhaite incarner une présidence fédératrice, fondée sur l'écoute, le respect et la rigueur. « Je serai présent et disponible pour l'équipe, avec la volonté constante de faire avancer notre action syndicale dans un esprit d'unité et de responsabilité. »

Daniel porte des valeurs humaines fortes : considération, honnêteté, bienveillance. « Mes principes de travail s'appuient sur l'équité, l'impartialité, l'esprit d'équipe, et une exigence de sérieux dans nos engagements. »

Son objectif est clair : renforcer le dialogue social, défendre avec fermeté les droits, et faire entendre la voix des agents locaux et régionaux dans toutes les instances où se décide notre avenir. « Je souhaite également travailler dans un esprit de transparence, de proximité et d'écoute, en m'appuyant sur une équipe syndicale soudée et motivée. »

« Je vous invite alors à rester informés, à participer activement à la vie syndicale, et surtout à ne jamais hésiter à nous faire part de vos préoccupations. Ensemble, nous sommes plus forts. »

Une menace majeure

Le contexte socio-économique et politique actuel fragilise profondément le service public. Les réformes engagées par les gouvernements, tant au niveau fédéral que wallon, mettent en péril les conditions de travail des agents, les régimes de pension, l'emploi public, ainsi que des mécanismes essentiels de solidarité tels que le dispositif MARIBEL social.

L'endettement croissant des hôpitaux publics,



conjugué au risque de privatisation, pourrait entraîner la suppression de milliers d'emplois dans le secteur public, compromettre le financement des soins de santé, limiter l'accès à la formation, et mettre en danger des dispositifs fondamentaux comme les fonds "blouses blanches" ou l'indexation des points APE.

Par ailleurs, plusieurs grandes villes wallonnes, confrontées à d'importantes difficultés budgétaires et placées sous la tutelle du CRAC, seront contraintes de mettre en œuvre des plans

d'austérité pour bénéficier des aides du plan Oxygène. Ces mesures auront inévitablement des conséquences lourdes sur l'emploi public local.

Daniel : « Dans ce contexte alarmant, notre rôle syndical est plus essentiel que jamais. Il nous appartient de résister, de nous mobiliser collectivement, et de défendre avec détermination un service public fort, solidaire et au service de toutes et tous. »

Grande journée d'action du secteur non marchand

Ce 22 mai 2025, nous étions à nouveau 30.000 personnes dans les rues de Bruxelles pour manifester et faire grève pour la survie de notre secteur non marchand.



Depuis des années, nous dénonçons le sous-financement de ce secteur mais maintenant que le gouvernement a décidé de nouvelles mesures le mettant à genoux au niveau carrières, salaires et surtout pensions, nous ne pouvons accepter ce manque de respect pour du personnel qui s'occupe de nos enfants, de nos aînés, de nos malades et de nos citoyens.

Par ces mesures, les travailleurs se sentent attaqués de front, eux qui sont au service de la population et trop souvent travaillant dans des conditions inacceptables.

La coupe est pleine !

Le SLFP ne laissera pas le personnel du secteur non marchand être mis à terre.

Ces mesures sont irrespectueuses face à la charge de travail et les conditions de travail de ces travailleurs.

Tant que le gouvernement ne valorisera pas ce secteur, nous continuerons à descendre dans les rues pour crier fort leur colère.

Nos travailleurs sont des gens formidables, leur travail est formidable, alors arrêtez de les rendre fort minables ...

Sophie FAUT

Présidente régionale SLFP-ALR Bruxelles



La double visite ministérielle au palais de justice de Nivelles

Ce 9 avril 2025, Madame Annelies Verlinden, ministre de la Justice et Madame Vanessa Matz, ministre en charge, en outre, de la Régie des bâtiments ont effectué la visite des 3 sites abritant les différentes juridictions du palais de justice de Nivelles. Elles ont eu l'occasion de rencontrer les différents acteurs du monde judiciaire ainsi que le bourgmestre.

C'est une décision de ce dernier qui, à la mi-décembre, ordonnait la fermeture du palais 1 de la place Albert 1er. Dans l'urgence, la section pénale, le parquet et le barreau ont déménagé vers le palais de la rue Clarisse. Ce bâtiment étant déjà occupé par certains services comme le tribunal de police, l'auditorat du travail, il a donc fallu « faire de la place » pour accueillir les nouveaux locataires, leurs matériels, leur bureau, les photocopieuses et les dossiers.

Les dossiers fixés à la Cour d'Assises sont actuellement suspendus car la sécurité ne peut être assurée. Des aménagements de fortune ont été réalisés.

Le SLFP-OJ est, depuis toujours, soucieux de la situation des bâtiments judiciaires et concernant Nivelles, nous avons alerté le SPF Emploi à de multiples reprises par le biais de dépôts de plaintes. Le 8 juillet 2021, le 16 juin 2024 et enfin le 26 février 2025.



Nous avons également fait part de notre préoccupation à la médecine du travail.

Mais force est de constater qu'aucune suite favorable n'a été donnée à nos interventions. C'est pour ces différentes raisons, que le SLFP-OJ se devait d'être présente lors de cette visite.

Nous avons été très attentifs aux différents échanges lors d'une réunion improvisée. Les deux ministres ont apporté leur soutien à tous les membres du personnel. Une priorité sera donnée au projet d'extension du palais

de justice. Les travaux devraient débiter au début de l'année judiciaire 2028.

