



BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X - P409837

SLFP

SECTEUR PUBLIC

argument

SLFP
SECTEUR PUBLIC

Manifestation nationale Bruxelles - 21 mars

COLÈRE BLANCHE



VSOA
OPENBARE SECTOR

argument



SLFP
SECTEUR PUBLIC

argument



VSOA
OPENBARE SECTOR

argument



VSOA
OPENBARE SECTOR

argument

www.vsoa.eu

MAANDLIJKE UITGAVE VAN HET VSOA - OPENBARE SECTOR VAN DE ACV

BLIJF VAN ONS STATUUT AF!

argument

www.vsoa.eu

MAANDLIJKE UITGAVE VAN HET VSOA - OPENBARE SECTOR VAN DE ACV

RIJHEID, SOLIDARITEIT EN VERDRAAGZAAMHEID

FREEDOM OF SPEECH

VSOA
OPENBARE SECTOR

argument

www.vsoa.eu

MAANDLIJKE UITGAVE VAN HET VSOA - OPENBARE SECTOR VAN DE ACV

HE

Trimestriel du SLFP • Secteur Public de la CGSLB • www.slfp.eu • décembre 2025

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



La violence contre les fonctionnaires augmente 8

Augmentation d'un cinquième en quatre ans. Le SLFP demande des mesures concrètes visant à renforcer la sécurité et le respect pour les personnes qui s'engagent chaque jour au service des citoyens de notre pays.



Crise financière à la commune de Saint-Josse 10

La commune de Saint-Josse fait face à un grave déficit budgétaire (estimé à des dizaines de millions d'euros) dû à la hausse des dépenses et à la baisse des subsides. Le personnel en paie le prix.



Entre continuité et changement 15

Le rôle du SLFP-Poste dans la transformation de bpost.



L'enseignement debout face à l'austérité 22

Le SLFP-Enseignement était bien présent dans le cortège d'ampleur exceptionnelle le 14 octobre, aux côtés des autres secteurs, pour rappeler haut et fort que l'enseignement n'est pas une variable d'ajustement budgétaire.

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



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



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

Colophon

Editeur Responsable

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



Un accord sans applaudissements

« Il est certain que le trou sera comblé dans le budget par : le fonctionnaire ordinaire, travailleur, ainsi que les citoyens. »

Le gouvernement fédéral est parvenu à un accord budgétaire qui ne suscite guère d'applaudissements. Par rapport aux premiers projets, quelques ajustements positifs ont été apportés, tels que la prise en compte des jours de maladie pour éviter le malus de pension, ainsi que la prise en compte de la première année de carrière incomplète pour le calcul de la pension. Pour le SLFP, cela reste largement insuffisant. Il n'y a donc qu'une conclusion possible : les actions et grèves prévues sont maintenues.

De plus, de nombreuses autres mesures sont en préparation et ne pourront pas compter sur notre soutien. Par exemple, toucher au mécanisme de l'indexation. Cela va à l'encontre de l'accord de gouvernement, qui promettait des négociations avec les partenaires sociaux à ce sujet.

Atteinte au pouvoir d'achat

Il n'y aura peut-être pas de véritable saut d'index, on parle désormais d'un « index de centimes », mais cela n'en est pas moins grave ! Cette intervention signifie que les salaires continueront certes d'évoluer selon le coût de la vie, mais pas au même rythme pour tout le monde. En d'autres termes : on porte atteinte au pouvoir d'achat, y compris celui des pensionnés.

Le fait que la mesure puisse être invoquée au maximum deux fois durant cette législature - une fois en 2026 et une fois en 2028 - ne nous offre aucune garantie. La perte salariale vous suivra durant toute votre carrière. L'indexation des loyers, par exemple, n'entre pas dans le mécanisme du centime-index. Bref : encore une économie réalisée sur le dos de toutes les familles. Ajoutez à cela l'augmentation des accises sur le gaz, et il est certain que le trou sera comblé dans le budget par : le fonctionnaire ordinaire et les citoyens.

La dureté de la politique « Arizona » est sans précédent !

Le SLFP continue de défendre des services publics forts et le respect du personnel de l'État.

Arrogance

Et voilà qu'un président de parti ose encore déclarer : « Si vous paralysez le pays aujourd'hui, vous ne poussez pas le gouvernement à reculer, mais vous faites reculer la Belgique. » C'est une tactique politique bien connue de la rue de la Loi : « Moi ou le chaos... ». Quelle arrogance !

D'autres mesures visant « des services publics plus efficaces, l'intelligence artificielle et la réorganisation des services » doivent également rapporter près de 200 millions d'euros. Une fois de plus, l'appareil administratif paie les pots cassés.

Sans un État fort, il n'y a pas d'enseignement de qualité, pas de rues sûres, pas de soins de santé adéquats, pas de fiscalité juste et pas de services fiables. Les politiciens qui affirment qu'ils préféreraient se passer des fonctionnaires doivent comprendre qu'il n'y aurait alors plus d'enseignants, plus de policiers, plus de militaires ni de soignants. Une société sans fonctionnaires est une société sans fondations.

Le secteur public n'est pas un poste de coût, mais un investissement pour notre avenir. Le personnel de l'État mérite du respect. Il constitue la colonne vertébrale de notre société.

Adieu à Argument

Nous aurions évidemment voulu clôturer ce tout dernier numéro de notre revue Argument sur une note plus joyeuse. Chacun en est conscient : le monde est en pleine mutation, notamment sur le plan numérique. C'est pourquoi le Comité Directeur du SLFP a décidé de ne plus utiliser la version papier du magazine Argument comme outil de communication. Nous mettrons cependant tout en œuvre dans les prochains mois pour vous fournir encore davantage d'informations via nos canaux numériques, tels que les réseaux sociaux.

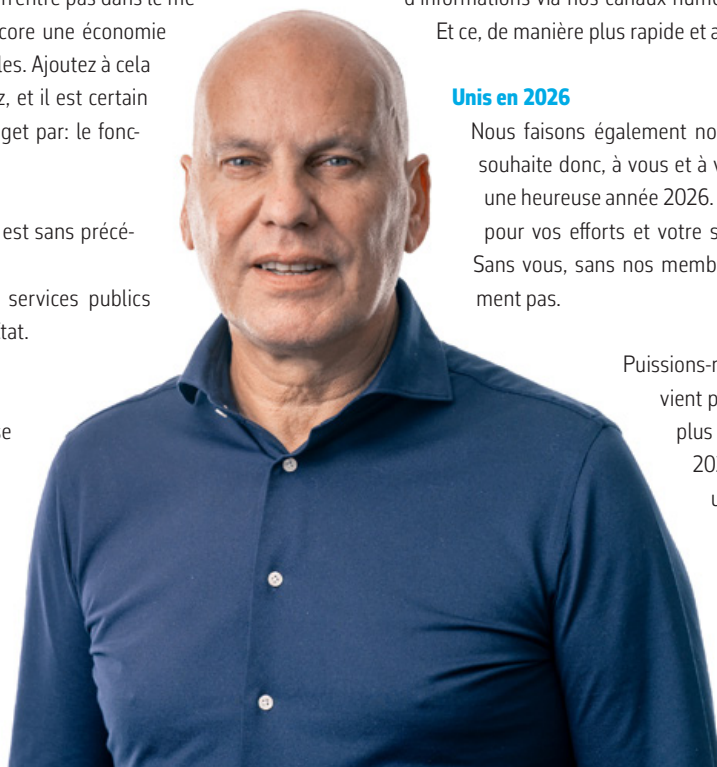
Et ce, de manière plus rapide et actualisée.

