



argument



**Meer respect voor onze openbare diensten WAARDEER ZE!
Plus de respect pour nos services publics APPRÉCIONS LEUR VALEUR !
Mehr Respekt für unsere öffentlichen Dienste SCHÄTZEN WIR IHREN WERT!**

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://www.slfpvsoa-alr-trb.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



100.000 personnes dans les rues de Bruxelles 6

Le 13 février, nous avons été 100.000 à descendre dans les rues de Bruxelles pour exiger l'appréciation de notre travail et pour préserver l'avenir des services publics.



Déclaration du formateur 8

Que savons-nous à ce stade des intentions ? Nous donnons un aperçu de certaines mesures annoncées.



A propos des loups tondant les moutons 12

Impact de l'accord de gouvernement sur la police et le personnel : lisez l'analyse.



Interview – « Qui pense à ma sécurité ? » 18

C'est la question que Jonathan, conducteur de train, se pose et qui demande que les auteurs de violences contre le personnel de la SNCB ne demeurent plus impunis.



© Photo couverture : Kim Vanbesien

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



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



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

Une gifle en plein visage

« Nos actions ne sont que le début de l'attaque contre le “Gouvernement de la Démolition Sociale - De Wever” »

On y est finalement parvenu : le gouvernement fédéral De Wever est un fait. Mais, comme nous l'avions déjà prédit, ce gouvernement n'apporte rien de bon. Que nous réserve-t-il ? En tout cas une attaque massive contre la fonction publique.

La liste des mesures inquiétantes est très longue. Le secteur des pensions, en particulier, subit de lourdes gifles. Des gifles en plein visage, pour nous, mais aussi pour tous ceux qui ont consacré leur vie à servir les autres. Des promesses de réforme qui ne font qu'augmenter l'incertitude autour de nos pensions. Ceux qui se sont investis pendant des années au service de la société sont punis. Un avenir en tant que retraité ? Plutôt un avenir dans la pauvreté !

Incertitude

Le gouvernement De Wever n'a aucune conscience de la réalité de la vie des gens, assortie de carrières exigeantes et parfois pleines de risques. Au lieu de récompenser ce dévouement, ce gouvernement nous plonge dans l'incertitude. Ne soyons pas aveugles : travailler dans le secteur public devient de plus en plus difficile. La pression, le stress, les horaires intenablement, des conditions de travail qui se dégradent... Et pourtant, ce gouvernement prétend que nous demandons trop ! Non, nous ne demandons pas trop. Nous demandons ce que nous méritons : un salaire décent, des conditions de travail humaines et une pension digne.

Comment, dans ces conditions, motiver les jeunes à rejoindre la fonction publique ? Et quelle absurdité circule à son sujet ? « Gagner beaucoup, travailler peu et bénéficier d'une belle pension ». Certains experts affirment même que les fonctionnaires vivent dans une cage en or. Comment expliquent-ils alors que certaines professions de la fonction publique figurent sur la liste des métiers en pénurie ?

Des fonctions comme contrôleur fiscal, enseignant en maternelle, primaire et secondaire, conducteur de train, et plus récemment, même l'agent de sécurisation de la police a été ajouté à la liste des 251 métiers en pénurie. L'objectif est-il d'allonger encore cette liste dans les prochaines années ?

Nous constatons déjà une chute de plus de 30 % du nombre de candidats pour un emploi dans la police ces dernières années.

Aucun mot sur les métiers lourds

Malheureusement, l'accord de gouvernement ne dit plus rien sur le statut des métiers lourds. Le coefficient de majoration pour certaines professions spécifiques, comme la défense, les pompiers et la police, sera réduit dans les années à venir, si bien qu'une carrière de 40 ans ne donnera plus droit qu'à une seule année de bonus.

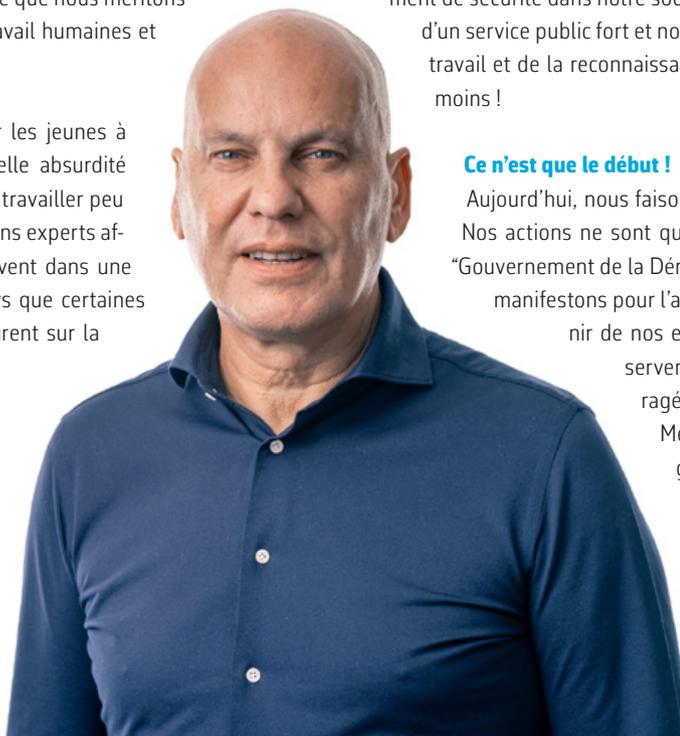
Pourquoi un jeune choisirait-il encore un emploi dans la fonction publique alors qu'il gagne moins chaque mois que dans le secteur privé (comme l'a démontré une étude comparative du SPF BOSA en 2023) et qu'il aura pourtant la même pension après sa carrière ?

Tout le monde dans ce pays a droit à un enseignement de qualité, à de bons soins de santé, à des services publics performants et à un sentiment de sécurité dans notre société. Pour cela, nous avons besoin d'un service public fort et nous exigeons du respect pour notre travail et de la reconnaissance pour notre emploi. Ni plus, ni moins !

Ce n'est que le début !

Aujourd'hui, nous faisons entendre notre voix avec force. Nos actions ne sont que le début de l'attaque contre le “Gouvernement de la Démolition Sociale - De Wever”. Nous manifestons pour l'avenir du service public, pour l'avenir de nos enfants, pour un pays où ceux qui servent la collectivité ne sont pas découragés par des réformes inacceptables. Merci pour votre soutien et votre engagement. Le SLFP continue sur cette voie : en faveur d'un service public fort ! ■

Patrick ROIJENS
Président général du SLFP



Prime syndicale 2024, faites la demande !



En tant que membre du personnel (statutaire ou contractuel) dans l'un des services publics, vous recevez de votre employeur avant le 31 mars 2025 une « demande de prime syndicale ».

Comment dois-je recevoir ce formulaire de la part de mon employeur ?

Vous recevez votre demande de prime syndicale de votre employeur public à votre adresse, sous enveloppe par courrier ordinaire et au plus tard le 31 mars 2025..

De plus en plus les employeurs publics mettent les formulaires à la disposition de leur personnel sous forme numérique.

Les membres du personnel doivent alors télécharger eux-mêmes ces demandes, les imprimer, les compléter à la main et les envoyer en original par la poste à leur syndicat. C'est le cas, entre autres, pour l'Enseignement, l'Onderwijs, la Vlaamse Overheid (Vlimpers), Proximus... et aussi pour le personnel de l'administration fédérale via PersoSelfService (tous les services publics fédéraux, y compris la Justice, les Finances et l'Ordre Judiciaire).

Pour le personnel des chemins de fer il y a une procédure spécifique d'application dont vous trouverez plus d'informations sur www.slfp-rail.be.

Que dois-je en faire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A de votre formulaire de demande de prime syndicale. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas de signer !

Envoyez le formulaire complété au secrétariat de votre groupe SLFP selon le service/secteur où vous êtes employé dans les services publics. Vous trouverez l'adresse de correspondance de votre secrétariat dans la colonne ci-contre.

Vous versez votre cotisation à la CGSLB ? Envoyez votre demande complétée et signée au secrétariat de la CGSLB.

Vous optez pour le digital ?

Assurez-vous que le document est au format PDF avec une signature électronique et que le QR-code sur le document reste bien lisible. Envoyez le formulaire signé par courriel au secrétariat de votre groupe SLFP. Attention, les photos de formulaires de demande ne sont pas autorisées.

Vous pouvez également opter pour télécharger le formulaire, l'imprimer (avec un code QR lisible), le compléter, le signer et l'envoyer par courrier postal à votre groupe SLFP.

Faites-le avant le 1er juillet 2025. Nos services se chargent du paiement. Nous l'effectuons toujours le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2025.

Quel est le montant de la prime ?