Elles nous assurent également travailler ensemble pour améliorer les conditions et l'environnement des bâtiments. Elles sont conscientes de l'enjeu colossal que cela représente.

Nous restons, bien évidemment, très attentifs à l'évolution de ce dossier. ■

Nathalie MARTIN

Secrétaire fédérale SLFP-OJ

Venez renforcer notre équipe

En ces temps où la fonction publique est soumise à de fortes pressions, il est important que le SLFP-Ordre Judiciaire (OJ) soit suffisamment représenté sur le terrain. C'est la seule façon de continuer à informer nos membres rapidement et adéquatement. Mais pour cela, il faut un nombre suffisant de délégués.

Alors, venez rejoindre notre équipe en tant que délégué. En tant que délégué, vous continuerez à faire partie du personnel des greffes et des parquets. Cela implique que vous serez idéalement placé pour identifier les problèmes sur le lieu de travail et les communiquer à notre secrétariat. Vous serez également la première ligne d'aide pour les membres du SLFP-OJ.

Le SLFP-OJ défend tous les différents membres du personnel, à quelque niveau que ce soit.

Le SLFP-OJ a besoin de vous et surtout, ne laissez pas votre hiérarchie vous décourager si vous décidez de franchir le pas et de prendre vos responsabilités pour défendre le bien-être et l'avenir de vos collègues.

N'attendez plus, et faites le pas dès aujourd'hui pour rejoindre notre équipe.

Des questions ?

Contactez-nous (info@oj-slfp.be). Nous sommes là pour vous ! ■

Vos délégués permanents

bpost, une entreprise en pleine transformation

Le monde numérique a un impact considérable sur notre quotidien. Cette influence se manifeste clairement dans notre manière de communiquer, de nous déplacer et de consommer.

Là où nous envoyions autrefois une carte pour l'anniversaire d'un proche, nous utilisons désormais un message numérique. Les déplacements en voiture se faisaient uniquement avec des carburants fossiles, alors qu'il existe aujourd'hui de nombreuses alternatives. Les achats et les commandes se font de moins en moins dans des magasins physiques. Cette évolution s'est fortement accélérée depuis la crise du coronavirus. Résultat : les entreprises qui ne suivent pas le mouvement risquent de disparaître. Bpost l'a bien compris : avec la diminution du courrier, l'augmentation des colis et la disparition des journaux, une adaptation est indispensable pour préserver l'emploi. Une telle transformation demande cependant du temps.



Des innovations opérationnelles chez bpost

Actuellement, de nombreux tests appelés « pilotes » sont menés au sein de l'entreprise. Dans la distribution du courrier, on explore de nouvelles méthodes de livraison à partir des centres de tri. Ensuite, les facteurs classent le courrier à l'aide d'un cadre métallique (voir photo), ce qui rappelle aux plus anciens les anciens casiers de tri.

Des pilotes sont également organisés en concertation avec les clients. En interne, des livraisons groupées (« bulk rounds ») sont mises en place pour acheminer les colis di-



rectement des centres de tri vers les points postaux et les consignes. Cela permet de réduire à la fois le nombre de manipulations et le nombre de trajets. Au sein de Retail, des tests sont réalisés dans le cadre du « Service Center of the Future » (SCOF). L'un des objectifs est de voir comment bpost peut aider les citoyens dans leur transition numérique. Par ailleurs, des produits et services commerciaux peuvent également être proposés.

La durabilité comme priorité



En parallèle de ces projets pilotes, bpost s'engage pleinement à réduire son empreinte carbone. C'est d'ailleurs un argument important lors des négociations avec les grands acteurs numériques. Dans les bureaux de poste, on utilise depuis un certain temps déjà des remorques électriques (près de 600 actuelle-

ment) ainsi que des véhicules électriques.

Le nombre de fourgonnettes électriques (« e-vans ») a fortement augmenté ces dernières années. D'ici fin 2025, plus de 2.600 seront en service, avec pour ambition de doubler ce chiffre d'ici 2030.

Au Transport, bpost opte principalement pour les DDT (Double Deck Trailers), dont plus de 50 sont déjà en circulation. Leur capacité de chargement est bien supérieure à celle des camions classiques. L'objectif est d'en tripler le nombre d'ici 2030. En ce qui concerne les tracteurs, une cinquantaine roulent déjà au GNL, et d'autres alternatives sont à l'étude. Trouver des alternatives durables pour les poids lourds reste cependant plus complexe que pour les voitures particulières.

L'humain au cœur de la transformation

Une entreprise en pleine transformation implique également des réorganisations à tous les niveaux. Le SLFP-Poste suit cette évolution de près. Il est positif que de nouvelles tâches soient identifiées, que les outils modernes soient utilisés et que l'on cherche à gagner en efficacité. Mais dans toute cette démarche, il ne faut pas oublier l'aspect humain. Tout repose sur la faisabilité du changement et le bien-être du personnel. ■

Le SLFP-Cheminots se plaint de l'incertitude concernant son statut et ses retraites

« Nous exigeons de vraies solutions »

Le SLFP-Cheminots ne considère pas le statut comme une simple condition de travail, mais comme un élément fondamental du service public. Les efforts demandés – et réellement fournis – au personnel ferroviaire ces dernières années ont contribué à une amélioration qualitative notable du chemin de fer. Cependant, cet engagement semble aujourd'hui se retourner contre eux comme un boomerang.