Unis en 2026

Nous faisons également nos adieux à l'année 2025, et je vous souhaite donc, à vous et à votre famille, une belle fin d'année et une heureuse année 2026. Je tiens à vous remercier sincèrement pour vos efforts et votre soutien au cours de l'année écoulée. Sans vous, sans nos membres, le SLFP n'existerait tout simplement pas.

Puissions-nous mettre à profit chaque jour qui vient pour rendre notre organisation encore plus forte et plus dynamique. L'année 2026 sera sans aucun doute à nouveau une année riche en défis, mais surtout une année où nous continuerons ensemble à construire notre belle organisation, le SLFP ! ■

Patrick ROIJENS
Président général SLFP



Entretien avec le président Patrick Roijens (à propos de l'accord budgétaire) et la secrétaire générale Bea Foubert (à propos de son prochain départ à la retraite) :

« Sans fonctionnaires, pas d'État de droit »

Elle prendra sa retraite le 1er mai 2026, jour de la fête du Travail. Bea Foubert est devenue la première femme secrétaire générale du SLFP-VSOA le 18 juin 2018. Elle avait alors de grands objectifs à remplir, car Henk Herman avait fermé la porte derrière lui de la rue Longue Vie. Ces années ont été mouvementées : Covid, déménagement vers le Boulevard Baudouin, 50 ans du SLFP-VSOA, lutte pour le statut et les pensions des fonctionnaires, etc. Avec le soutien constant de François Fernandez-Corrales, ancien président, puis de Patrick Roijens, elle n'a cessé de défendre les fonctionnaires en difficulté : « L'image d'Elon Musk avec sa tronçonneuse est gravée dans ma mémoire. C'est purement et simplement horrible. »

Argument : Le 18 juin 2018, te souviens-tu de cette journée, Bea ?

Bea Foubert : « Oui, oui, je m'en souviens bien. J'ai été élue secrétaire générale à l'unanimité. »

Bea Foubert :
« Heureusement, dans notre organisation, nous accordons beaucoup d'attention à l'équilibre entre les hommes et les femmes. »

Argument : Henk Herman a alors déclaré : « Jamais une femme n'avait atteint les plus hautes sphères de notre syndicat. » Cette brèche dans le bastion masculin s'est-elle élargie depuis lors ?

Bea : « Eh bien, on peut toujours compter les femmes du Comité Directeur sur les doigts d'une main. Le syndicat reste malheureusement un monde d'hommes. J'ai toujours pensé que le sexe n'avait pas d'importance dans le travail, sauf bien sûr dans le cas d'un travail physique. Les femmes sont toujours les meilleures élèves de la classe. Mais si l'on compare cela à la vie professionnelle réelle, on constate souvent que les femmes assument un travail dans les services de soins et se mettent moins en avant



© Photos : Kim VANBESJEN

dans d'autres fonctions. Heureusement, dans notre organisation, nous accordons une grande importance à l'équilibre entre les hommes et les femmes. Nous avons modifié nos statuts et créé un groupe de travail « Genre ».

Argument : Monsieur le président, le syndicat est-il un bastion masculin ?

Patrick Roijens : (rit) « Oui, c'est vrai, mais tout le monde a la possibilité de se porter candidat à tous les postes. Et je voudrais lancer un appel pour que davantage de femmes se portent candidates aux postes vacants. »

Argument : Bea, vous avez toujours été une fervente défenderesse du statut des fonctionnaires. D'où vient cette lutte acharnée ?

Bea : « C'est en effet une question qui me tient très à cœur. Les gouvernements précédents et

actuels sont responsables de la destruction du statut. Ils sont malheureusement soutenus dans cette démarche par le monde universitaire et les cabinets d'avocats. Et ce, dans le but, dans une sorte de vision populiste, de traiter tout le monde de manière égale. Cela n'est bien sûr pas possible. L'échec de la politique gouvernementale aggrave encore la situation. Il y a un manque chronique de moyens pour le bon fonctionnement de l'administration. Dans cette situation, le statut est la garantie de la préservation de l'État de droit et de la prévention de l'arbitraire, car les fonctionnaires doivent être objectifs et impartiaux, et ils font fonctionner la société, quels que soient les partis politiques au pouvoir. Malheureusement, l'État de droit s'effrite. On peut le lire dans tous les magazines juridiques spécialisés. C'est affligeant, du jamais vu. Le gouvernement se vante volontiers de protéger les générations futures. Mais je pense que

nous devons faire de gros efforts pour protéger les générations futures de ce qui nous menace actuellement. »

Argument : vous faites référence aux économies réalisées par le gouvernement De Wever ?

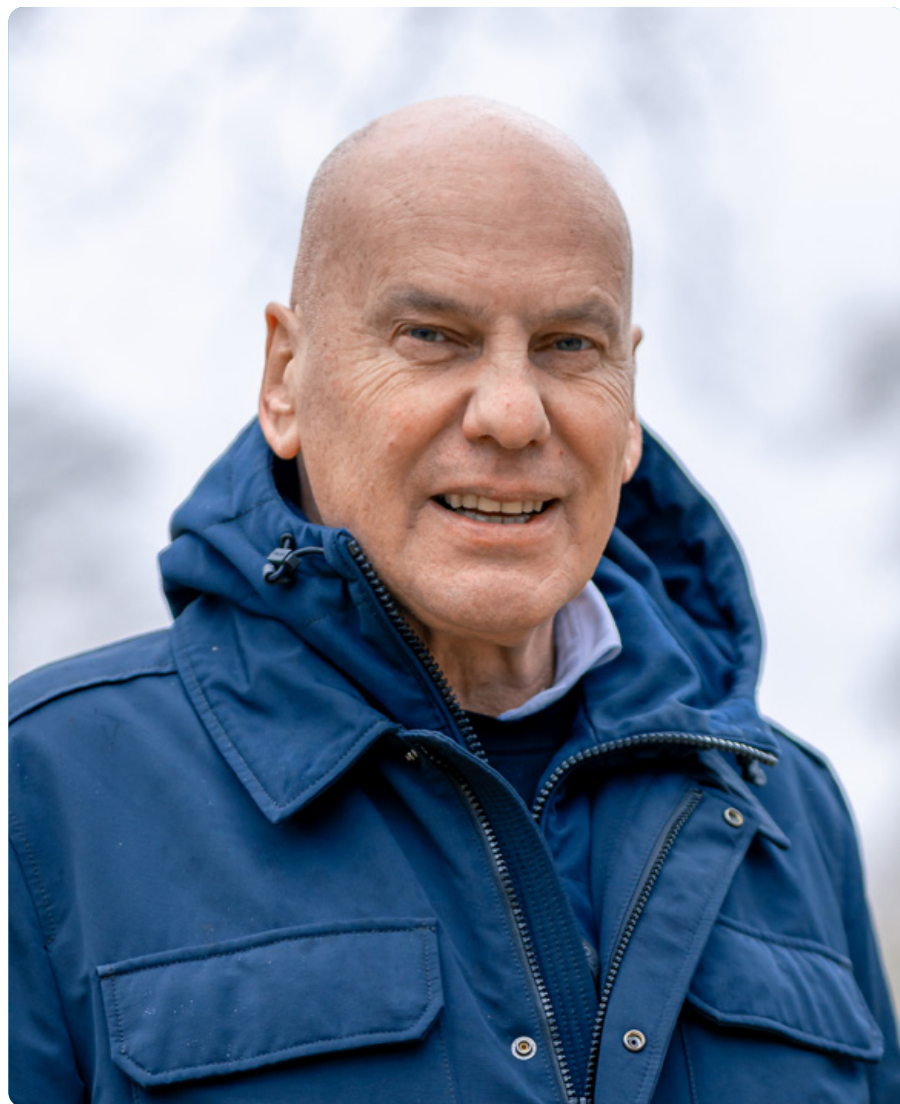
Bea : « Eh bien, le Premier ministre ne s'intéresse pas à la Fonction publique. Nous n'avons jamais rencontré Bart De Wever au Comité A. Son attitude est un signe manifeste de manque de respect envers les fonctionnaires. Nous sommes considérés comme des grévistes involontaires. C'est navrant. Je recommande donc une fois de plus aux lecteurs de consulter l'étude sur le statut des fonctionnaires disponible sur notre site web. »