Le paiement de la prime se fait selon des règles strictes que nous devons suivre scrupuleusement. Le paiement ne peut donc se faire que si vous étiez affilié au cours de l'année de référence et que vous ayez payé une cotisation minimum. La prime maximum s'élève à 90 euros pour ceux qui ont payé une cotisation minimum de 188,40 euros au cours de l'année de référence 2024. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

Cotisation minimale 2024	Prime syndicale
€ 188,40	€ 90,00
€ 141,30	€ 67,50
€ 94,20	€ 45,00
€ 47,10	€ 22,50

www.slfp.eu/prime-syndicale

SLFP-CHEMINOTS

Boulevard Baudouin 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/549.52.29 • secretariat@slfp-rail.be

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

Boulevard Baudouin 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20
secretariat@slfp-enseignement.be

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES

Les adresses des régions sur
<https://slfpvsoa-alr-lrb.be/contact/>
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

SLFP-POSTE

Galerie du Centre, 244 • Bloc 2 (3e étage)
1000 BRUXELLES
Tél 02/223.00.20 • poste@slfp-poste.be

SLFP-PROXIMUS

Place Princesse Elisabeth, 12 • 1030 BRUXELLES
Tél 02/245.21.20 • 02/245.21.70
slfp.proximus@skynet.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

Lozenberg, 2 • 1932 ZAVENTEM
Tél 02/223.57.01 • info@slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

Galerie du Centre - Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

Minervastraat, 8 • 1930 ZAVENTEM
Tél 02/660.59.11 • info@slfp-pol.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

Vous êtes déjà inscrit sur la plateforme d'avantages SLFP ?

Vous n'aviez pas de compte sur l'ancienne plateforme (Ekivita) ?

Alors, en tant qu'affilié vous pouvez vous inscrire avec votre numéro de membre SLFP et votre date de naissance.

Rendez-vous sur www.slfp-avantages.be pour profiter de nombreuses réductions !

Ainsi, vous pouvez facilement rentabiliser votre adhésion !

QUELQUES NOUVEAUX ATOUTS

- Achetez des vouchers du montant que vous souhaitez sur une sélection de marques ! Fini de devoir acheter plusieurs vouchers d'un montant prédéfini et de devoir compléter votre achat de quelques euros. Vous allez définir vous-même le montant de votre voucher. Autre atout de cette nouvelle fonctionnalité : plus besoin de stocker les vouchers avec des soldes restants.

- Visualisez l'ensemble de vos économies en un coup d'œil : sur la nouvelle app ou sur la version web, votre plateforme vous présentera un compteur totalisant l'ensemble de vos économies.
- Déterminez vous-même les promos que vous souhaitez recevoir par e-mail.
- Soyez agréablement surpris par une plateforme qui évoluera avec son temps. La technologie de cette nouvelle plateforme vous promet régulièrement des nouvelles fonctions pour encore plus d'économies au quotidien.

LA NOUVELLE APP EDENRED DISCOUNTS



Edenred

Voici comment vous pouvez **économiser en moyenne 1500 € par an !**

Edenred Advantages, c'est

- des réductions dans **2500** points de vente
- **400** partenaires en Belgique
- **22** catégories correspondant aux dépenses du quotidien
- **650** offres spéciales

1. Vos avez accès à des **centaines de réductions** tout au long de l'année
2. Vous accédez à votre plateforme d'avantages sur PC ou via l'app mobile Edenred Discounts
3. Vous payez toujours le meilleur prix pour **70%** de vos dépenses quotidiennes
4. Vous économisez en moyenne jusqu'à **1500 € par an**
5. Vous ne manquez aucun avantage grâce à nos **newsletters**

Partenaires : DECATHLON, zalando, cool blue, H&M, INNO, Rowenta, bol, Ploppsa, NESPRESSO, HEMA, KitchenAid, ICI PARIS XL, SAMSUNG, ...

Retour sur la manifestation du 13 février

La liste des mesures préoccupantes contenues dans l'accord de 200 pages est longue. Nos pensions sont gravement menacées : travailler plus longtemps pour une pension plus basse. Au lieu de récompenser notre dévouement, le gouvernement nous plonge dans l'incertitude.



Pour renforcer notre appel, nous avons fait entendre notre voix.

Le 13 février, nous avons été 100.000 à descendre dans les rues de Bruxelles pour exiger respect et appréciation pour notre travail. Le SLFP, aux côtés de la CGSP et de la CSC, a manifesté sereinement en faveur de l'avenir des services publics, de l'avenir de nos enfants et d'un pays où ceux qui servent la communauté ne sont pas découragés par des réformes énergiques. Tous ensemble pour des services publics forts et un équilibre rétabli !

Nous avons envoyé un signal fort que le gouvernement ne peut ignorer : prenez le dialogue social au sérieux !

Le message est clair et reste inchangé : renforcez nos services publics ! Nous appelons les dirigeants gouvernementaux à faire preuve de bon sens et de respect envers les fonctionnaires qui remplissent des missions essentielles et se tiennent au service des citoyens.

Nous plaidons pour un dialogue social honnête, et non une politique imposée. Le gouvernement lui-même fait référence aux partenaires sociaux dans son accord de gouvernement—il est temps de joindre l'acte à la parole.

Nous revenons sur ce 13 février 2025 avec ce reportage photo. Retrouvez plus de photos sur nos réseaux sociaux. Merci à tous les participants d'avoir fait entendre votre voix ! ■





Il y a un accord de gouvernement fédéral, mais quel genre !

Travailler beaucoup plus longtemps pour une pension moins élevée

Nous déplorons la politique de division et de domination des derniers mois. Les fonctionnaires accomplissent des tâches essentielles et contribuent au bon fonctionnement de la société. Ils méritent, tout comme tous les travailleurs, de la reconnaissance et du respect.

DÉCLARATION DU FORMATEUR

2025-2029

La liste des mesures préoccupantes contenues dans l'accord de 200 pages est longue.

Certaines mesures nécessitent encore des précisions, et les détails concrets de mise en œuvre font défaut. Le SLFP suit de près les développements.

Que savons-nous à ce stade des intentions ? Vous trouverez ci-dessous un aperçu de certaines mesures annoncées.

Les pensions

L'accord de gouvernement sur les pensions du secteur public ? C'est une gifle pour tous ceux qui consacrent leur vie au service des autres. Les réformes promises ne feront qu'accroître l'insécurité des pensions et punir ceux qui se sont engagés pendant des années au service de la société.

Les réformes – ou plutôt les coupes budgétaires drastiques – des pensions des fonctionnaires n'annoncent rien de bon : suppression

de la péréquation, démantèlement des régimes préférentiels de pension, allongement de la période de référence pour le calcul de la pension, relèvement de l'âge de la retraite pour les militaires et le personnel de la SNCB, limitation de l'indexation des pensions des fonctionnaires... Et la liste continue.

Parle-t-on ici d'un avenir pour les pensionnés ? Plutôt d'un avenir dans la pauvreté ! Ces décisions montrent que la réalité de notre travail est totalement ignorée : des carrières longues, exigeantes et parfois risquées. Au lieu de récompenser notre engagement, le gouvernement nous plonge dans l'incertitude. En résumé, travailler beaucoup plus longtemps pour une pension moindre !

Malus de pension

Les personnes qui prennent leur pension avant l'âge légal de la pension et qui ont moins de 35 années de carrière (avec au moins 156 jours prestés par an et un total d'au moins 7.020

jours effectivement prestés) recevront une pension moins élevée.

Le malus est appliqué comme suit :

- **2% par an** jusqu'en 2030
- **4% par an** jusqu'en 2040
- **5% par an** à partir de 2040

Bonus pension

- Le bonus pension actuel sera remplacé.
- Toute personne qui continue à travailler après l'âge légal de la retraite et qui compte au moins 35 années de carrière (avec au moins 156 jours effectivement prestés par an et un total d'au moins 7.020 jours effectivement prestés) recevra un bonus de pension.

Cette prime est attribuée comme suit :

- **+2% par an** jusqu'en 2030
- **+4% par an** jusqu'en 2040
- **+5% par an** à partir de 2040

Périodes assimilées

L'accord de coalition prévoit la suppression progressive des périodes assimilées. Le lien entre les performances effectives et les droits à pension (montant de la pension et années de carrière) doit être renforcé, selon le gouvernement.

Suppression de la péréquation

À partir de 2026, le lien entre les pensions de la fonction publique et les salaires des fonctionnaires actifs sera supprimé et intégré à l'enveloppe sociale.

Suppression progressive des régimes de pension préférentiels

Les régimes préférentiels pour certains secteurs disparaissent à partir de 2027. Toutes les carrières préférentielles existantes

passent au régime ordinaire pour les prestations après le 01.01.2027 (tantième 1/60) et une carrière complète après 45 ans de service. Le coefficient d'augmentation devient 1 pour toutes les catégories de personnel. Pour l'enseignement et les services actifs (comme aujourd'hui), le coefficient d'augmentation reste 1,05 avec une réduction annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032.

Extension de la période de référence

Le calcul de la pension sera progressivement adapté en allongeant la période de référence, qui couvre aujourd'hui les 10 dernières années de la carrière, chaque année à partir de 2027 jusqu'à ce qu'elle atteigne 45 ans en 2062. Sur l'ensemble de la carrière, donc. (Exception : la période de référence de 5 ans pour les personnes nées avant 1962).

Dès lors que, sur la base de ce nouveau calcul, la pension des fonctionnaires statutaires ne deviendrait égale qu'à la pension des fonctionnaires contractuels (y compris leur 2ème pilier), l'introduction d'un 2ème pilier pour les fonctionnaires statutaires sera rendue possible et financée par la loi. Les magistrats peuvent également bénéficier d'un 2ème pilier de pension afin d'assurer une égalité de traitement tout en respectant la spécificité de leur statut.

Âge de la retraite

L'âge de la retraite pour les militaires et le personnel de la SNCB sera relevé d'un an chaque année à partir de 2027 jusqu'à l'âge légal de la retraite, avec des périodes de transition adéquates et des mesures en consultation avec les organisations des secteurs. Des mesures appropriées pour un travail adapté seront mises en place. La pension basée sur l'âge sera transformée en « pension sur demande ». Ainsi, ils peuvent encore prendre une retraite anticipée à l'avenir selon les conditions de carrière et d'âge applicables. Reconnaissance de la spécificité du statut militaire, les missions extérieures/unités opérationnelles sont valorisées et prises en compte.