© Shutterstock.com

La suppression annoncée du statut pour les nouvelles recrues à partir de 2028 et l'incertitude persistante autour du dossier des pensions suscitent incompréhension et opposition. Pour le personnel, il ne s'agit pas de simples mesures administratives, mais d'atteintes fondamentales à leur sécurité d'emploi, à la reconnaissance de leur travail et à leurs perspectives d'avenir.

Conséquences sur la sécurité

Le SLFP-Cheminots avertit expressément que le démantèlement du statut aura également des conséquences sur la sécurité du rail et du personnel. Le statut offre un cadre de stabilité, de responsabilité et de protection, indispensable au bon fonctionnement d'un secteur aussi complexe et à haut risque que le chemin de fer. En s'attaquant à cette protection, c'est la sécurité des voyageurs

comme celle du personnel qui est directement mise en péril.

Par ailleurs, l'idée selon laquelle remplacer les agents statutaires par des contractuels entraînerait des économies est, selon le SLFP-Cheminots, erronée. Si l'on opte pour des recrutements contractuels, alors – comme l'ont justement exigé les organisations syndicales – les conditions de travail devront être au moins équivalentes à celles du secteur privé.

Cela inclut notamment : l'octroi d'une prime de fin d'année complète, un système de pension complémentaire solide à deux piliers, des chèques-repas d'une valeur conforme au marché, une indemnité kilométrique renforcée pour l'utilisation de la voiture personnelle, une indemnité kilométrique complète et renforcée pour les trajets domicile-travail

effectués à vélo, et un salaire conforme au marché.

Le SLFP-Cheminots souligne également le danger croissant d'un climat de tension sur le lieu de travail. Si le statut est systématiquement réduit et qu'un double personnel émerge avec des droits et devoirs différents, une division entre agents statutaires et contractuels deviendra inévitable. Une question s'impose alors : si les statutaires doivent subir les mêmes mesures en matière de pension que les contractuels, pourquoi ne bénéficieraient-ils pas aussi des mêmes conditions salariales et de travail ? L'égalité de traitement ne peut pas être une promesse vide de sens.

Et surtout : si l'on n'est pas capable de garantir des conditions équitables et justes pour les agents statutaires comme pour les contrac-

tuels, pourquoi le personnel continuerait-il à choisir une carrière au sein du chemin de fer ? Qui serait encore motivé à investir dans un avenir auprès d'un employeur qui n'offre ni sécurité juridique ni reconnaissance équitable ? C'est pourquoi le SLFP-Cheminots plaide également pour un lien entre le dossier des recrutements contractuels et celui des pensions - ces deux aspects sont inextricablement liés.

Soyons clairs : le SLFP-Cheminots est opposé à la suppression du statut. Si cette suppression devait malgré tout être inévitable, il nous semble tout à fait logique d'obtenir au minimum un standstill pour les agents statutaires existants en matière de pensions. La stabilité et la sécurité juridique pour ce groupe de personnel sont une exigence absolue.

En plus de l'économie prévue de 675 millions d'euros, une charge supplémentaire de 300 millions d'euros en matière de pensions menace d'ici 2032 pour les chemins de fer. Cela résulte en partie du recrutement d'agents statutaires jusqu'en 2027, combiné au fait que certains travailleurs ne peuvent pas être placés en retraite anticipée pour cause de maladie. Les travailleurs plus âgés resteront donc en service plus longtemps, ce qui engendrera en pratique des coûts plus élevés que le recours à de jeunes recrues nouvellement formées.

Enfin, le SLFP-Cheminots attire l'attention sur le coût additionnel qui résultera de l'introduction d'une allocation temporaire d'incapacité de travail. Au lieu d'élaborer des solutions durables, on transfère simplement la pression financière vers l'avenir.

Une question simple

Le SLFP-Cheminots pose une question simple mais fondamentale : sous ces faits ont été discutés avec notre base - le personnel qui fait vivre le rail chaque jour. Quelle serait votre réponse ? Mettez-vous à leur place :

- Auriez-vous encore confiance en l'avenir de votre emploi ?;
- Vous sentiriez-vous encore valorisé ?;
- Choisiriez-vous encore une carrière dans le secteur ferroviaire ?

Ces questions ne sont pas rhétoriques. Elles méritent une réponse honnête - et surtout : de vraies solutions. ■

Proximus à 'Tour et Taxi's'

Les inquiétudes d'un déménagement

En mars 2022, Proximus a conclu un "accord contraignant" avec ImmoBel pour l'acquisition de ses deux tours à Bruxelles, avec l'intention de louer une partie des tours rénovées. Les employés devaient temporairement déménager dans un autre bâtiment, Boréal, situé également à la périphérie de la gare du Nord, à côté des deux tours. Cependant, tout ne s'est pas déroulé comme prévu.

En avril 2025, nous avons appris que les tours avaient été vendues à un autre promoteur immobilier, Nextensa, et que le plan initial de retour ne se concrétiserait pas. Nous nous installons courant 2027 sur le site de "Tour et Taxi's".