Patrick Roijens : « La politique s'en prend depuis longtemps aux syndicats et donne une mauvaise image des fonctionnaires. »

Patrick Roijens : « C'est un problème plus large. Les politiques s'en prennent depuis longtemps aux syndicats et donnent une mauvaise image des fonctionnaires. Le fonctionnaire est dépeint comme quelqu'un qui travaille peu, prend beaucoup de vacances, gagne beaucoup d'argent et touche une retraite confortable. On en fait encore une caricature, à l'image de la série télévisée « De Collega's ». La police, les pompiers, la défense, l'enseignement, les soins de santé, les douanes, le contrôle fiscal, les services de collecte des déchets : tous ces secteurs emploient des fonctionnaires qui sont indispensables à notre société. Il est regrettable que les médias et l'opinion publique reprennent constamment cette image erronée. À l'avenir, nous devons tout mettre en œuvre pour nous débarrasser de cette image négative. »

Argument : que veulent finalement atteindre les politiques avec une telle opération de dénigrement ?

Patrick : « Il s'agit toujours d'économies. Pour les politiques, l'administration, et donc les fonctionnaires, représentent un coût et un fardeau.





Avec tout le respect que je leur dois, l'administration n'est pas une entreprise rentable. Je n'ai encore entendu aucun parti politique, ni le Premier ministre, s'exprimer sur la direction qu'ils veulent donner aux services publics. Pourquoi ne pas présenter un plan concret ? Quelles sont les missions essentielles de la Fonction publique ? Par ailleurs, il y a peu de cohérence. Vous savez, les départements de la N-VA, en particulier, obtiennent davantage de fonctionnaires : Zuhair Demir, chargée de l'enseignement, obtient 7.000 enseignants supplémentaires ; Theo Francken obtient davantage de militaires pour la Défense... Ce sont aussi des fonctionnaires. Ce n'est donc pas un discours aussi unilatéral qu'il n'y paraît. »

Bea : « On parle toujours du budget, mais derrière ces chiffres, il y a aussi des personnes, et on l'oublie trop souvent. L'image d'Elon Musk avec sa tronçonneuse est gravée dans ma mémoire. C'est purement horrible, et je n'exclus pas que cela puisse arriver chez nous aussi, au vu de qui nous dirige. »

Argument : le Covid aurait entraîné une baisse de la qualité des services publics, en particulier de leur accessibilité directe. Est-ce vrai ?

Patrick : « L'accessibilité des services publics est un problème général. Une administration

doit être accessible, surtout par téléphone. Aujourd'hui, il faut prendre rendez-vous pour être reçu dans une commune, sinon on tombe sur une boîte de dialogue sans fin. Ce n'est pas acceptable. Mais je constate également cela dans des entreprises privées. Et oui, après le Covid, cela est peut-être devenu une facilité de gestion. »

Argument : Bea, comment voyez-vous le rôle d'un syndicat moderne dans ce contexte difficile ?

Bea : « Nous devons abandonner des termes tels que « syndicat » et « confédération syndicale », car ils ne font que renforcer cette image négative. Je préférerais opter pour les termes « fédération » ou « mouvement ». Cela reflète bien le lien entre des personnes qui se trouvent dans la même situation, confrontées aux mêmes problèmes et dont nous devons défendre les intérêts. Nous devons veiller à ce que les personnes se sentent bien au travail, qu'elles aient une belle carrière et en corolaire une retraite méritée. »

Argument : Bea, quels ont été les plus beaux moments de votre carrière de secrétaire générale ?

Bea : « La plus grande satisfaction vient bien sûr du fait d'aider des personnes qui ont été

traitées injustement par les pouvoirs publics. Vous travaillez concrètement avec quelqu'un qui se trouve souvent dans une situation sans issue. Les remerciements que vous recevez ensuite de ces personnes resteront toujours gravés dans votre mémoire. En tant que secrétaire générale, j'ai pu contribuer au développement du SLFP-VSOA en tant qu'organisation moderne qui défend ses membres par le dialogue social lors des négociations. C'est bien sûr différent de l'aide individuelle apportée aux personnes. Mais c'est tout aussi gratifiant, car une bonne organisation est indispensable pour offrir un service individuel de qualité à ses membres. »

Argument : et quels sont vos projets pour votre retraite ?

Bea : « Je vais d'abord prendre des vacances pour faire la transition entre ma vie professionnelle et ma retraite. Ensuite, je vais voir tranquillement ce qui se présente. J'ai également l'intention de prendre soin de ma santé, par exemple en faisant beaucoup d'exercice. Je joue au badminton. J'ai déjà un petit-enfant et un deuxième est en route. Je vais donc leur consacrer beaucoup de temps. »

Argument : et qu'est-ce qui va vous manquer ?

Bea : « Mes collègues. Oui, ce que j'ai vraiment apprécié pendant toutes ces années, c'est le

respect avec lequel les gens sont traités au sein d'une organisation comme le -SLFP-VSOA. »

Argument : mais revenons à aujourd'hui, le gouvernement De Wever est parvenu à un accord sur le budget. Est-ce que cela signifie que tous les problèmes sont résolus ?

Patrick : « Loin de là. L'accord contient quelques ajustements positifs par rapport au plan initial, tels que la prise en compte des jours de maladie et de la première année de carrière incomplète pour le calcul de la pension. Et cela grâce à nos actions. Mais cela n'est pas suffisant pour le SLFP-VSOA. Il n'y aura pas de saut d'index, mais un « index de centimes ». Cela signifie que les salaires continueront d'augmenter en fonction du coût de la vie, mais pas dans la même mesure pour tout le monde. En d'autres termes, le pouvoir d'achat sera affecté, y compris celui des retraités. Le fait que cette mesure puisse être invoquée au maximum deux fois pendant cette législature, à savoir une fois en 2026 et une fois en 2028, n'est pas du tout rassurant. La perte sur votre salaire vous accompagnera pendant le reste de votre carrière. L'indexation des loyers, par exemple, ne connaîtra pas d'indexation en centimes. En bref : encore une fois, une économie pure et simple se fait au détriment de toutes les familles. »

Bea Foubert à propos de la réforme des pensions : « Ce sont des mesures scélérates. »

Bea : « J'ai ici un tableau répertoriant toutes les atteintes aux droits acquis. Et elles sont nombreuses : suppression de la péréquation, introduction d'un malus, révision de votre carrière à partir de 2027, mais vous ne pouvez plus refaire votre carrière. C'est de la pure tromperie. De plus, cette réforme des pensions est souvent contraire à l'accord de gouvernement dans de nombreux domaines. Je pense par exemple à la condition de travail. Ce sont des mesures scélérates. Par ailleurs, on ne tenait pas compte du service militaire ou du congé de maternité pour le calcul de la carrière. Si vous vouliez prendre votre retraite à 60 ans, vous ne pouviez rien faire d'autre que de travailler. Il faut tenir compte de la grossesse, ce n'est tout de même pas une



maladie ? Le gouvernement enfreint sciemment les règles juridiques et commet donc un délit. Lorsque nous le signalons, on nous rit au nez, y compris les universitaires autour de la table... »

Patrick Roijens : « Nous allons réfléchir à d'éventuelles actions futures. »

Argument : d'autres actions sont-elles prévues ?