NAPAP (Police)

La réglementation sera révisée pour maintenir temporairement la possibilité de partir en non-activité sans limites de temps à partir de 59 ans, à condition que la période de non-activité dure au maximum 2 ans et que l'agent soit



éligible à la pension anticipée à l'issue de cette période. À terme, le système sera progressivement supprimé, en concertation avec les partenaires sociaux.

Limitation de l'indexation

L'indexation des pensions des fonctionnaires est temporairement plafonnée par le plafond des pensions des salariés.

Épargner des jours de maladie

Il ne sera plus possible d'accumuler des jours de maladie.

Pension à mi-temps

La possibilité pour les plus de 60 ans de bénéficier de la moitié de leur pension tout en continuant à travailler à temps partiel sera étudiée. Prêretraite à temps partiel à partir de 60 ans, à l'instar des emplois de fin de carrière dans le secteur privé. L'admissibilité sera également maintenue pour diverses formes d'interruption de carrière ou de diminution de carrière pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent malade ou pour suivre une formation reconnue.

Suppression de la mise à la retraite d'office

Les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de la retraite ne seront plus mis à la retraite d'office. Les fonctionnaires peuvent continuer à travailler sous réserve de l'accord de la direction.

Pour chaque nouvelle nomination d'un fonctionnaire statutaire (à partir du 01/01/2025) la cotisation pension doit désormais couvrir son coût, comme c'est déjà le cas aujourd'hui pour les administrations locales. Pour les administrations locales, le système de bonus-malus sera maintenu et une solution sera recherchée pour le fonds de pension consolidé par le biais d'un système de pension uniforme pour les années de carrière futures dans tous les systèmes.

Moins d'impôts

Pour les pensionnés qui souhaitent encore gagner de l'argent après une carrière complète de 45 ans ou après l'âge légal de la retraite.

Et ce n'est pas tout

En outre, ce gouvernement réduit toutes les opérations du gouvernement et ses ressources,

en supprimant l'allocation d'invalidité temporaire de travail pour fonctionnaires (IpF) nouvellement introduite, en arrêtant les nouvelles entrées en 2026, en supprimant le crédit maladie pour les fonctionnaires fédéraux qui tomberont sur l'assurance maladie régulière du secteur privé, en faisant du recrutement contractuel dans le gouvernement fédéral la règle, en arrêtant les entrées dans tous les régimes de pension anticipée à partir du 31.01.2025, etc..., et ainsi de suite, malheureusement.

L'Indexation

L'indexation automatique des salaires restera pour l'instant en vigueur, à l'exception de l'indexation de la pension légale des fonctionnaires et des carrières mixtes. Celles-ci sont temporairement plafonnées à la limite supérieure de la pension de salarié.

En raison du dépassement de l'indice pivot en janvier, les salaires de la fonction publique augmenteront de 2% en mars 2025.

Le Bureau fédéral du Plan prévoit que le prochain dépassement de l'indice pivot devrait intervenir en août 2025. Par conséquent, les salaires de la fonction publique seraient de nouveau augmentés de 2% pour suivre l'évolution du coût de la vie, en octobre 2025.

La loi sur les salaires et le système d'indexation automatique seront néanmoins examinés en vue d'une réforme.

Un goût amer

Un goût amer

Le SLFP continue néanmoins à plaider pour des services publics forts et accessibles, des ressources et du personnel suffisants, une rémunération correcte, de bonnes conditions de travail sûres, le respect des engagements pris et un dialogue social sérieux.

Même si les mesures énumérées ne sont pas encore appliquées – elles doivent encore être développées, négociées et approuvées par le Parlement –, le goût est extrêmement amer.

Nous appelons les dirigeants gouvernementaux à faire preuve de bon sens et de respect envers le personnel public, qui accomplit des tâches essentielles et est au service des citoyens. ■

Travailler plus longtemps <-> travailler de manière faisable

Depuis cette année, il est obligatoire de travailler jusqu'à 66 ans. En 2030, l'âge de la pension légale sera encore augmenté pour atteindre 67 ans. L'âge de la pension légale ne sera plus relevé. La réforme des retraites vise néanmoins également à inciter les gens à travailler plus longtemps.

Pour les personnes qui ont commencé leur carrière très jeunes, on constate une petite amélioration. Ceux qui auront effectivement travaillé 42 années à l'âge de 60 ans pourront à l'avenir prendre leurs pension anticipée à 60 ans. Actuellement, l'exigence est de 44 années de carrière. Attention, cela concerne des années au cours desquelles au moins 234 jours de travail effectif ont été travaillés.

La mise à la retraite automatique des fonctionnaires à l'âge légal de la pension sera supprimée. Pour pouvoir prendre sa pension, le fonctionnaire devra introduire une demande lui-même. La poursuite de la carrière est possible après avis favorable du management.

Pour les personnes qui remplissent la condition de carrière pour la pension anticipée mais qui n'ont pas 35 années de carrière de 156 jours avec prestations de travail effectives et 7020 jours de travail effectifs, il y aura un malus. Ceux qui travaillent au-delà de l'âge de la pension légale recevront un supplément, un bonus pension. Le bonus pension introduit par le gouvernement Vilvaldi est progressivement supprimé.

Le gouvernement étudiera également la possibilité d'introduire la pen-

sion à temps partiel. Cela signifie que les personnes de plus de 60 ans – et qui remplissent les conditions pour la pension anticipée ou légale – peuvent percevoir la moitié de leur pension tout en continuant à travailler à temps partiel.

Dans le cadre d'un travail réalisable, une attention particulière est accordée à la demande croissante de télétravail. Le «téléTRAINtravail» garantira que les heures travaillées pendant le trajet en transports publics seront comptabilisées comme des heures travaillées. Pour cela, les trains seront d'abord mieux équipés.

Les différents systèmes de congés thématiques seront davantage harmonisés afin qu'il n'y ait plus de distinction selon le statut de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire.

Entre autres, un crédit familial sera introduit pour la garde d'enfants et les grands-parents seront également impliqués.

Des mesures seront également prises pour accroître la flexibilité des employés, comme la flexibilité dans l'organisation d'une journée de travail par rapport à la vie scolaire. ■

Un nouveau ministre, un vent nouveau ?

Avec l'arrivée du gouvernement Arizona, un nouveau ministre de la Justice prendra également ses fonctions avec Mme Annelies Verlinden (CD&V). Comme pour tout nouveau ministre, nous espérons que l'intérêt spécifique pour l'ordre judiciaire trouvera un nouvel élan, un énième élan.



© Belgaimage - NICOLAS MAETERLINCK

Nous continuerons d'insister sur les points de notre liste de revendications, qui traînent en longueur depuis plusieurs législatures, mais pour lesquelles aucune concertation digne de ce nom n'a jamais eu lieu. Dans certains cas, on nous a dit carrément : ce n'est pas une priorité.

Nos priorités

Certains de ces points sont :

- le maintien de l'emploi statutaire ;
- péréquation des conseillers en prévention de l'ordre judiciaire ;
- tenir les promesses faites dans les protocoles ;
- adaptation de la procédure disciplinaire par analogie avec celle existante pour les autres SPF ;
- mise en œuvre immédiate ou accélérée des décisions prises au sein comité B ;
- introduction de l'échelle salariale NDT, afin que les collaborateurs sécurité et gestion et les employés techniques soient rémunérés selon l'échelle salariale correcte.

Comme par le passé, nous nous efforcerons d'obtenir des consultations appropriées, dans le respect mutuel, mais toujours dans l'intérêt de nos membres et du personnel judiciaire en général.

En tout cas, le SLFP espère que, comme l'indique le titre de cet article, le nouveau ministre laissera souffler un vent nouveau, et que ce ne sera pas du vieux vin dans des bouteilles neuves.

Madame la Ministre, nous vous avons déjà envoyé notre cahier de revendications et demandé à vous rencontrer pour une réunion d'introduction. Nous sommes en attente de votre invitation. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président fédéral SLFP-Ordre Judiciaire

Bien que la Justice n'ait pas été son premier choix, elle a indiqué dans plusieurs interviews qu'elle voulait se lancer à 100% (elle aurait préféré rester ministre de l'Intérieur). Cependant, ses prédécesseurs n'ont pas toujours fait preuve de cette attitude.

Si nous lisons l'accord gouvernemental, nous voyons qu'ils veulent poursuivre l'élaboration de l'autonomie de gestion et que des conditions y sont attachées.

De plus, nous avons des questions sur certaines mesures qui y sont incluses, telles que le recrutement de nouveaux membres du personnel de l'ordre judiciaire, en mettant l'accent sur les niveaux A et B. Qu'en est-il des autres niveaux ? Les défis ne sont pas négligeables et la question

se pose de savoir si le budget supplémentaire promis sera suffisant pour rattraper l'arriéré.

De plus, par le passé, et même récemment avec le rapport de la Cour des comptes sur l'information, il est apparu clairement que l'argent n'était pas toujours utilisé correctement et ne conduisait pas à un système performant.