Les avis de nos membres

À l'annonce de ces décisions, le SLFP-Proximus a immédiatement exprimé ses préoccupations. Nous avons décidé de rendre visite à nos collègues qui devront travailler quotidiennement sur ce site. Pendant une semaine, nous avons parcouru chaque étage et frappé à chaque porte pour recueillir les avis de nos membres. Nous savions déjà que le déménagement aurait un certain impact sur les employés et que le chemin vers le site de "Tour et Taxi's" était considéré comme dangereux, surtout pendant les sombres mois d'hiver. De plus, ce site est beaucoup plus éloigné de la gare et les transports en commun sont loin d'être optimaux.

De cette enquête, de nombreuses préoccupations ont émergé de nos membres :

Y aura-t-il des services de navette ?

- Seront-ils suffisants ?
- Disponibles tôt le matin ?
- Disponibles tard le soir ?
- Disponibles pendant le week-end ?
- Seront-ils gratuits ?

Quelle sera la flexibilité de la direction concer-

nant les horaires de travail en raison du temps de trajet supplémentaire ?

Le bâtiment Proximus à Evere sera-t-il également vendu ? Si oui, les collègues de ce site viendront-ils également à "Tour et Taxi's" ?

Y aura-t-il suffisamment d'espace pour tout le monde ?

Un restaurant d'entreprise sera-t-il prévu ?

À quel tarif ?

Qu'en est-il du stationnement ?

- Y aura-t-il assez de bornes de recharge pour les véhicules d'entreprise ?
- Y aura-t-il suffisamment de places pour les voitures, vélos et motos ?
- Quelle sera la distance jusqu'au lieu de travail ?
- Quelle sera la sécurité de ces installations ?

Des préoccupations

Ce sont quelques exemples des préoccupations que nous avons transmises à la direction, avec laquelle nous négocions constamment via le groupe de travail "Bien-être au travail". Dans le cadre du projet Campus, plusieurs bâtiments de Proximus sont actuellement transformés. Cela se traduit par un mobilier plus ergonomique, des salles de réunion insonorisées, des espaces de détente, des espaces de télétravail, etc. Comme toujours, nous défendons les intérêts de tous nos membres et collègues à tous les niveaux !

Cahier revendicatif SLFP-Police

Il convient tout d'abord de souligner que le SLFP-Police établit une distinction entre son mémorandum et son cahier de revendications. Le mémorandum du SLFP-Police est un document dans lequel le fonctionnement interne et l'organisation de la police intégrée sont analysés, et pour lequel le SLFP-Police propose sa propre vision et ses pistes d'amélioration. Le présent cahier revendicatif met l'accent sur les membres du personnel eux-mêmes et vise à renforcer l'attractivité de la fonction, à améliorer le bien-être ainsi que le pouvoir d'achat des collègues.



Échelles barémiques

D'une étude comparative menée en 2016 par le SLFP-Police, comparant les échelles barémiques de la fonction publique à celles de la police intégrée, il est clairement ressorti que les échelles de la police étaient obsolètes.

En outre, depuis 2014, certaines fonctions au sein de la fonction publique sont considérées comme spécifiques et spécialisées, en raison d'une formation complémentaire éventuelle, d'une charge psychosociale particulière et/ou d'une fonction à caractère dangereux. Ces fonctions spécia-

lisées ont alors bénéficié d'un nouveau système d'échelles barémiques. Malheureusement, la police intégrée a été oubliée à ce moment-là !

Les autorités ont reconnu cet oubli et, sous l'impulsion du ministre des affaires intérieures Jan Jambon (N-VA), ont entamé en 2019 une première opération – la « correction barémique » – visant à aligner les barèmes avec ceux de la fonction publique. Logiquement, la priorité a été donnée aux cadres les plus désavantagés par rapport à d'autres catégories professionnelles.

L'ensemble des parties autour de la table ont alors considéré qu'il s'agissait d'une première étape.

Sous la direction de la ministre des affaires intérieures Annelies Verlinden (CD&V), un accord sectoriel a été négocié, à exécuter en deux phases. Une première partie, étalée dans le temps, représentait environ 70 euros nets par mois.

Une deuxième phase devait être négociée dans les premiers mois de 2024. Or, cette phase n'a jamais été démarrée, aggravant encore davantage la rupture de confiance avec le gouvernement VIVALDI. D'autres mesures quantitatives négociées n'ont pas non plus connu de mise en œuvre à ce jour.

Nous avons donc accueilli favorablement le passage suivant dans l'actuel accord de gouvernement :

« Nos services de police doivent se sentir respectés. Nous relançons les négociations avec les syndicats de police afin de conclure la deuxième partie de l'accord sectoriel pour la police intégrée, dans le but de faire de la police un employeur attractif. »

Dans ce cadre quantitatif, les mesures prioritaires doivent être les suivantes :

- Mise en œuvre de la deuxième phase des négociations sectorielles 2020-2024 ;
- Révision et revalorisation des fonctions spécialisées ;
- Adaptation du système de pondération pour le personnel CALog ;
- Conformément au protocole d'accord, compensation quantitative pour les services de première ligne ne pouvant bénéficier de l'indemnité de télétravail.