Patrick : « Nous attendons maintenant la publication des lois concernées. Nous réfléchirons ensuite aux prochaines étapes possibles. Cela reste en effet une pilule très amère à avaler :

l'attaque contre les pensions des fonctionnaires est encore très profonde. Tout le monde subit une perte de pouvoir d'achat. La classe moyenne active en fait les frais. Mais nous ne sommes pas non plus irréalistes, la situation budgétaire reste dramatique. L'euphorie, comme chez De Wever, est totalement déplacée. Mais nous voulons contribuer de manière constructive à la recherche de solutions. Il est faux de dire que les syndicats sont contre tout, comme on l'entend souvent dans le monde politique. Nous savons bien que des changements sont nécessaires. »

Argument : merci beaucoup pour cet entretien.

INTERVIEW :
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Augmentation d'un cinquième en quatre ans

La violence contre les fonctionnaires augmente

Au cours des dernières années, le nombre de procès-verbaux pour violence contre des fonctionnaires a augmenté de 19 %.

D'après les chiffres que le SLFP a obtenus auprès de la police, le nombre de faits de coups et blessures à l'encontre, entre autres, du personnel de police, des professions médicales, des transports publics et d'autres services publics est passé de 1.414 en 2020 à 1.688 en 2024.

Ces chiffres ne reprennent que le nombre de faits enregistrés de coups et blessures volontaires à l'encontre de personnes exerçant une fonction publique, entraînant une incapacité de travail, et pour lesquels un procès-verbal a été rédigé. En réalité, ce nombre est beaucoup plus élevé, car tout le monde ne dépose pas plainte et l'enregistrement pourrait être amélioré.

Plus de respect

L'accord de gouvernement 2025-2029 est clair : « Les membres du personnel des services publics méritent du respect. Aucun acte de violence ou de menace à l'encontre de personnes exerçant une fonction sociétale, comme par exemple : pompier, policier, enseignant, ambulancier, ... ne peut rester sans conséquence. » Le SLFP souhaite volontiers collaborer à cet objectif.

Le SLFP demande des mesures concrètes visant à renforcer la sécurité et le respect pour les personnes qui s'engagent chaque jour au service des citoyens de ce pays. Le SLFP tend la main et souhaite s'asseoir à la table pour fixer des mesures concrètes.

Le SLFP propose les mesures suivantes :

- protocoles stricts : mise en place de protocoles stricts par la justice afin de tendre vers une véritable tolérance zéro pour toute forme de violence à l'égard du personnel des services publics ;
- soutien et suivi : offrir un soutien direct et un suivi aux fonctionnaires confrontés à l'agression ou à la violence ;
- dépôt de plainte : veiller à ce qu'une plainte soit toujours déposée auprès de la police après un incident. Cela contribue non seule-



ment à poursuivre les auteurs, mais envoie également un signal clair que la violence n'est pas tolérée ;

- enregistrement adéquat de tous les faits de violence contre le personnel public : de cette manière, tous les faits (moment, lieu, circonstances) peuvent être cartographiés de manière claire ;
- campagnes de sensibilisation : campagnes visant à sensibiliser le public au fait que la violence contre les fonctionnaires n'est jamais acceptable et que ses conséquences ne restent pas impunies.

Chiffres pour l'année 2024	
Coups portés à un agent de police	891
Coups portés au personnel d'une profession médicale	357
Coups portés au personnel des transports publics	274
Coups portés au personnel d'autres services publics	153
Coups portés au personnel des pompiers/protection civile	13 (*)

(*) L'enregistrement des faits de violence contre les pompiers/protection civile n'a été intégré dans la base de données générale de la police qu'en cours d'année 2023.

Pour plus de clarté, les chiffres ci-dessus concernent uniquement les faits enregistrés par

la police de coups et blessures volontaires contre le personnel public. Les faits de violence verbale, menaces ou rébellion lors d'une intervention policière, par exemple, n'en font pas partie.

Le problème de la violence est également plus important pour les services d'incendie que ne l'indiquent les données de la police. Pour la seule année 2022, les 27 zones de secours ont enregistré nationalement les faits suivants (sur base des rapports d'intervention) :

2022	
Violence verbale	334
Violence physique	66
Jet de divers objets	31
TOTAL	431 (*)

(*) Source : Ministère de l'Intérieur – Sécurité civile

Inacceptable

« Les citoyens demandent un bon enseignement pour leurs enfants, les meilleurs soins, des transports publics de qualité et des rues sûres. Pour cela, il faut une puissance publique forte avec du respect pour les fonctionnaires qui s'y consacrent quotidiennement. Le fait que de la violence soit utilisée contre ces personnes est inacceptable et le SLFP continuera de s'y opposer », déclare Patrick Roijens, Président général du SLFP. ■

Les jours de pont

Encore un recul

La circulaire fixant les jours de pont pour 2026 a été publiée au Moniteur belge. Potentiellement, trois jours de pont pouvaient être accordés : le vendredi 2 janvier 2026, le vendredi 15 mai 2026 et le lundi 20 juillet 2026. La manière dont cette décision a été prise est regrettable.

Le gouvernement a décidé de ne pas accorder de jour de pont le 2 janvier 2026. Les deux autres sont en revanche octroyés.

Malheureusement les négociations n'ont été menées que pour la forme. Après la décision du gouvernement de n'accorder que deux jours de pont, aucune concertation même informelle n'a eu lieu avec les organisations syndicales représentatives sur le choix de ces deux jours.

Le fait que les jours de pont accordés aient déjà été annoncés avant les négociations renforce encore ce constat. Le SLFP a souligné qu'il ne pouvait se satisfaire de négociations dépourvues de contenu, dans lesquelles les organisations syndicales sont mises devant un fait accompli.

C'est regrettable

Le SLFP déplore également la décision dogmatique du gouvernement de ne pas accorder de jour de pont le 2 janvier 2026. Pourtant, il s'agit d'un vendredi suivant un jour férié légal pour lequel un jour de pont est traditionnellement toujours attribué et pour lequel un projet antérieur prévoyait l'octroi automatique d'un jour de pont.

En outre, une évaluation est traditionnellement réalisée en tenant compte du coût de la remise en service des infrastructures pour une seule journée, pendant la période hivernale, après la fermeture des services fédéraux entre Noël et le Nouvel An. Ce coût est conséquent. Le fait de ne pas accorder de jour de pont est en outre disproportionné par rapport aux mesures énergétiques et aux recommandations imposées aux bâtiments dans lesquels sont installés les services publics fédéraux.

À partir de 2027, les jours de pont seront régis par un nouvel arrêté royal qui introduit un article 14bis dans l'arrêté sur les congés.

La date de l'Ascension variant chaque année, mais tombant toujours un jeudi, une dispense de service sera automatiquement octroyée à partir de 2027, le vendredi qui suit cette fête légale.

En outre, une autre dispense de service sera accordée pour un lundi précédant un jour férié légal tombant un mardi ou pour un vendredi suivant un jour férié légal tombant un jeudi. Le nombre de jours de pont est ainsi fixé à deux, ce qui limite définitivement la liberté du ministre compétent de la Fonction publique d'accorder davantage de jours de pont.