Un autre point que nous voudrions signaler au nouveau ministre est le logement des cours, des tribunaux et des parquets. Récemment, un palais de justice a été fermé à Nivelles. En conséquence, une réunion de coordination a été organisée à laquelle l'ancien ministre Paul Van Tighelt (Open Vld) a été invité, mais il a brillé par son absence. La situation générale est préoccupante et des initiatives urgentes sont nécessaires.

« À propos des loups tondant les moutons »

Un gouvernement fédéral existe enfin. Et l'accord de coalition contient de nombreuses mesures qui auront un impact direct et indirect sur la police intégrée et les dispositifs statutaires des membres du personnel.



« Augmenter les impôts, c'est comme tondre des moutons : il faut s'arrêter quand on est à la peau. », a déclaré le Premier ministre Bart De Wever (N-VA) lors de la session marathon sur la déclaration politique du gouvernement à la Chambre. Et les policiers en particulier peuvent en effet en parler de l'imposition ... Plus de la moitié des prestations irrégulières retournent au budget de l'État.

Des économies épuisées

Mais les moutons de la police ne sont pas seulement tondus par le biais des impôts. Après la réforme, la police intégrée s'est vue imposer des économies qui l'ont épuisée. Cela se

traduit non seulement par une carence d'environ 4000 ETP, mais aussi par le manque de moyens et d'investissements faisant qu'on ne peut pas parler d'une police moderne.

Et malheureusement, les montants qui sont maintenant mentionnés comme des investissements majeurs n'y changeront rien.

Mais vis-à-vis du statut aussi – en particulier en ce qui concerne les pensions – le mauvais couteau blesse à nouveau la peau de ces bons moutons de la police.

La définition des droits acquis a un tout autre sens selon que vous appartenez au groupe de ces bons moutons ou au camp des méchants loups. Oui, parce que même de la part de

l'opposition - entre les railleries de circonstance -, on entend qu'il faut raser encore plus et plus près du cuir. « Shame on you » disait l'autre.

Un exemple de cette différence d'approche : ceux qui sont entrés au Parlement pour la première fois en 2019 devront travailler pendant 45 ans pour obtenir une retraite complète. « Les droits acquis ont été conservés, de sorte que les années travaillées avant 2019 pèsent encore plus lourd (années antérieures à 2014 x 2,25). » Donc, ils bénéficient bien d'un coefficient d'augmentation ... Ou comment une définition peut différer selon l'année et le groupe cible. En 2013 déjà,

les politiciens ne se sont pas coupé la peau. Comment peut-on déterminer aussi éhontément les conditions de sa propre mise à la pension sans rougir ?

Des politiciens privilégiés

Un parlementaire très estimé l'exprime ainsi : « Un salaire n'est pas seulement une rémunération pour le travail, mais aussi pour le respect, l'engagement, le risque et la conformité au marché ». Ces critères ne s'appliquent-ils pas aux policiers ?

Alors que ces derniers mois, on pouvait lire presque tous les jours des articles et tribunes, soutenus par de l'information objective et complète ... ou pas, dans lesquels la pension des fonctionnaires était critiquée, par contre, il n'y avait plus aucune critique au sujet des droits soi-disant acquis des politiciens, ni au sujet d'autres « systèmes privilégiés ».

Ce qui est très frappant, c'est que, malgré un nombre suffisant d'experts autour de la table, la terminologie « métiers lourds » a disparu. Et par exemple, les membres des députations provinciales ont qualifié leur propre métier de « risqué », car démissionner n'est pas toujours leur choix « vous devez le comprendre ». Cependant, on évite l'évocation du fait que les loups s'entraident pour passer d'un mandat à l'autre.

Le summum ... c'est la limitation temporaire de l'indexation de la pension légale des fonctionnaires et des carrières mixtes au plafond de la pension des salariés. Ou comment appauvrir les retraités actuels et futurs. Pour les politiciens, cependant, le « plafond Wijninckx » s'applique.

« All animals are equal ... »

En ce qui concerne notre métier, on peut aussi parler de risques. Certes, non pas par le fait que nous «pouvons être sanctionnés par l'électeur », mais par les risques particuliers (à la fois physiques et psychosociaux) courus en tant que policier. Les critères de la commission de pension exprimaient pourtant ceci « travail irrégulier, profession physique et dangereuse, risques psychosociaux », autant de concepts qui ne nous semblent pas

étranges. Tandis qu'on a bien entendu, avant les élections, les mots suivants exprimés par des candidats renommés : « une reconnaissance en tant que métier lourd, dans le cadre d'une réforme générale des pensions. ». Devons-nous nous attendre à voir des projets de textes allant en ce sens ? Poser la question, c'est y répondre.

Le plus juste serait de remettre sur la table la question des métiers lourds, comme cela a été suggéré avant les élections, et même de réaliser une étude objective de l'espérance de vie réelle des policiers après pension. Ce n'est qu'alors que l'on peut prendre des positions objectives et élaborer un cadre juridique.

Toujours en ce qui concerne la maladie, les fonctionnaires passeront à « un système d'assurance contre l'incapacité de travail et l'invalidité comme dans le secteur privé (30 jours de traitement garanti, en cas de rechute seulement après 8 semaines de reprise du travail donnant droit à 30 jours de traitement garanti) ». Il n'y a pas d'assurance salaire garantie, comme dans certains secteurs. Là aussi, la définition du mot « harmonisation » est très limitée.

Leurs moutons à tondre

Pour les politiciens, qui « refléteraient leur régime de maladie sur celui du salarié ordinaire » (HLN - 2/2/2025), un régime différent s'applique pourtant ... Ainsi, après 30 jours, si l'indemnité de frais n'est plus versée (si cela n'avait pas déjà été décidé en 2021), le traitement quant à lui est conservé dans son intégralité. Les loups ne se mangent pas entre eux, ils ont « leurs moutons » à tondre.

Dans l'accord de coalition, nous lisons « les services de police locaux, et de préférence les services jeunesse, sont encouragés à soutenir (davantage) la politique de lutte contre l'absentéisme scolaire définie par les acteurs impliqués ... ». Dans la mesure où il s'agirait d'une tâche policière, on peut se demander s'il s'agit des écoles ou du Parlement. Ou le traitement d'un fonctionnaire sera-t-il impacté également en cas d'absentéisme ?

La Belgique se classe au 18ème rang européen si l'on compare le rapport entre le revenu en tant qu'actif et le montant de pension

net. Il est donc incompréhensible que la prétendue « harmonisation » ne se réfère qu'à la « réduction » des pensions des fonctionnaires tandis que le niveau moyen de la pension des fonctionnaires belges (net) n'est pas du tout élevé par rapport aux pays voisins.

Il est clair que le gouvernement s'en prend à la classe moyenne. Les loups aiment choisir les proies les plus faciles. Ainsi au sujet de l'impôt sur les plus-values, il y a déjà des discussions interprétatives, tandis que même les partis dits « sociaux » savent parfaitement que les bons moutons paieront aussi.

Pour les policiers, c'est l'effet global de l'accumulation de strates par le mécanisme du « ET ... ET ... » qui est inacceptable : 'ET' la disparition d'un tantième favorable 'ET' le laminage du coefficient d'augmentation 'ET' le changement du régime NAPAP, 'ET' l'augmentation du nombre d'années pour le calcul du traitement de référence, 'ET' la suppression progressive de la pension de maladie et des jours de maladie.

La police intégrée s'en trouvera-t-elle meilleure ? Ici aussi, poser la question est y répondre : les collègues malades ou présentant des risques particuliers seront jetés aux lions (ou aux loups pour rester dans le contexte).

Il est suffisamment démontré que le métier de policier a un impact significatif sur la santé, le bien-être et l'espérance de vie. Les personnes, dans tous les métiers lourds, travaillant dans de telles conditions – dangereuses – ne devraient-elles pas bénéficier d'un plan de sortie équitable ?

Soutenue par un travail de sape continu de quelques experts et de quelques journalistes, qui n'ont aucune gêne au sujet de leurs propres régimes favorables, c'est une société de l'iniquité et du dédain qui s'installe ...

Divide et impera ...

Vincent GILLES

Président SLFP-Police

Vincent HOUSSIN

Vice-Président SLFP-Police

Pour une première analyse de l'accord de gouvernement Arizona en ce qui concerne la police, nous vous invitons à consulter notre site web : www.slfp-pol.be

L'avenir de la Défense ?

Du matériel, mais surtout du personnel !

Le 13 janvier 2025, le VSOA-Défense était présent avec une petite délégation à la manifestation de Bruxelles. Bien que cette mobilisation ait principalement porté sur le personnel enseignant, nous avons tenu à faire entendre la voix du personnel de la Défense auprès des négociateurs.



Entre-temps, le gouvernement-De Wever I a été formé et ses projets pour le personnel de la Défense sont loin d'être encourageants. Nous allons donc les résumer brièvement dans cet article. Ceux qui souhaitent plus d'informations sont invités à participer à notre Tour de Belgique (voir plus loin dans l'article). En raison des mesures néfastes prévues pour le personnel de la Défense, il nous semblait essentiel de participer à la manifestation du 13/02/2025. Nous avons été heureux et fiers d'accueillir un si grand nombre d'entre vous et nous apprécions le soutien que vous apportez à la défense de vos droits ainsi qu'à ceux de tous vos collègues qui, pour diverses raisons, n'ont pas pu être présents.