Les échelles barémiques et le statut doivent être revalorisés lors de la prochaine législature afin que la police intégrée (re)devienne un employeur attractif.

Pensions

Le dossier des pensions est l'un des plus sensibles, générant de vives inquiétudes et incertitudes.

Le SLFP-Police a, dès le départ, insisté sur la nécessité de rédiger un texte garantissant un dispositif « en régime permanent ».

La principale raison pour laquelle le SLFP-Police n'a pas accepté le dispositif NAPAP actuel réside dans l'incertitude inhérente à l'arrêté royal.

De plus, les droits acquis sont en grande partie ignorés. Cela engendre un profond sentiment de mépris parmi les membres de la police, qui ont une fois de plus le sentiment d'avoir été dupés.

Nous insistons donc pour que :

- Les droits acquis (avant l'arrêt) des membres du personnel actuels soient respectés ;

- Une version « en régime permanent » du dispositif NAPAP soit établie ;
- Les droits déjà constitués, tels que le coefficient de majoration et les tantièmes, soient respectés ;
- Un dispositif spécifique pour les métiers lourds soit développé.

Lutte contre la violence envers la police

Au cours des dix dernières années, non seulement le nombre d'agressions envers les policiers a augmenté, mais la violence est également devenue plus brutale.

Le SLFP-Police estime qu'il est temps de traiter ce problème, encore trop souvent tabou, en élaborant un plan global et un protocole d'accord avec toutes les parties concernées.

Ce plan global doit permettre de prévenir au maximum les conséquences directes, mais aussi d'éliminer les effets néfastes indirects, tels que le (sentiment de) manque de soutien que trop de victimes doivent encore ressentir. Ainsi,

- Ce plan doit inclure une politique et une mise en œuvre du travail policier visant à prévenir autant que possible les violences à l'encontre des policiers ;
- L'agent de police doit recevoir un soutien clair, bénéficier d'un accompagnement en matière de soins et de suivi. La victime ne peut en aucun cas être victime une seconde fois. Le plan global doit dès lors inclure des procédures internes garantissant que tous les droits des victimes soient respectés ;
- Un contrôle et une veille doivent être organisés concernant l'application de tous les textes légaux existants ainsi que des principes contenus dans les différentes circulaires, afin de garantir un soutien optimal aux victimes ;
- Un suivi permanent et un contrôle des chiffres ainsi que des principes (notamment en matière de classement sans suite – circulaire COL 10/2017) doivent être assurés ;
- Les auteurs potentiels doivent être dissuadés non seulement par un alourdissement des peines, mais surtout par l'application effective de sanctions tangibles – des peines que les auteurs ressentent réellement. Une véritable politique de tolérance zéro !
- Un meilleur régime doit être élaboré afin qu'en cas d'usage de la force nécessaire par la police, l'agent soit reconnu comme victime.

Un statut attrayant

Si l'on souhaite rendre la police intégrée à nouveau attractive, il est indispensable de mettre en place un statut attrayant, fondé sur le respect des droits acquis, une meilleure rémunération, ainsi qu'une protection juridique et psychosociale suffisante.

Nous invitons les autorités à s'impliquer dans cet objectif sans délai. ■

Vincent GILLES

Président SLFP-Police

Vincent HOUSSIN

Vice-Président SLFP-Police

Arizona et les projets pour la Défense

Ne touchez pas à notre statut

Comme vous l'avez sans doute remarqué, la Défense est un sujet brûlant au sein du gouvernement Arizona. Le contexte géopolitique actuel a contraint la classe politique à enfin accorder à notre département, qui a été pendant des décennies la variable d'ajustement budgétaire, le soutien financier nécessaire.



Le SLFP-Défense se réjouit donc qu'après cette longue période de démantèlement, des budgets soient enfin alloués au matériel et aux infrastructures. Malgré le fait que nous saluons cette évolution, nous sommes néanmoins mécontents de l'approche concernant le personnel.

Il est impossible de dissocier, au sein de la Défense, l'importance du personnel de n'importe quel autre dossier. Malheureusement, cette réalité ne semble pas atteindre les décideurs qui ont lancé une attaque directe et brutale contre notre statut.

La profession de militaire se caractérise par sa spécificité et son sens du sacrifice. Le mépris de cette vérité élémentaire par le gouvernement est un coup de poignard dans le cœur de tous les militaires qui servent et ont servi la Nation avec honneur et dignité.

Le SLFP-Défense poursuit, sans relâche, son travail pour défendre vos droits et vos inté-

rêts avec tous les moyens à notre disposition. Que ce soit par le biais des médias, en exerçant une pression sur le gouvernement et l'état-major de la Défense, par des concertations visibles et en coulisses avec les partis politiques et l'état-major ou encore par la préparation de dossiers devant le Conseil d'État ou la Cour constitutionnelle, nous continuerons à lutter légalement pour vos droits.

Ce gouvernement veut uniformiser tous les statuts existants bien qu'ils aient chacun été

créés pour une raison bien précise. L'imposition dogmatique de cette vision sans véritable concertation sociale témoigne d'un profond mépris pour tous les travailleurs de Belgique et en particulier pour ses militaires.