En 2027, un seul jour répond à ces conditions. Outre le lendemain de l'Ascension (vendredi 7 mai 2027), le lendemain de l'Armistice (vendredi 12 novembre 2027) sera également un jour de pont.

Pour 2028, les jours de pont seront le vendredi 26 mai 2028 et le lundi 14 août 2028.

En 2029, outre le lendemain de l'Ascension (vendredi 11 mai 2029), deux autres jours de pont possibles sont liés à un jour férié légal, à savoir le lundi 30 avril 2029 (la veille de la fête du Travail) et le lundi 24 décembre 2029 (la veille de Noël). Dans ce cas, la ou le ministre chargé(e) de la Fonction publique annonce la date de la dispense de service flottante au plus tard le 30 novembre de l'année précédente.

Si aucune décision n'est prise, une dispense de service est automatiquement accordée le premier jour de l'année concernée qui remplit les conditions mentionnées. Dans ce dernier cas, aucune négociation n'aura lieu à ce sujet.

Incompréhensible

Cet arrêté royal implique essentiellement un recul définitif.

Jusqu'à présent, des jours de pont pouvaient être accordés en relation avec les jours fériés légaux et réglementaires. À l'avenir, nous ne pourrions plus bénéficier d'un jour de pont pour la commémoration des défunts (2 novembre) ou la fête de la Dynastie (15 novembre). Après le lendemain de Noël (26 décembre), un congé automatique est accordé jusqu'au 1er janvier.

Cela est incompréhensible, car les jours fériés réglementaires tombent précisément pendant la période hivernale et le coût de la remise en service des bâtiments pour un seul jour pendant cette période est plus élevé qu'en été.

On ignore si cette restriction trouve son origine dans l'opposition de certains partis de la majorité à l'égard de la dynastie.

Pour les années au cours desquelles plusieurs dispenses de service flottantes sont possibles, les négociations sur le choix du jour deviennent impossibles lorsque ce jour de pont est fixé automatiquement, par suite de l'omission de la/du ministre de présenter une circulaire à la négociation.

Une fois de plus, un élément est retiré à la fonction publique administrative fédérale. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Porte-parole SLFP au Comité B

Crise financière à la commune de Saint-Josse

L'impact sur le personnel est imbuvable !

La commune de Saint-Josse fait face à un grave déficit budgétaire (estimé à des dizaines de millions d'euros) dû à la hausse des dépenses et à la baisse des subsides, nécessitant une intervention de la Région bruxelloise pour garantir les services publics via une avance de trésorerie et un plan de redressement strict avec tutelle financière. Des mesures d'économies sont mises en place. Le personnel en paie le prix. Le SLFP-ALR et les collègues des autres organisations syndicales font face en front commun.



La situation n'évolue pas : les travailleurs ne disposent d'aucune information concernant leur avenir professionnel. Le manque de respect, le mépris et la surdité du Collège des Bourgmestre et Échevins dans le cadre de la concertation sociale sont tout simplement impressionnants.

Une parodie

En effet, les représentants du personnel communal ont été invités par l'autorité à une séance extraordinaire du Comité particulier de négociation, le 21 novembre 2025, avec des points à l'ordre du jour visant à faire des économies sur le dos du personnel, sans aucune documentation ni in-

formation à l'appui. Une parodie sans nom... qui viole effrontément les dispositions du statut syndical des services publics.

Les travailleur-euse-s attendaient depuis des semaines que leurs représentants syndicaux soient enfin informés de ce qui les attend, dans le cadre

du suivi de la crise financière de la Commune, dont ils sont les premières victimes.

La négociation a été réduite par le Bourgmestre à une séance du type « circulez, il n'y a rien à voir », aucune question des trois organisations syndicales n'ayant trouvé de réponse, si ce n'est : « Il n'y a plus d'argent, donc je ne paierai notamment pas la prime de fin d'année, et le paiement des chèques-repas n'est pas certain non plus pour l'année prochaine. »

Nous soulignons le caractère méprisant avec lequel la réunion a été menée, et surtout le manque de respect envers le personnel, que l'on avertit trois semaines avant le paiement qu'il n'aura pas sa prime. Il n'y a eu aucun mot d'excuse ou de regret de la part du Bourgmestre, bien au contraire. Il a même déclaré haut et fort qu'il était heureux de la suspension du télétravail.

Concernant les heures supplémentaires, il accuse les ouvriers de les gonfler, estimant que ces personnes viennent « pour prendre un café » et qu'ils ne doivent dès lors bénéficier d'aucune heure supplémentaire.

l'Esclavage

Si l'esclavage n'avait pas été aboli, nous aurions un bel exemple de ce qu'il serait aujourd'hui.

Le Bourgmestre ne prend ses responsabilités que lorsqu'il y a de l'argent, mais gérer une crise « en bon père de famille », en collaborant avec les représentants syndicaux, n'est manifestement pas une posture qu'il souhaite adopter. Depuis un mois, les organisations syndicales tentent - sans succès, et sans aucune réponse ni réaction de l'autorité - d'obtenir des informations claires. La concertation sociale de vendredi dernier a simplement dû être arrachée, suite aux actions menées avec les travailleur-euse-s la semaine passée.

Une chose est certaine : l'autorité politique communale n'a pas envie de communiquer clairement sur ce sujet, ni avec les organisations syndicales, ni avec les travailleur-euse-s, qu'elle laisse depuis plus d'un mois dans un profond mal-être, notamment suite aux cinq licenciements intempestifs. Le silence assourdissant en dit pourtant long : le refus de communiquer est une communication en soi.

Il en va de même pour l'autorité politique du CPAS, que nous avons interpellée via son Conseil de l'Action Sociale le 5 novembre, au sujet des rumeurs concernant une éventuelle fermeture de la polyclinique du CPAS à la fin de l'année. Là encore : silence total. Aucune réaction, aucun

accusé de réception. Pendant ce temps, les travailleurs de la polyclinique continuent à travailler dans l'incertitude la plus totale.

Les conséquences

Les informations que nous avons pu arracher, malgré une attitude du Bourgmestre agressive, fermée et irresponsable, sont maigres :

- il n'y aura pas de prime de fin d'année ;
- les chèques-repas seront accordés en 2025... pour après, on ne sait pas ;
- selon le Bourgmestre, les heures supplémentaires n'existent pas et ne peuvent atteindre des centaines ou milliers d'heures : il s'agirait d'une « invention » des travailleurs, même si elles sont contresignées par des responsables hiérarchiques ;
- les journées de réduction du temps de travail sont maintenues pour les travailleurs qui en bénéficient actuellement, mais ne seront plus accessibles aux futurs agents, créant une discrimination flagrante. Le Collège doit encore prendre cette décision formellement la semaine prochaine ;
- des bâtiments communaux seront vendus, sans précision ;
- l'activité « Carnaval 2026 » est annulée, ainsi que tous les « projets futiles » (dixit le Bourgmestre) ;
- aucun chiffre n'est disponible : le Bourgmestre renvoie vers la tutelle régionale et vers le travail de l'inspecteur, qui doit encore « mettre ses calculs sur papier ».

Ces informations n'ont fait l'objet d'aucune confirmation écrite et ont été jetées oralement à la face des organisations syndicales.

Notre constat

Lamentable ! Le Bourgmestre réduit son mandat de Président du Comité particulier de négociation à des lamentations et reproches envers les représentants syndicaux, parce qu'ils osent poser des questions légitimes ! Le dialogue social ne fait clairement pas partie de ses priorités. Nous avons malheureusement trouvé pour le personnel communal l'incarnation parfaite de l'adage : « Il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. »

Assemblée pour le personnel

Le 27 novembre 2025, les syndicats ont tenu une assemblée générale pour leurs membres, afin d'obtenir un mandat pour continuer à rap-



peler aux autorités communales leurs obligations et leur devoir envers les travailleurs... via de nouvelles actions syndicales si nécessaire.