Bien que la dispense de service accordée par l'ancien ministre Dedonder (PS) que nous avions demandée, ait été annulée par le nouveau ministre Theo Francken (N-VA), vous avez envoyé un signal fort en acceptant de sacrifier une journée de votre crédit de congé personnel pour faire entendre votre voix. Grâce à cette détermination, nous allons maintenant entamer les négociations avec le ministre et l'état-major de la Défense.

De nombreux points de l'accord gouvernemental auront un impact sur le personnel de la Défense, mais voici les principaux changements envisagés :

- adaptation de l'âge de la retraite ;
- modification de la prime 1/50 à 1/60 ;
- diminution du montant de la pension en raison de l'adaptation du salaire de référence ;
- marge de négociation ;
- une perte de salaire en cas de maladie de longue durée ;
- une éventuelle scission entre « militaires opérationnels » et « militaires non opérationnels ».



Tour de Belgique

Afin d'expliquer ces changements plus en détail et de répondre à toutes vos questions, le SLFP-Défense organise son Tour de Belgique. Il s'agit d'une série de réunions d'information dans chaque quartier militaire du pays, où nous aborderons ces thématiques. Ces réunions font partie du programme journalier et sont accessibles à tout le personnel du quartier militaire concerné. N'hésitez pas à contacter votre délégué local pour plus d'informations.

Comme les négociations sont toujours en cours et que nous comprenons évidemment la demande d'information, nous vous encourageons également à suivre notre page Facebook. Nous communiquerons toujours dès que possible des informations concrètes, pas des rumeurs mais des faits.

Notre seule préoccupation est la défense de vos droits, et nous les défendrons jusqu'au bout. Sachez que le travail visible ne représente que 10 % de nos actions. 90 % de notre travail se fait en coulisses, mais avec un impact indéniable. Ensemble, nous sommes forts. L'union fait la force !

Un immense merci pour votre présence à la manifestation. Nous étions fiers du soutien massif et positif que vous nous avez apporté. Nous retournons maintenant à la table des négociations avec une détermination totale pour défendre vos droits.

La formation du gouvernement : explication et clarification

En savoir plus ? N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse info@slfp-defense.be

<p>Propositions</p>	<p>Effets</p>	<p>Pourquoi ne sommes-nous PAS D'ACCORD ?</p>
<p>1</p> <p>Nouveau tantième</p> <p>1/50 > 1/60</p> <p>Notre tantième préférentiel de 1/50 (utilisé pour calculer le montant de la pension) est remplacé par un tantième de 1/60 moins favorable.</p>	<p>Travailler plus longtemps</p> <p>7,5 ans</p> <p>Avec un tantième de 1/60, il faut travailler 7,5 années de plus pour compenser la perte. En d'autres termes, il faudra avoir 43 années de service pour atteindre le montant complet de la pension, contre 37,5 années actuellement.</p>	<p>Travail forcé</p> <p>En régime, seul l'allongement de la carrière peut compenser cette modification de notre tantième. Les militaires sont donc contraints à travailler plus longtemps s'ils ne veulent pas voir leur pension drastiquement diminuer.</p>
<p>2</p> <p>Augmentation de l'âge de la retraite</p> <p>56 > 67 ans</p> <p>Notre limite d'âge pour la pension est respectée de 56 à 67 ans « en régime », ce qui correspond au régime commun des autres fonctionnaires.</p>	<p>Retraite anticipée possible qu'à partir de</p> <p>60 ans</p> <p>Les militaires n'ont plus de limite d'âge de départ à la retraite propre à leur profession. Le régime général des fonctionnaires (loi du 15 mai 1984) s'applique désormais également à la retraite anticipée (avant la nouvelle limite d'âge). Cela nécessite une durée de carrière, et la retraite, même si elle précède de 10 ans, ne peut être prise qu'à partir de 60 ans.</p>	<p>Durée de carrière ajoutée comme condition</p> <p>La spécificité du métier de militaire est totalement négligée par le futur gouvernement. Comment un soldat de 67 ans peut-il rester opérationnel, d'autant plus que l'externalisation a supprimé de nombreux postes moins exigeants ? De plus, une durée de carrière est ajoutée comme condition. Qui est-il de l'équivalence opérationnelle à 67 ans ?</p>
<p>3</p> <p>Nouveau calcul</p> <p>10x</p> <p>Le calcul de notre pension, basé sur la moyenne des salaires des 10 dernières années, est remplacé par un calcul sur pratiquement l'ensemble de la carrière.</p>	<p>Baisse de la pension</p> <p>Le montant de la pension diminue fortement, ainsi que le plafond maximum que les pensions peuvent atteindre.</p>	<p>Pouvoir d'achat réduit</p> <p>Cette mesure réduit le pouvoir d'achat et la qualité de vie des militaires retraités : travailler plus longtemps pour une pension plus faible.</p>
<p>4</p> <p>Pas de négociation</p> <p>Transition abrupte et non concertée.</p>	<p>Rupture de contrats</p> <p>Avec une telle méthode de travail, la rupture du contrat social est claire et nette entre les militaires déjà en service et l'Etat.</p>	<p>Défis mal compris</p> <p>Les négociateurs politiques ne comprennent pas les défis uniques de la Défense et ignorent à la fois la reconstruction et la crise géopolitique. Il est essentiel de revoir sérieusement les négociations.</p>
<p>5</p> <p>Nouveau système</p> <p>Basculement vers un système comparable au privé en cas d'absence pour motif de santé de longue durée.</p>	<p>Revenu de substitution</p> <p>Dès le 2^{ème} mois de maladie, le militaire n'est plus payé à 100% par la Défense, mais il reçoit un revenu de remplacement payé par un acteur extérieur à la Défense (assurance, mutuelle par exemple).</p>	<p>Risques métier ignorés</p> <p>Cette mesure ignore à nouveau les risques uniques de la profession militaire, tels que les missions et les exigences physiques. Qui risque sa santé sans un solide filet de sécurité ?</p>

! Vu que les militaires bénéficient actuellement d'un régime particulier au sein de la fonction publique, pleinement justifié par la spécificité de leur métier, ils seront les grandes victimes socio-économiques des mesures de la super note qui cherche aveuglément et de manière dogmatique à les assimiler à des fonctionnaires classiques.




La tâche des présidents de districts

Écouter, partager et respecter

Les présidents de district ont une tâche considérable : leadership; diffuser des informations; aider les délégués; Bref, être toujours là pour les membres du SLFP. Quelques témoignages.



De gauche à droite : Maurizio Quaranta, Vincent Lepoint, Sophie Dorange, Christophe Van Den Boom et Joeri Depiere.

District 1 : Joeri Depiere

Joeri Depiere : « La présidence d'un district est plus qu'un simple leadership, c'est aussi un rôle d'équipier. » Il insiste sur l'importance du travail en équipe et de la répartition équitable des tâches, telles que la supervision des entretiens au job centre, les visites des lieux de travail et l'assistance lors des entretiens Yumi. Joeri veille à ce que les délégués restent inspirés, motivés et soutenus, en particulier lorsqu'ils ont, eux-mêmes, besoin d'aide.

District 2: Guy Van Eersel/Christophe Van Den Boom

Guy Van Eersel, président du District 2 jusqu'au 31/12/2024, mettait l'accent sur les réponses à apporter aux questions des délégués. Lorsqu'il n'avait pas la réponse, il pouvait s'appuyer sur son permanent régional. Guy s'est, toujours, efforcé d'assurer une bonne coopération et une répartition équitable des prérogatives. Il organisait chaque année

une dizaine de réunions de district et un team building. En participant aux réunions des présidents, il veillait à ce que les informations soient relayées dans son district.

Le 1er janvier 2025, le nouveau président Christophe Van Den Boom a repris le flambeau pour les six prochaines années.

Christophe déclare : « Je poursuivrai le bon travail de Guy, mais j'y apporterai aussi ma touche personnelle. Il est important que les délégués reçoivent rapidement les bonnes informations afin qu'ils puissent les partager avec nos membres. En outre, une bonne organisation et une bonne répartition des tâches, telles que la supervision des entretiens au job centre, les visites des bâtiments, font également partie des priorités. Avec l'ensemble de l'équipe, nous ferons en sorte que 2025 soit une année réussie pour le SLFP. »

District 3 : Iris Verschueren/Vincent Lepoint

Iris Verschueren, responsable d'une trentaine de délégués à Bruxelles jusqu'au 31/12/2024, a eu un rôle polyvalent et dynamique. Elle a assuré une communication efficace par le biais de réunions et de plateformes numériques telles que Teams et WhatsApp. Iris établissait l'ordre du jour, dirigeait les réunions et organisait des activités de team building pour renforcer l'esprit d'équipe. Elle a apporté son soutien à la résolution de problèmes et veillé à ce que chacun puisse s'acquitter de ses tâches. Iris a souligné l'importance de la gestion du temps, de l'établissement des priorités et de la délégation pour que tout se passe bien.

Le 1er janvier 2025, le nouveau président Vincent Lepoint a repris le flambeau pour les six prochaines années.

Vincent Lepoint se confie : « En tant que nouveau président, je souhaite poursuivre le travail dans la même direction et assurer la continuité de D3. »

District 4 : Maurizio Quaranta

Pour Maurizio Quaranta, la présidence signifie avant tout être à la disposition de ses délégués et de ses membres. Son équipe attend des informations précises et rapides, et Maurizio veille à ce que celles-ci soient transmises rapidement. La discussion et l'échange de points de vue sont essentiels, pour lui, même en cas de désaccords. Le respect est toujours au centre de ses préoccupations. Pour Maurizio, les trois valeurs fondamentales d'un bon président sont l'écoute, le partage et le respect.