Comité Fédéral Élargi (CFE)

Le SLFP-Défense a profité de son assemblée annuelle (CFE) pour expliquer une nouvelle fois en détail à ses délégués les projets du gouvernement et pour leur redemander confiance et approbation quant à la vision dé-

Collaborateur (H/F/X) communication

Le SLFP-Défense est à la recherche d'un collaborateur communication à temps plein. Cette offre a été diffusée en détail via un NewsFlash à l'ensemble de nos membres. Si vous vous reconnaissez dans ce profil, n'hésitez pas à prendre contact avec nous. Si vous n'avez pas vu cette annonce, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué local. ■



fendue par notre organisation sur ce dossier.

Les délégués du SLFP-Défense ont, une fois de plus, exprimé unanimement leur soutien à cette vision et réaffirmé le principe selon lequel le contrat social liant le personnel de la Défense à l'État ne peut en aucun cas être remis en cause.

Le combat qui nous attend sera exceptionnellement difficile et aboutira très probablement devant les tribunaux. Ceci afin de faire valoir nos droits face à un gouvernement déterminé à ne pas les reconnaître.

C'est pourquoi nous vous invitons à continuer de nous suivre sur les réseaux sociaux où nous partagerons en toute transparence la brutalité de cette attaque et vous tiendrons informés de l'avancement des différents dossiers.



Le « Tour de Belgique » était un succès

Le SLFP-Défense a organisé ce printemps son « Tour de Belgique » durant lequel nous avons visité tous les quartiers militaires pour vous informer des projets du gouvernement.

Nous avons clairement senti qu'un tel besoin existait compte tenu du grand nombre de questions reçues et des inquiétudes légitimes que vous avez exprimées.

Nous tenons à vous remercier sincèrement pour votre présence nombreuse et les interactions constructives qui ont eu lieu. Il est évident que vous avez beaucoup d'interrogations et que vous aspirez à plus de clarté. Nous avons pu lever de nombreuses incertitudes grâce à une explication transparente de l'accord de gouvernement actuel et des projets du gouvernement ARIZONA.

Comme vous avez pu le constater, le SLFP-Dé-

fense était déjà actif bien avant les élections et n'a cessé d'être à l'initiative pour défendre vos droits. Les négociations n'ont pas encore commencé mais le SLFP-Défense poursuivra avec constance sa ligne de conduite et s'engagera pleinement dans la défense de vos intérêts.

Nous vous invitons donc à continuer à lire attentivement nos newsletters et à suivre notre page Facebook pour rester informés de manière claire et fiable.

Le SLFP-Défense restera en contact étroit avec ses membres et la base car vous êtes les relais de notre organisation. Vos remarques et préoccupations sont les nôtres et nous les prenons à cœur.

Merci pour votre accueil chaleureux.

Chris HUYBRECHTS
Président

Envoi d'un e-mail erroné

Cher(e) membre,

En raison d'une mise à jour de notre système de gestion, que nous utilisons pour assurer le suivi administratif de nos membres, un e-mail a été envoyé à tous les membres du SLFP-Défense.

Dans ce message, il était question d'un prélèvement automatique de votre cotisation.

Comme mentionné précédemment, cet envoi est le résultat d'une erreur technique liée à la mise à jour du logiciel. Il n'y a aucun changement concernant le montant de votre cotisation ni la manière dont elle sera prélevée.

Notre service administratif vous présente ses sincères excuses pour cet e-mail inapproprié et mettra tout en œuvre pour éviter que cela ne se reproduise. Nous vous remercions d'avance pour votre compréhension.

Nous attirons également votre attention sur le fait que cet e-mail a peut-être été redirigé vers votre dossier de courriers indésirables (spam). Si tel est le cas, sachez qu'il s'agit bien d'une communication officielle du SLFP-Défense. Vous pouvez donc considérer l'adresse e-mail utilisée comme fiable et, si possible, l'ajouter à votre liste de contacts afin de vous assurer de recevoir nos prochaines communications.

Une semaine d'actions dénonciatrice des conditions de travail dans les écoles

Entre surcharge, incompréhension et épuisement professionnel

Du 7 au 11 avril 2025, une semaine d'actions a été menée par le front commun syndical pour dénoncer les conditions de travail des membres des personnels (MDP) des écoles. Ces actions ont eu lieu à travers tout le territoire de Bruxelles et Wallonie et ont mobilisé les MDP qui ont voulu faire entendre leurs voix. Le 8 avril, une « gazette » rassemblant des témoignages du terrain a été distribuée sur plusieurs marchés, afin de porter ces réalités au grand public. La semaine s'est conclue par une conférence de presse le 11 avril relayée en live sur Facebook.

Ces témoignages nous rappellent que les conditions de travail dans nos écoles ne cessent de se dégrader, qu'il s'agisse de l'augmentation de la charge de travail, de la gestion des élèves avec des besoins spécifiques ou encore des pressions administratives. Ils révèlent un malaise général qui touche non seulement les personnels éducatifs mais aussi l'ensemble du système éducatif.

Voici les récits de ceux qui, chaque jour, se battent pour maintenir une éducation de qualité dans des conditions de plus en plus difficiles.

Claudine Demelenne, enseignante dans le secondaire supérieur et Présidente de la section de Namur



« Les aménagements raisonnables sont une contrainte pour l'enseignant, mais pas pour l'élève dans l'enseignement secondaire.