Un premier jour de grève a eu lieu dans les deux institutions (Commune et CPAS) le 9 décembre 2025.

Nous n'avons pas dit notre dernier mot ! ■

SLFP-VRT construit un avenir solide

SLFP-VRT, la section du SLFP au sein de la radiotélévision publique, déborde d'énergie. Nous nous engageons dans une voie placée sous le signe du renouveau et de l'engagement. À une époque où l'incertitude grandit et où la pression sur le personnel ne cesse d'augmenter, nous choisissons délibérément de faire entendre notre voix plus fort que jamais.



Luck Verbeeck, libre de service SLFP-VRT

Travail auprès des jeunes en cours de préparation

L'une des évolutions les plus prometteuses est l'enquête menée auprès des jeunes, qui bat son plein. Nous voulons savoir ce que les jeunes collaborateurs attendent aujourd'hui de leur syndicat. Qu'est-ce qui les motive ? Quelles sont leurs préoccupations ? Et comment pouvons-nous, en tant que SLFP-VRT, mieux nous adapter à leur réalité ? Nous construisons une image rafraîchissante qui montre que nous sommes là pour tout le monde : des nouveaux venus aux plus expérimentés. Les jeunes sont l'avenir de la VRT et de notre organisation. C'est pourquoi nous investissons aujourd'hui dans leur voix et leur engagement.

Un vent nouveau

Une nouvelle campagne apporte un élan supplémentaire. Après une préparation minutieuse, nous avons lancé avec succès une nouvelle campagne. Elle porte sur la visibilité au sein de la VRT et au-delà. Car aujourd'hui, celui qui n'est pas visible n'est tout simplement pas entendu.

Nous misons sur une communication claire et une présence qui fait sentir que SLFP-VRT est là pour vous. Nous ne voulons pas seulement parler de changement, mais aussi le montrer à travers des rencontres et des contacts directs avec nos collègues sur le terrain.

Des défis difficiles

Les temps sont durs pour tout le monde, cela ne fait aucun doute. En plus des économies découlant du récent accord de gestion, des mesures supplémentaires menacent d'être prises. Les marges sont faibles, les bons temps sont révolus et toutes les astuces connues ont déjà été utilisées pour en faire toujours plus avec moins de moyens. La direction de la VRT souhaite geler les salaires pendant cinq ans et augmenter encore la charge de travail en ne remplaçant pas 50 retraités. Les négociations sur l'accord sectoriel pour les contractuels (ASC) s'annoncent difficiles, et cela ne vaut pas seulement pour la VRT. L'ensemble de la région flamande, des départements aux institutions, sent le souffle des nouvelles économies dans son dos. Ce qui se

passé chez nous est le reflet d'une réalité plus large.

« Plus que jamais, besoin de clarté et de fiabilité. »

Dans ce contexte, il est nécessaire de pouvoir compter sur un syndicat qui s'exprime en toute franchise. Pas de promesses vaines, pas de couleur politique, mais de la clarté, de la fiabilité et de l'indépendance. Nous ne prenons pas position pour être populaires, mais pour faire ce qui est juste. C'est là notre force, mais aussi notre défi dans un paysage médiatique complexe.

La visibilité, pas un mot à la mode

Lorsque nous disons que nous voulons être « plus visibles », nous ne parlons pas seulement d'affiches ou de newsletters supplémentaires. Nous voulons être présents là où cela compte : dans les discussions avec la direction, dans les salles de rédaction, auprès des équipes techniques, des freelances et des jeunes créateurs qui ne savent parfois pas vers qui se tourner.

Plus forts ensemble

Notre message est empreint de réalisme, mais aussi d'espoir. Oui, les temps sont incertains et les économies pèsent lourd. Mais en même temps, nous ressentons une nouvelle énergie au sein de notre organisation. Les choses bougent. Nos collègues retroussent leurs manches et croient de plus en plus en ce que nous pouvons accomplir ensemble.

SLFP-VRT ne veut pas être un simple spectateur des changements qui nous submergent. Nous voulons être aux commandes, et cela n'est possible que si nous sommes visibles, impliqués et unis.

SLFP-VRT : prêts à faire la différence. ■

Le syndicat : entre visibilité et mobilisation

À l'ère du numérique, les organisations syndicales se retrouvent confrontées à une double dynamique : d'une part la nécessité de moderniser leur communication et leurs formes de mobilisation, d'autre part la question de l'adhésion, du renouvellement des publics et de l'efficacité de l'action. Les réseaux sociaux apparaissent comme un outil performant dans cette transformation.



lien avec les adhérents, déclencher ou accompagner des actions collectives ou des campagnes, construire ou renforcer une identité collective via des contenus.

L'usage des réseaux sociaux représente une opportunité réelle, une visibilité un renouvellement des publics, une mobilisation plus fluide mais n'est pas un remède miracle. L'efficacité dépend de la stratégie, des ressources, de l'intégration avec l'ensemble des actions syndicales et de la capacité à engager réellement les adhérents. À l'heure où les formes de travail, d'emploi et de mobilisation évoluent rapidement, un syndicalisme capable d'embrasser le numérique tout en conservant ses fondamentaux de représentation collective aura un atout pour rester pertinent.

STAY TUNED :

connectez-vous maintenant sur nos réseaux sociaux

Cela ne porte toutefois pas atteinte à l'élément central de notre action syndicale : le contact personnel avec les membres.

Cela reste et restera notre priorité !

Historiquement, la communication syndicale s'appuyait principalement sur des moyens « traditionnels » : tracts papier, affichage, réunions, courrier, messagerie interne. La montée des technologies de l'information et de la communication et l'arrivée des réseaux so-

ciaux ont progressivement imposé de nouveaux canaux.

Les réseaux sociaux permettent au SLFP-Ordre Judiciaire d'accroître sa visibilité et atteindre de nouveaux publics, notamment les jeunes ou les travailleurs précaires, maintenir et renforcer le