District 5 : Sophie Dorange

La présidente du D5 se livre à nous : « Mon travail, en tant que présidente, est d'informer le terrain, par l'intermédiaire de mes délégués, des différentes discussions que notre syndicat a avec la direction. Je fais également remonter les questions et remarques du terrain au niveau national à l'aide de nos permanents régionaux.



Par ailleurs, j'organise le travail dans le district par le biais du dispatching, du suivi de nos différentes missions syndicales, des réunions d'équipe, etc. Bref, je conçois mon rôle comme un lien entre la base et le niveau national.

Je me dois également d'être digne de véhiculer nos valeurs et à cet égard, d'être un exemple dans mon travail de déléguée et de présidente du D5. Mon objectif est de faire grandir le SLFP, non seulement par le nombre de ses membres, mais aussi par la qualité de son travail. J'attends de mes délégués une volonté de dialogue bienveillant, tant avec la direction qu'avec les autres syndicats, une écoute des préoccupations du terrain et la volonté d'y apporter des solutions constructives, un travail pour la paix sociale au sein de l'entreprise, le maintien et la garantie du travail interne (dans le sourcing). » ■

Toujours à votre écoute, votre équipe SLFP-Proximus

Élections dans les districts du SLFP-Proximus

SLFP-Proximus est organisé en cinq districts représentant une zone géographique déterminée :

District 1 : Bruges, Gand et Courtrai

District 2 : Anvers, Hasselt et Malines

District 3 : les 19 communes de la Région de Bruxelles

District 4 : Charleroi, Mons, Mouscron et Tournai

District 5 : Libramont, Liège, Namur et Verviers

Lors d'une assemblée générale, chaque district élit un comité pour une période de six ans.

Ce comité est composé des membres suivants, un président, vice-président(s), secrétaire(s) et trésorier.

Les élections suivent un protocole strict qui garantit une représentation équitable et transparente de chaque district, assurant ainsi que les intérêts de tous les membres soient traités de manière juste et ouverte. ■

Jonathan, conducteur de train, demande que les auteurs de violences contre le personnel de la SNCB ne demeurent plus impunis

« Qui pense à ma sécurité ? »

Ces dernières années, les accompagnateurs de train sont de plus en plus souvent victimes de violences. Pas moins de six membres du personnel de la SNCB en moyenne y sont confrontés chaque jour. Et il ne s'agit là que des chiffres officiels, car en réalité ils sont bien plus élevés, tous les incidents n'étant pas signalés. Dans la moitié des cas, il s'agit de personnes dépourvues de tickets de train qui se livrent à des actes de violence lors des contrôles, entraînant souvent des blessures graves pour le personnel. Il s'agit apparemment d'un phénomène quotidien pour les chefs de train. Ce que vous lirez ci-dessous est souvent choquant. Les auteurs ne sont pas assez poursuivis et l'impunité pèse très lourdement sur les accompagnateurs de train. On se demande si la SNCB peut tolérer de telles situations un jour de plus. L'histoire de l'accompagnateur de train Jonathan Raes est carrément hallucinante et nous la rapportons ci-dessous sous une forme non altérée, directe et claire.



Jonathan Raes (36 ans) habite à Nieuwerkerken, une commune d'Alost. Il y a dix ans, il a commencé à travailler comme accompagnateur de train à la SNCB. Il est affecté au dépôt d'Alost, près de chez lui donc. Il est père de deux enfants et en attend un troisième. Jonathan est délégué SLFP et trésorier de la région Nord-Ouest.

Il a choisi la SNCB parce que l'entreprise offre une sécurité d'emploi et des possibilités de carrière. Un accompagnateur de train vérifie votre ticket de train en premier lieu, bien sûr. Mais c'est surtout l'aspect service de son métier qui lui plaît. Pour lui, la tâche la plus importante d'un accompagnateur de train est d'aider et de soutenir les voyageurs. Mais donner des informations et papoter en font également partie. C'est très motivant lorsque les clients sont satisfaits.

Dans tout cela, l'essentiel est de rester calme, car le travail d'un accompagnateur de train n'est pas toujours agréable. Il doit régulièrement faire face à des clients difficiles, qui n'hésitent pas à recourir à la violence et à l'intimidation. En dix ans de carrière, Jonathan a été témoin d'accidents personnels, de suicides et d'agressions. Lors d'une agression avec violence physique, il a voulu aider un collègue agressé, qui a failli

être étranglé, et l'aide lui a fait se fouler le pouce et le poignet, et il est malade à la maison depuis deux mois.

Folie

« Sur la ligne Liedekerke-Denderleeuw, mon collègue contrôlait un voyageur. J'aperçois au loin dans le wagon du train qu'il se passe quelque chose. J'ai immédiatement appelé le SOC (Security Operations Centre), je me suis approché de mon collègue et j'ai essayé d'arracher l'agresseur qui étranglait mon collègue. Je me suis alors foulé le pouce et le poignet. A Denderleeuw, Securail, le service de sécurité de la SNCB, est intervenu juste un peu trop tard et l'agresseur a pu s'en aller tranquillement. Nous avons déposé plainte auprès de la police, mais celle-ci a été classée sans suite car elle n'a pas permis d'identifier l'agresseur.... »

« Les procédures de signalement d'un tel incident sont extrêmement compliquées. Il faut passer de nombreux appels téléphoniques. Un numéro d'aide unique serait donc déjà très utile. J'ai dû déposer une plainte auprès de la police d'Alost parce que j'y habite. Mais mon collègue ne pouvait porter plainte qu'auprès de la police de son domicile, Bruges. Donc pas à Alost même, où l'incident s'est produit. Après le dépôt de la plainte et les interrogatoires, j'ai

dû contacter mon collègue de Bruges pour lui demander le numéro du procès-verbal de police de sa plainte et le transmettre ensuite à la police d'Alost qui l'a relié à mon procès-verbal pour qu'ils soient ensemble dans le dossier du parquet de Termonde, sinon les deux plaintes n'auraient jamais été réunies. Il s'agit là d'une pure folie.

« On se retrouve alors avec un sentiment d'impuissance. Je connais des collègues qui ont abandonné leur travail parce qu'ils ne pouvaient plus faire face à la violence. Certains ont été battus sur le quai et aucun des voyageurs présents n'a offert son aide. Le conducteur du train a dû sortir de sa cabine pour voir pourquoi son train n'était pas autorisé à partir. Il a vu son accompagnateur de train allongé sur le sol et a dû appeler l'ambulance. »

Seul sur le quai

« J'en fais souvent l'expérience, seul sur le quai désert de Denderleeuw au milieu de la nuit. Des bandes errantes viennent alors s'installer autour de vous. Ils fument quelque chose et crachent sur vos chaussures. Je les ignore, mais cela ne fait parfois qu'empirer les choses. Et alors j'espère que mon train arrive le plus vite possible pour me sortir de là. Personne de Securail n'est présent à Denderleeuw après 22 heures et la police de la zone Haaltert-Denderleeuw doit venir de trop loin. En général, ils ne viennent donc pas. C'est une situation sans issue. »

Tartiner

« J'ai déjà eu affaire à des voyageurs en possession de couteaux. Quelqu'un a été poignardé sur le quai d'Alost. La victime est même venue se réfugier chez le conducteur du train. Par sécurité, nous l'avons enfermé dans mon poste de conduite. La police est arrivée avec des chiens, l'auteur s'était enfermé dans les toilettes. Lors de son interrogatoire, il a sorti son couteau, un couteau à pain. La police lui a alors demandé pourquoi il avait besoin de ce couteau. Il a répondu : « C'est pour tartiner mon sandwich. C'est peut-être interdit ? »

Signalement d'agression !

« Nos faits ne sont enregistrés que lorsque nous les signalons, c'est-à-dire lorsque nous établissons un rapport. Beaucoup de collègues ne le font plus car lorsqu'ils signalent trop d'incidents, ils sont convoqués par leur hiérarchie. On leur dit alors que c'est en fait de leur faute, qu'ils



© Belgaimage - HATIM KAGHIAT

gèrent mal les contrôles. Je conseille à tout le monde de signaler chaque cas d'agression. Les agressions verbales aussi sont importantes. La plupart ne le font pas parce qu'ils savent que rien n'y sera fait de toute façon. Mais ce n'est pas la bonne réaction. Je comprends en partie que les gens n'osent rien signaler par crainte de représailles de la part des auteurs. Lorsque nous rédigeons un procès-verbal, notre brevet et notre numéro d'identification y figurent effectivement. Vous pouvez facilement le retrouver sur Google. Car lorsque vous êtes assermenté, c'est publié dans le Moniteur belge en ligne, donc facilement trouvable via Internet. Votre nom et votre prénom sont ainsi en possession des auteurs de l'infraction. C'est très effrayant et encore une fois incompréhensible. »

Accompagnement psychologique

« Après l'incident avec mon pouce et mon poignet, j'en ai immédiatement informé mon employeur, comme il se doit. J'avais des douleurs dans la main et l'incident devait être considéré comme un accident de travail. J'en souffre toujours. Le service médical de la SNCB m'a certes apporté l'aide psychologique nécessaire. Nous avons droit à trois séances avec un psychologue d'une entreprise privée. Autrefois, il y avait tout un service de psychologues à la SNCB, mais suite à des restructurations, tout a été privé. »

« Tout se passe d'abord par téléphone pour demander comment vous allez. Trois jours plus tard, on reçoit un autre coup de fil pour savoir chez quel psychologue et où on peut s'adresser.