Il est souvent constaté qu'un certain nombre d'élèves considèrent que les aménagements raisonnables les dispensent de certaines responsabilités liées à leur apprentissage. En voici quelques exemples :

- Étudier, organiser ses cours, rendre ses devoirs à temps ? Pas de souci ! L'accompagnateur s'en chargera à ma place...
- Le casque anti-bruit ? C'est pour me concentrer... Les consignes, les remarques en cours de travail ? Elles sont pour les autres... sauf que, parfois, c'est moi qui en ai besoin ! Alors j'interromps le cours quand bien souvent les autres sont déjà plus loin... retour en arrière, frustration, énervement...
- La tablette ou l'ordinateur ? Ah oui, le mot de passe... c'était quoi déjà ? Il n'est pas chargé ? Quelle boîte mail ? Le Drive ? Je ne sais plus, je ne trouve pas, mon fichier "il est vide"...
- Ce qui n'est pas écrit n'est pas dit ! Mon agenda électronique, mon journal de classe... Ah oui, mais je l'ai oublié, c'est où déjà ?
- ...

Notre rôle d'enseignant ne se limite plus à transmettre des savoirs. Nous devenons des techniciens, des aide-mémoires, voire des "punching-balls" ! Si cela ne fonctionne pas, cela ne peut être que la faute de l'enseignant ! Si l'élève échoue, c'est à cause des enseignants. Jamais de remise en question de sa part, ni de ses parents.

Un aspect fondamental de cette réforme a été négligé : l'élève lui-même ! C'est un être humain, avec ses humeurs, ses difficultés personnelles (au-delà du scolaire), et son contexte familial. La réussite, le progrès dépendent aussi de lui... C'est comme dans une équipe : il faut que tous jouent le jeu, adhèrent aux règles mises en place, respectent les autres, ...

En tant qu'enseignant, nous savons qu'il faut sans cesse prendre en compte tous ces éléments, tout en maintenant les exigences du parcours scolaire. C'est pourquoi les aménagements doivent être une aide et non un alibi pour que le jeune esquivé ses responsabilités. »

Françoise De Lille, personnel PAPO et Présidente du secteur PAPO

« Suite aux réductions budgétaires des dotations allouées aux établissements de Wallonie-Bruxelles-Education (WBE), plusieurs directions sont contraintes de mettre fin à certaines désignations de personnel ouvrier, notamment les aide-cuisiniers. Cette décision entraîne une surcharge de travail pour le personnel ouvrier dont les aide-cuisiniers définitifs, déjà insuffisant pour faire face à l'ensemble des tâches quotidiennes.

Les membres du personnel nommés se retrouvent à devoir assumer des responsabilités accrues, ce qui génère un stress important et impacte leur bien-être. En l'absence de renfort, la qualité du travail en souffre, ce qui affecte non



Pascal Gobeaux, éducateur dans le secondaire, membre de la section de Mons

« En tant qu'éducateur avec 25 ans d'expérience, je me permets de vous écrire afin de partager mes préoccupations croissantes concernant la dégradation des conditions de travail au sein de notre profession. Chaque année, il devient de plus en plus difficile d'exercer notre rôle fondamental dans l'accompagnement et la gestion du bien-être de nos élèves.

seulement le moral des équipes, mais aussi la satisfaction des usagers. La pression exercée sur ces employés conduit à un risque accru de burnout et d'absentéisme.

La réduction du personnel entraîne également une perte de compétences et une diminution de l'efficacité des équipes. Les tâches sont mal réparties, et la polyvalence demandée ne peut être assurée sans une formation adéquate et un nombre suffisant de collaborateurs. Cela génère des tensions au sein des équipes, réduisant l'entraide et nuisant à la cohésion.

Ces mesures nuisent également à l'épanouissement professionnel des travailleurs, qui se retrouvent constamment sollicités pour compenser l'absence de renforts. Cette surcharge de travail impacte leur capacité à réaliser des missions de qualité et à se concentrer sur des tâches à long terme.

De plus, le travail est rendu particulièrement difficile pour le personnel Papo en raison de l'état des bâtiments scolaires, souvent vétustes, qui compliquent l'exécution des tâches quotidiennes et augmentent encore la charge de travail. Les conditions de travail précaires contribuent à un environnement déjà tendu, amplifiant les difficultés auxquelles ces membres du personnel doivent faire face.

En résumé, ces réductions budgétaires créent des conditions de travail dégradées, compromettant la performance des employés et la qualité du service rendu, et il est crucial de réévaluer ces décisions pour préserver un environnement de travail sain. »



Gianni Marchica, professeur de maçonnerie, secrétaire de la section de Liège

« Actuellement, nous constatons qu'il est de plus en plus compliqué de trouver de nouveaux collègues dans l'enseignement. Que ce soit dans des cours généraux ou dans des cours pratiques. En effet, le métier ne semble plus attirer comme auparavant.

La surcharge de travail administratif - incluant l'encodage, la gestion des documents, la communication avec les parents (par mail, SMS ou téléphone) ainsi que le suivi des dossiers des élèves - occupe désormais près de 70 % de notre quotidien. Cette situation est d'une aberration manifeste quand on considère que notre rôle principal doit être centré sur l'écoute, l'accompagnement et la prévention des problèmes tels que le harcèlement, le cyberharcèlement et le mal-être général des élèves.