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

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



VSOA rechterlijke orde/ SLFP ordre judiciaire

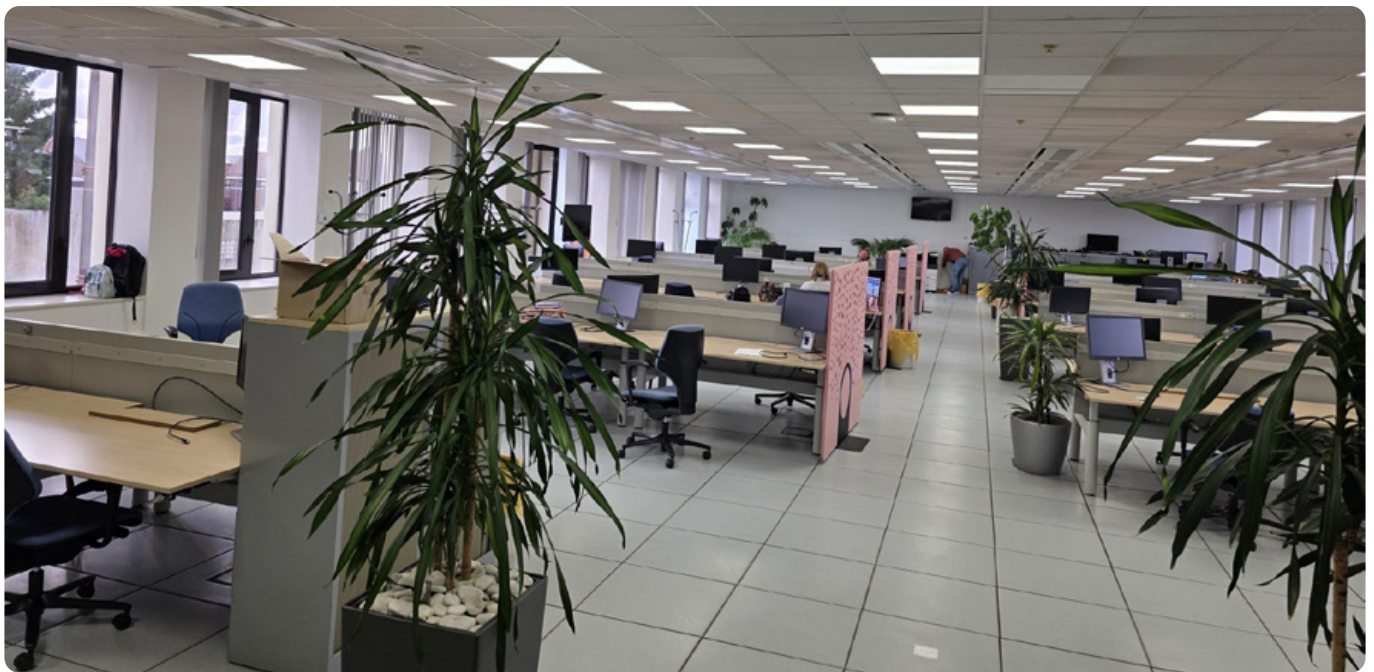


slfpvsoa_roj

Des espaces de travail repensés pour le bien-être des collaborateurs

Chez Proximus, le bien-être au travail n'est pas une simple intention : c'est une réalité concrète portée par des actions visibles sur le terrain. Le SLFP-Proximus joue un rôle actif dans cette dynamique, en siégeant dans tous les organes officiels liés à la qualité de vie au travail, tels que les groupes de travail "Bien-être" et les CPLSB (Commission Paritaire Locale pour la négociation Sociale et le bien-être au travail) en région.

Objectif : créer des environnements professionnels sains, sécurisés et motivants.



Le site de Marcinelle illustre parfaitement cette volonté. Grâce à une collaboration étroite entre la division GIS et les partenaires sociaux, l'un des plateaux du site a été entièrement transformé. Réaménagement des bureaux, installation de nouveaux stores, panneaux anti-bruit, casiers de rangement : tout a été pensé pour améliorer le confort des équipes. À cela s'ajoutent une réorganisation du câblage électrique et un nettoyage complet du système de climatisation, garantissant un cadre de travail plus agréable et performant. Mais Marcinelle n'est pas un cas isolé. D'autres bâtiments comme Namur, Mons, Boréal et Evere ont également bénéficié de rénovations. Les espaces y ont été repensés pour offrir davantage de confort, dans une logique de modernisation continue des infrastructures.

Un engagement quotidien

Ces transformations ne sont pas le fruit du hasard. Elles traduisent

l'engagement constant du SLFP-Proximus à améliorer les conditions de travail de ses affiliés. Présent, à l'écoute et proactif, le groupe agit chaque jour pour soutenir les collaborateurs dans leur quotidien, avec une ambition claire : faire du lieu de travail un espace où il fait bon vivre et évoluer.

Joyeuses fêtes !

À l'approche de la fin d'année, le SLFP-Proximus tient à souhaiter à tous ses affiliés de très belles fêtes. Que cette période soit synonyme de repos, de chaleur et de moments précieux en famille ou entre collègues. Que cette nouvelle année soit placée sous le signe du respect, de la reconnaissance et de la justice sociale.

Le SLFP-Proximus restera à vos côtés pour continuer à faire entendre votre voix, défendre vos intérêts et construire, ensemble, un avenir plus équitable. ■

Le rôle du SLFP-Poste dans la transformation de bpost

Entre continuité et changement

En juin 2025, nous évoquions déjà les nombreux projets pilotes menés au sein de bpost. Cette transformation se poursuit et est désormais devenue vitale pour l'entreprise. Le SLFP-Poste souhaite apporter de la clarté quant à ce que nous, en tant qu'organisation syndicale, pouvons et devons faire : d'une part, défendre les intérêts du personnel, et d'autre part, contribuer à la pérennité de notre entreprise. Cela peut sembler contradictoire à première vue, mais ça ne l'est pas.

La réalité est claire : le volume du courrier diminue de manière drastique d'année en année. À partir du 1er janvier 2026, l'obligation de facturation électronique pour les entreprises accentuera encore cette baisse. Concernant les « envois non-adressés » (ENA), nous constatons également que plusieurs grandes entreprises optent pour des concurrents moins chers, mais offrant une qualité inférieure. Nous devons aussi nous interroger : les applications proposées par les grandes enseignes, permettant aux clients de recevoir directement des promotions numériques, ne sont-elles pas la véritable raison pour laquelle certains ne travaillent plus avec bpost ? Le papier et l'impression sont devenus plus coûteux, tandis que les solutions numériques constituent une alternative bon marché et rapide.

Les revenus sous pression

Les revenus de bpost sont donc sous pression. De plus, l'absence de clarté de la part du gouvernement concernant le nouveau contrat de gestion (à partir de 2027) accentue l'incertitude. Rappelons qu'il s'agit toujours de 25 000 familles qui vivent, totalement ou partiellement, du travail au sein de bpost. Il est donc essentiel de garantir la stabilité et une vision à long terme. L'instabilité sur le lieu de travail entraîne inévitablement une perte de confiance chez les clients, et la concurrence reste constamment à l'affût pour récupérer des volumes d'activité. Leur mode de fonctionnement différent leur permet d'ailleurs de réagir beaucoup plus rapidement.

Le SLFP-Poste est pleinement conscient de la lourde responsabilité qui lui incombe. Le

bien-être du personnel demeure une priorité absolue pour nous. C'est pourquoi nous tenons à préciser que le SLFP-Poste n'approuve pas toutes les décisions automatiquement. Selon la législation, bpost n'a besoin que d'une majorité des deux tiers pour modifier les statuts, les conventions collectives de travail ou le règlement de travail. Il existe toutefois des exceptions, notamment en matière de prévention et de protection au travail.

En ce qui concerne les réorganisations et les adaptations d'horaires, l'entreprise n'a pas besoin de l'approbation formelle des organisations syndicales, même si notre avis est généralement sollicité - car bpost a, elle aussi, intérêt à faire fonctionner son organisation de manière efficace. C'est cet équilibre que nous cherchons à atteindre : une situation gagnant-gagnant.

Malheureusement, de nombreux responsables locaux pensent encore que les syndicats approuvent tout et portent donc la "responsabilité" de chaque changement. Cette perception est erronée.

Une entreprise viable

Le SLFP-Poste continuera à défendre les intérêts de ses membres et, plus largement, de l'ensemble du personnel. Nous devons veiller à ce que le personnel actuel puisse continuer à travailler dans une entreprise viable. Cela exige parfois de trouver un juste équilibre et des compromis.

Ceci était la dernière version papier d'Argument. Désormais on vous informera régulièrement sur la situation de bpost via notre page blog sur www.slf-poste.be. ■

Rudy Mellaerts 1967-2025



Le 18 novembre 2025, nous avons perdu, de manière totalement inopinée, notre collègue Rudy. Après de nombreuses années en tant que Président Régional du Brabant flamand, il était devenu, en novembre 2020, délégué de secteur du SLFP-Poste pour cette région.