Vous avez alors droit à cinq séances. Ensuite, on vérifie si d'autres séances sont nécessaires. Si vous devez retourner au travail, le chef d'équipe vous accompagne pour voir si ça marche dans le train et si vous avez besoin d'un soutien supplémentaire. Je n'ai vraiment rien à redire sur cette approche. La SNCB fait le maximum dans ce domaine. »

Impunité

« Il faut un meilleur suivi de la part de la police et des tribunaux. L'impunité doit vraiment être abandonnée. Et il devrait y avoir plus d'agents de sécurité de présents. La SNCB a connaissance des lignes dangereuses, où il n'y a plus de sécurisation à certaines heures, par manque de personnel. Souvent, lorsque des incidents se produisent à Denderleeuw, par exemple, il faut alors attendre Bruxelles-Midi pour pouvoir intervenir. Les malfaiteurs le savent aussi. Beaucoup de ces criminels suivent l'accompagnateur dans les couloirs du train, le défiant pour provoquer l'agression. La plupart des auteurs sont connus de la police et ont des dizaines de cas d'agression à leur actif. »

« J'ai reçu des coups de la part d'ivrognes, de personnes droguées... . Souvent, la police les remet sans plus dans notre train, sans ticket, et nous ne pouvons pas refuser cela non plus. Les tribunaux nous laissent tomber parce que ce sont toujours les mêmes types. À Alost, le bourgmestre a un jour ordonné à la police de remettre ce genre de racaille dans le train à Alost, en direction de Ninove, d'où ils venaient. Je connais des collègues qui n'osent plus fran-

chir seuls les entrées des trains entre Bruges et Alost après dix heures du soir. Parce qu'ils craignent d'être intimidés. Nous sommes aussi souvent seuls, parfois à deux. »

Rôle du syndicat

« Je communique tous les incidents au syndicat. Avec l'intention de soulever la question au bon endroit. Tous les syndicats devraient travailler ensemble pour trouver des solutions. Et faire davantage pression pour obtenir plus de policiers et d'agents de sécurité. L'attention se porte naturellement sur Bruxelles et, pendant les mois d'été, sur la région côtière, mais il y a d'innombrables petites gares qui devraient également être sûres et où il devrait y avoir une présence policière suffisante. Il devrait y avoir un agent de Securail dans chaque gare. Et certainement sur les lignes connues. La SNCB devrait également insister davantage auprès des tribunaux pour que des poursuites effectives aient lieu et que nous ne restions pas coincés dans cette impunité inacceptable. »

« Nous devons veiller à la sécurité des voyageurs, mais qui veille à ma sécurité ? »

Rire au nez

« La SNCB fait campagne avec des affiches montrant la photo d'un accompagnateur de train derrière une vitre brisée. C'est très bien tout ça, mais c'est encore nous rire au nez. Pour les auteurs, cela n'a pas d'importance. Vous pouvez coller cent d'affiches, ils en font à leur guise. Alors on dit : c'est un problème de société. Bien, je me dis alors, nous devons veiller à la sécurité des voyageurs, d'accord, mais qui veille à ma sécurité ? Vous pouvez vous défendre et riposter. Mais souvent, en tant qu'accompagnateur de train, vous courez le risque d'être sanctionné ou réprimandé pour vous être défendu vous-même. La règle est-elle alors : il vaut mieux recevoir un coup de poing au visage que de faire quelque chose en retour ? Est-ce que vous êtes uniquement dans votre droit si vous vous laissez frapper au visage ? »

« Allez, ripostez donc, non ? »

« Nous devons suivre trois formations par an pour conserver notre brevet. Mais ce n'est pas



suffisant pour faire face aux agressions. De plus, nous avons souvent affaire à des drogués très imprévisibles. On ne sait jamais ce qui se passe dans leur tête et ce dont ils sont capables. Dans ce cas, aucune formation n'est utile. Par exemple, il y avait encore un voyageur dans mon train lorsque nous sommes partis pour le dépôt, c'est-à-dire le terminus. Il dormait et je n'arrivais pas à le réveiller. J'ai appelé Securail. Il s'est alors réveillé et s'est mis à me poursuivre dans le couloir, me donnant sans cesse des coups dans le dos. Il jouait les durs pendant tout ce temps : « Allez, ripostez donc, non ? ». J'ai tout simplement continué à marcher. Lorsque j'avais presque atteint le conducteur à l'avant du train, il s'est mis à s'encourir. Securail n'a pas réussi à l'attraper. Ils jouent souvent un jeu avec nous. »

PREMIERS SOINS

« Nous avons souvent affaire à des personnes qui doivent être soignées. Les accompagnateurs de train n'ont pas reçu de formation aux premiers soins. En cas d'incident, nous devons diffuser un message demandant s'il y a un médecin dans le train. Il serait peut-être utile d'inclure une formation aux premiers soins dans notre formation. Il faut parfois jusqu'à 20 minutes pour qu'un train puisse s'arrêter quelque part. Pendant ce temps, un temps très précieux est parfois perdu pour une victime. »

Enfant à la main

« À Bruxelles-Central, une mère a poussé son fils de sept ans dans mes mains. Je devais l'emener à Ostende où son père viendrait le chercher. J'étais là, avec un petit à la main. La police

a été prévenue et j'ai emmené le garçon jusqu'à Ostende, où la police attendait le fils avec le père. »

Coupable soi-même

« Les gens de Securail vivent eux aussi des moments difficiles. Si quelque chose arrive, ils sont eux-mêmes pris à partie par leurs supérieurs et traités presque comme des coupables. Ensuite, lorsque la police arrive, les gens de Securail sont également emmenés au bureau pour y être interrogés. « On leur demande alors : « Pourquoi l'avez-vous menotté ? Et ils sont traités aussi durement que le coupable. Ce n'est pas le but recherché, n'est-ce pas ? Ils ont un spray au poivre sur eux, mais ils n'ont pas le droit de l'utiliser dans le train. Leurs chiens ne sont plus autorisés à monter dans le train non plus. Ils sont très limités dans leurs actions. Nous sommes livrés à nous-mêmes. Nous sommes souvent confrontés au même type de population. Vous voyez ce que je veux dire, mais vous n'avez pas le droit de le dire, sinon vous êtes un raciste. »

Des morts ?

« Ma grande crainte est qu'à cause de toute cette violence, un jour la bombe n'explode. Une personne humaine ne peut gérer que ce qu'elle peut gérer. Et quelles seront alors les conséquences : des morts ? La police, la justice et surtout les hommes politiques doivent prendre leurs responsabilités, c'est ça ma conclusion ! »

Interview :
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Agression dans les bureaux de bpost

Les clients sans respect ne sont pas les bienvenus

Comme dans de nombreux endroits de notre société, nous devons constater qu'il y a aussi beaucoup d'agressions aux guichets du réseau de bureaux de bpost. À première vue, il semble évident que cela se produise également chez bpost, mais le SLFP-Poste estime que ce n'est en aucun cas une évidence.



"clients" agressifs ont été bannis et des mesures très claires ont été prises à leur égard.

Des formations préventives sont proposées (généralement en ligne), comme "comment gérer l'agression verbale". Il y a également des boutons "d'alarme" installés sur les écrans, permettant aux employés de soumettre une description des événements après coup.

Respect

Et pourtant... peu de collègues utilisent ces moyens pour signaler qu'il s'est passé quelque chose d'anormal. La raison donnée est presque toujours la même : "Ça ne sert à rien, rien ne change...". Ce sentiment persiste et, malheureusement, il ne peut pas être résolu du jour au lendemain. Une deuxième raison qui nous est souvent rapportée est la complexité de la procédure pour soumettre un rapport. Le SLFP-Poste a déjà soulevé cette question à plusieurs reprises et espère une amélioration.

Le personnel de bpost est là pour servir les clients du mieux possible. Malheureusement, il semble que les clients s'agacent principalement des règles, des réglementations et de la législation qui sont correctement suivies par nos collègues.

Le suivi

Un exemple typique est la remise d'un envoi recommandé. Le fait qu'il soit 'recommandé' signifie qu'il est important. Il ne peut donc pas être remis sans aucune forme d'identification. De nombreux agents de guichet nous rapportent que les clients ne comprennent pas qu'il ne suffit pas de se tenir devant eux et de dire son nom. Que dirait un client si un

envoi recommandé, par exemple une lettre concernant une dette impayée, était remis à son voisin ?

Toutes les formes d'agression et leurs raisons sont étroitement suivies par les services de prévention de bpost. Pour les incidents graves, l'entreprise a un suivi clair, avec un accompagnement personnel pour les victimes. Dans certains bureaux dits "à risque", des agents de sécurité sont régulièrement déployés en tant que mesure préventive.

Même le partenaire de bpost, BNPPF, accorde une grande importance à la tolérance zéro en matière d'agression. Plusieurs fois, des

Enfin, un mot à l'attention des clients de bpost, et par extension des entreprises publiques, qui jugent nécessaire d'agresser nos collègues : imaginez-vous à la place de nos employés, qu'un individu vous agresse verbalement ou physiquement sur votre lieu de travail, dans la rue, chez vous... Où est passé le respect qui devrait exister entre êtres humains, la capacité d'écouter et de comprendre qu'il y a des règles à suivre ? Et si vous n'avez pas ce respect, restez chez vous et ne venez pas dans nos bureaux !