Les conséquences de ce déséquilibre sont multiples et préoccupantes. Au lieu d'être en mesure de consacrer du temps à l'autre aspect primordial de notre mission, c'est-à-dire la discipline et le soutien émotionnel des élèves, nous nous retrouvons contraints d'agir principalement par la répression, laissant de côté les solutions constructives et préventives.

Je ne peux m'empêcher de penser avec une profonde inquiétude aux collègues spécialisés qui, eux, sont confrontés à des situations encore plus complexes et qui se sentent souvent démunis face aux défis quotidiens. Il est impératif que des mesures concrètes soient

mises en place pour renforcer l'investissement dans l'humain, car sans cela, notre système éducatif s'oriente malheureusement vers un profond malaise.

Quand nos dirigeants comprendront-ils que l'enseignement est réellement malade et qu'il fonce droit dans le mur ? J'espère sincèrement que ce message pourra contribuer à ouvrir un dialogue constructif sur le sujet et que des actions seront envisagées pour améliorer notre environnement de travail. »



Dans un premier temps, depuis des années, l'image qui s'est créée de la fonction d'enseignant joue en sa défaveur. Un préjugé, un stéréotype, d'un métier tranquille, avec peu d'heures au travail et de belles périodes de vacances. La réalité, un métier complexe dans lequel il faut harmoniser l'éducation et l'instruction d'enfants afin d'en faire des acteurs autonomes dans une société en perpétuelle évolution. Au minimum 26h de travail par semaine, la présence en classe n'est que la partie de prise en charge de la classe, il faut tenir compte de toutes les heures de préparations de cours, de visite de stage, d'organisation

d'activités pédagogiques, de multiples documents administratifs. Les vacances, les deux fameux mois, ne sont pas payés ; le salaire d'un enseignant temps plein pendant toute une année scolaire est calculé sur 10 mois mais réparti sur 12... donc les vacances d'été ne sont pas payées.

Dans un second temps, pour les jeunes enseignants, la stabilité est relativement précaire : en effet, si les statuts garantissent à la majorité de ne pas subir des abus, parfois ce système empêche des jeunes de se projeter assez vite dans des projets d'avenir. Les remplacements, la mobilité ne sont pas des critères convaincants pour embrasser la fonction. Les directions souhaitent souvent stabiliser leurs équipes au plus vite mais sont aussi victimes de ce système. Le turn-over des équipes pédagogiques est un problème récurrent dans certaines écoles et établissements ».

Muriel Vanderhaegen, institutrice, membre de la section de Bruxelles et déléguée syndicale

« J'enseigne sur la commune de Jette depuis plus de 20 ans et les conditions de travail sont aujourd'hui de plus en plus difficiles. Les classes surchargées sont devenues la



norme. Cette situation rend l'enseignement personnalisé quasiment impossible et augmente considérablement la charge de travail des enseignants. Préparer des cours adaptés, corriger des copies, et gérer des classes surpeuplées sont des tâches qui s'accumulent et pèsent lourdement sur leur quotidien. Ceci entraîne une charge mentale qui s'accumule jour après jour. Pas mal de collègues sont à bout.

De plus, nous avons des enfants à besoins spécifiques pour qui les ressources et les aménagements nécessaires pour leur offrir un environnement d'apprentissage adéquat sont insuffisants.

Malgré notre bonne volonté, on ne peut pas compenser le manque de soutien institutionnel, ce qui pénalise ces élèves vulnérables.

Nous sommes également confrontés quotidiennement à la démission de certains parents face à l'éducation de leurs enfants. Malheureusement, ce problème est croissant. Le manque de suivi et de soutien à la maison complique encore notre tâche en classe. On se retrouve seul à gérer des situations parfois très complexes.

A contrario, certains parents s'immiscent sans cesse dans notre travail, se permettant même de donner des conseils. Ne comptons même plus le nombre de fois où nous nous faisons agresser verbalement et même physiquement par ces parents qu'on ne voit jamais sauf quand l'enfant revient avec une mauvaise note ou que l'enfant s'est mal comporté et a reçu une note dans son journal de classe.

Il est impératif de prendre conscience de ces réalités et d'agir pour améliorer les conditions de travail des enseignants. Leur bien-être est essentiel pour garantir une éducation de qualité à nos enfants. »

Catherine HENRARD
Permanente syndicale

Précarité

Les témoignages partagés pendant cette semaine d'action soulignent la précarité croissante des conditions de travail dans nos écoles. La surcharge administrative, la pénurie, l'état des bâtiments scolaires et la gestion de classes toujours plus nombreuses sont des facteurs qui fragilisent la qualité de l'éducation. Les MDP font face à un environnement de plus en plus difficile, où leur bien-être est mis à mal. Ces témoignages sont un appel urgent à l'action.

Il ne faut pas oublier que la qualité de l'enseignement et du suivi des élèves dépend directement de l'engagement et du bien-être des enseignants, des éducateurs et des autres catégories de personnel. Une réforme réellement bénéfique passera par la reconnaissance des difficultés du terrain et la mise en place de réformes concrètes pour améliorer le quotidien de ces MDP.

Respect pour nos services publics APPRÉCIEZ-LES !
Respekt für unsere öffentlichen Dienste SCHÄTZEN SIE SIE!