Un impératif pour l'avenir

Tolérance zéro face à la violence scolaire

La violence dans les écoles est un phénomène en constante augmentation, particulièrement marqué dans certaines régions de Bruxelles et de Wallonie. En dépit des efforts déployés pour garantir un environnement d'apprentissage sécurisé, les enseignants, souvent en première ligne, sont de plus en plus confrontés à des situations de violence verbale, physique et psychologique.



Cette violence, qui prend des formes variées, n'épargne aucune zone, et touche aussi bien les établissements scolaires de quartiers sensibles que ceux des zones plus tranquilles. La fréquence de ces incidents et leur intensité croissante soulignent une dérive préoccupante. De nombreux facteurs contribuent à cette situation, qu'il s'agisse de difficultés sociales, économiques, ou encore de la montée de tensions dans notre société. Les enseignants, dont le rôle est avant tout pédagogique, se retrouvent dans des positions de vulnérabilité, incapables de prévenir ou d'éviter ces agressions.

Un éclairage saisissant

Dans ce contexte difficile, le témoignage d'un enseignant victime de violence scolaire offre un éclairage saisissant sur cette réalité quoti-

dienne. Son expérience illustre non seulement la violence dont il a été victime, mais aussi l'isolement et la souffrance psychologique souvent associés à ces situations. Ce récit met en lumière les défis auxquels font face les personnels éducatifs, qui, malgré leur vocation, sont de plus en plus exposés à des violences qui déstabilisent leur mission. C'est un appel à la réflexion collective et à l'action pour restaurer la sécurité et la sérénité dans nos écoles, afin de protéger les acteurs de l'éducation, mais aussi les élèves eux-mêmes.

Témoignage

« Un lundi de février en 7^{ème} heure, à la suite des remarques réitérées à un élève de 15 ans par rapport à l'utilisation intempestive de son smartphone (selon ce que j'entendais, c'était pour livrer du cannabis), celui-ci a commencé

à s'énerver et à proférer des menaces d'agression physique et de mort très violentes.

Sentant la situation s'envenimer et craignant pour ma sécurité, j'ai rapidement appelé un collègue. Le temps que celui-ci arrive accompagné d'un autre, l'élève s'emportait de plus en plus et commençait à se diriger vers moi. Lorsque mes deux collègues sont arrivés et lui ont demandé de les accompagner, l'élève est devenu comme fou et a voulu se jeter sur moi. Les collègues l'ont alors tout de suite ceinturé alors qu'il se débattait de toutes ses forces. Au final, je n'ai pris qu'un bon coup sur le bras mais psychologiquement, ça n'allait plus. Le directeur est arrivé quelques minutes plus tard, m'a demandé comment je me sentais et m'a proposé de rentrer chez moi. Ce que j'ai fait.

C'est en rentrant à la maison que j'ai réellement senti le contrecoup et me suis effondré. J'étais à quelques mois de la pension et pourtant, il m'est apparu de manière évidente que je ne voulais plus y retourner. Ça faisait 39 ans que j'enseignais dans cette école et jamais rien de tel ne m'était arrivé.

Au final, l'élève a été renvoyé de l'école et je n'ai eu aucun contact avec lui ni avec ses parents.

Dans les jours qui ont suivi l'incident, j'ai eu de nombreuses marques de soutien de la part de collègues mais pratiquement rien émanant de la direction ou du PO.

Je sais par ailleurs que d'autres élèves au profil violent furent également écartés de l'école.

Quant à moi, la mort dans l'âme de terminer ma carrière de la sorte mais me sentant inca-

pable psychologiquement d'y retourner, je fus écarté grâce au soutien médical de ma généraliste et de mon cardiologue.

J'ai suivi quelques séances de thérapie psychologique mais aujourd'hui encore, presque 1 an après, j'éprouve toujours un malaise quand je me rends dans ce quartier. »

Gravité de la situation

Face à l'ampleur croissante de la violence dans les écoles, il est impératif que les autorités politiques et les pouvoirs organisateurs prennent conscience de la gravité de la situation. Il ne suffit plus de constater ce phénomène inquiétant, il faut agir. Les enseignants, les élèves et leurs familles ne peuvent plus vivre dans un climat d'insécurité, qui fragilise les bases mêmes de notre système éducatif. Il est crucial que des mesures concrètes et adaptées soient mises en place pour protéger les professionnels de l'enseignement, assurer la sécurité

des élèves et restaurer la confiance dans l'école. Cela passe par une vigilance accrue de la part des pouvoirs publics, mais aussi par une coopération renforcée entre les écoles, les autorités locales et les institutions sociales. Des solutions doivent être trouvées pour prévenir la violence, intervenir de manière efficace lorsqu'elle se manifeste et offrir un soutien psychologique et matériel aux victimes. Il en va de l'avenir de notre société et de l'éducation de nos enfants.

Dans ce cadre, la déclaration du formateur, Bart De Wever (N-VA), est particulièrement importante: "Nous renforçons la politique de tolérance zéro dans le cadre de laquelle aucun acte de violence ou de menace à l'encontre de personnes exerçant une fonction sociétale (pompiers, policiers, enseignants, ambulanciers, etc.) ne peut rester sans conséquence. Un classement sans suite de tels faits pour des

raisons d'opportunité est impossible, même si aucune incapacité de travail n'a été constatée." Cette position ferme et sans ambiguïté doit guider toutes les actions à venir.

Respect

Nous rappellerons régulièrement cette déclaration afin de souligner l'importance de cette politique et de garantir son application systématique. Le respect des professionnels et de la sécurité dans nos établissements scolaires doit être non négociable, et il est essentiel de maintenir cet engagement dans toutes les actions futures pour protéger tous les membres des personnels et restaurer un climat de sérénité dans les écoles.

Catherine HENRARD
Permanente syndicale

Le SLFP-Enseignement se bat pour l'avenir de l'enseignement

Ensemble, défendons nos droits !

Depuis la présentation des réformes dans la déclaration de politique communautaire de la ministre Valérie Glatigny, le

SLFP-Enseignement est sur le terrain, mobilisé pour défendre l'enseignement et ses acteurs face aux mesures d'austérité et aux attaques sur nos conditions de travail.

Le mardi 26 novembre 2024 des actions locales ont eu lieu partout en Wallonie et à Bruxelles pour dénoncer les conséquences du décret programme. Ce décret, combiné à des mesures d'austérité ciblant particulièrement l'enseignement qualifiant, risque de déstabiliser tout le système. Les enseignants sont directement menacés par la réduction de l'encadrement, ce qui aura un impact majeur sur l'emploi dans l'enseignement qualifiant. Cette réforme laissera sur le carreau les élèves porteurs d'un CESS et souhaitant intégrer une 7e année de perfectionnement et les élèves

majeurs, pour lesquels l'offre de formation serait fortement réduite, compromettant leur avenir professionnel. Le SLFP-Enseignement a donc pris l'initiative de lutter contre cette réforme et ses conséquences.

Nouvelle action

Le 11 décembre 2024, une nouvelle action a été organisée pour soutenir spécifiquement l'enseignement qualifiant, un secteur déjà fragilisé et malmené. Les enseignants se sont réunis pour montrer leur opposition face à une réforme qui sous-estime l'importance de cette

filière pour notre société et pour l'avenir de nos jeunes.

Le mercredi 15 janvier 2025, la mobilisation a pris une ampleur encore plus grande avec une grève générale. Cette grève a été lancée pour lutter contre la fin du statut des fonctionnaires, une réforme qui prévoit de remplacer les contrats de fonctionnaires par des CDI dès 2027, mettant ainsi en péril la stabilité et la sécurité de l'emploi dans l'enseignement. C'est une véritable attaque contre la vocation et l'engagement des enseignants, et nous devons tous nous lever pour défendre nos droits. >>>

Les 27 et 28 janvier 2025, des grèves générales ont eu lieu, accompagnées d'une manifestation en front commun, le 27 janvier, avec plus de 30 000 enseignants dans les rues. Ils se sont mobilisés pour la revalorisation du métier d'enseignant, pour défendre l'enseignement qualifiant, pour maintenir le statut, contre les surcharges de travail et contre toutes les mesures imposées dans la Déclaration de Politique Communautaire et la note de Bart De Wever (N-VA). Cette mobilisation historique a été un cri du cœur de tous ceux qui croient en un enseignement de qualité, accessible à tous.

Le 13 février 2025, une autre manifestation du secteur public s'est déroulée pour dénoncer l'accord du gouvernement qui supprime des acquis sociaux fondamentaux, tels que les pensions allongées et rabotées, la fin du pot de maladie et les aménagements de fin de carrière (la DPPR en ce qui concerne les MDP des écoles), qui sont des éléments acquis essentiels pour les travailleurs du secteur public, dont les enseignants.

Battre ensemble

Nous devons nous battre ensemble pour gar-



der nos acquis sociaux et préserver la qualité de l'enseignement pour notre génération, mais aussi pour les futures. Le SLFP-Enseignement sera à vos côtés dans cette lutte, et ensemble, nous ferons entendre notre voix pour garantir un avenir digne et respectueux pour nos élèves et notre métier. L'unité fait notre force !

Restez attentifs à vos newsletters, par lequel-

les nous envoyons régulièrement des enquêtes pour recueillir vos retours du terrain et vous informer des prochaines actions à venir. Votre mobilisation et vos avis sont essentiels pour faire avancer notre combat.

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!