Ami Rudy, tu as disparu de notre entourage si soudainement et si rapidement.

Il n'existe aucun mot pour exprimer cette perte. Tu resteras à jamais présent dans nos pensées. ■

Une régression sociale

Après une analyse approfondie et une large consultation au sein de notre organisation, le SLFP-Cheminots constate que le projet de protocole d'accord, tel qu'il est présenté aujourd'hui, comporte des risques inacceptables pour le statut, la sécurité de l'emploi et les droits sociaux du personnel des chemins de fer.



Nous voulons être très clairs : « Le statut du personnel des chemins de fer n'est pas un détail ni un vestige administratif du passé. C'est le fondement sur lequel reposent la protection sociale, la neutralité et la continuité du service public ferroviaire. Détruire ce fondement sous prétexte de modernisation, ce n'est pas un progrès, c'est une régression sociale. »

En résumé :

1. Contractualisation à partir de 2028 – un point de rupture

Le SLFP-Cheminots s'oppose résolument à la disposition qui introduit l'emploi contractuel comme norme à partir du 1er janvier 2028.

Cette mesure va directement à l'encontre de l'accord de gouvernement, qui parle explicitement d'une modernisation dans le respect des droits existants. Instaurer « le contrat comme règle, le statut comme exception » revient à affaiblir progressivement le caractère public du chemin de fer, et constitue un choix politique qui n'a rien à voir avec la technique ferroviaire ni avec la qualité du service rendu aux voyageurs.

2. "Force économique majeure" – un précédent dangereux

L'introduction du principe de "force économique majeure" permettrait de réduire le personnel - statutaire et contractuel - en cas de "perte de parts de marché" ou de "difficultés financières". Il s'agit d'une clause de libéralisation qui sape le principe de la sécurité de l'emploi et de la protection égale pour tous.

Nous mettons en garde : cet article pourrait, dans la pratique, conduire à des départs forcés, à un affaiblissement social et à des économies réalisées sur le dos du personnel.

3. Dialogue social sous pression

Le document qui prévoit qu'en l'absence d'un accord syndical unanime, le régime contractuel entre automatiquement en vigueur, constitue un moyen de chantage et une violation de l'esprit du dialogue social. Le dialogue social repose sur l'égalité, pas sur la menace. Ce type de disposition mine la confiance et la légitimité du processus de concertation.

4. Modernisation ≠ démolition

Le SLFP-Cheminots n'est pas opposé à la modernisation. Nous plaçons depuis des années pour une organisation du travail moderne, des processus efficaces et des formations performantes.

Mais cela ne peut se faire qu'avec le respect du statut, de la sécurité de l'emploi et des droits collectifs du personnel. Moderniser sans fondement social, c'est détruire.

5. Responsabilité sociale et vision

Les chemins de fer belges n'ont pas besoin d'une logique d'économies ou d'une flexibilité idéologique, mais de stabilité, de savoir-faire et de confiance. Les véritables gains d'efficacité ne se trouvent pas parmi les travailleurs, mais au sommet de la structure : trois CEO et une multitude de fonctions de direction dont aucun cheminot n'a jamais eu besoin.



6. Notre conclusion

Le SLFP-Cheminots rejette le projet de protocole d'accord dans sa forme actuelle.

Nous réaffirmons notre volonté de poursuivre le dialogue, mais uniquement sur la base des principes suivants :

- Le maintien du statut comme pilier structurel du service public ferroviaire ;
- L'exclusion du principe de "force économique majeure" comme motif de licenciement ;
- La garantie qu'aucune disposition ne soit contraire à l'esprit de l'accord de gouvernement fédéral ;

- Une modernisation fondée sur le respect des personnes, et non sur des objectifs d'austérité.

Nous appelons le ministre ainsi que les directions de la SNCB, d'Infrabel et de HR Rail à rejoindre à la table des négociations avec un véritable accord social qui renforce le rail au lieu de le démanteler.

Le SLFP-Cheminots reste fidèle à sa mission : défendre un chemin de fer fort, fiable et public avec dignité pour celles et ceux qui le font rouler.

Droit de réponse à l'article 'Un accord social ? Pas pour le SLFP-Défense !'

Dans le numéro de septembre de ce magazine (SLFP argument) figure un article concernant l'accord social pour le personnel de la Défense. Cet article donne une image incomplète et déformée de la réalité et cite de façon erronée le président de l'ACMP-CGPM (Yves Huwart).

Les faits exacts sont les suivants : la CGSP Défense a proposé, le mardi 22 juillet, de tenir une réunion en ligne via Teams le jeudi 24 juillet en fin d'après-midi et de se réunir le vendredi 25 à 8h00. Yves Huwart a réagi comme suit : « Le 24

en fin d'après-midi (après 16h00) via Teams, cela devrait aller pour moi. Le 25 à 08h00 me semble difficilement envisageable. Pour ceux qui ne l'ont pas encore compris : je ne suis pas vraiment un lève-tôt... » (réaction accompagnée de quelques émojis pour souligner le caractère humoristique de cette remarque).

La CSC a accepté une réunion via Teams le 24. Le président du SLFP Défense a réagi qu'il préférerait le vendredi matin (donc le 25), mais a promis qu'il mettrait les autres au courant le lendemain.

Le lendemain, après insistance de la CSC Défense, la réponse fut : « Nous ne pouvons pas demain, enquête seulement prête vendredi matin ».

Il ressort donc que le SLFP Défense n'était manifestement pas disposé à organiser encore une réunion du front commun syndical le jeudi 24 juillet. Yves Huwart regrette que l'article laisse entendre qu'il ne souhaitait plus consulter les autres organisations syndicales, ce qui est manifestement inexact.

Une meilleure attractivité de la fonction à la Police

À titre d'introduction : il convient tout d'abord de noter que le SLFP-Police établit une distinction entre son mémorandum et son cahier revendicatif. Le mémorandum du SLFP-Police est un document qui examine le fonctionnement interne et l'organisation de la police intégrée, et dans lequel le SLFP-Police expose sa vision ainsi que ses propositions d'amélioration.



© Kim VANBESSEN

Le présent cahier revendicatif met l'accent sur les membres du personnel eux-mêmes et vise à renforcer l'attractivité de la fonction, ainsi qu'à améliorer le bien-être et le pouvoir d'achat du personnel.

1. Échelles barémiques

D'après une étude comparative réalisée en 2016 par nos services, dans laquelle les

échelles barémiques de la fonction publique ont été comparées à celles de la police intégrée, il est apparu clairement que les barèmes de la police sont obsolètes.

De plus, depuis 2014, certaines fonctions au sein de la fonction publique ont été reconnues comme particulières et spécialisées, en raison d'une formation complémentaire éventuelle,

d'une charge psychosociale spécifique et/ou d'un caractère dangereux. Ces fonctions spécialisées ont dès lors bénéficié d'un nouveau barème. Malheureusement, la police intégrée a été oubliée à ce moment-là.

Les autorités ont reconnu cet oubli et, en 2019, sous le ministre Jambon, ont lancé une première opération – la fameuse «correction ba-

«rémique» – visant à aligner les barèmes de rémunération sur ceux de la fonction publique. Il a logiquement été donné la priorité aux cadres les plus désavantagés par rapport à d'autres catégories professionnelles.

Toutes les parties autour de la table étaient alors convaincues qu'il ne s'agissait que d'une première étape.

Sous la ministre Verlinden, un accord sectoriel a été négocié, prévoyant une mise en œuvre en deux phases. Une première partie, étalée dans le temps, représentait environ 70 euros nets par mois.

Une deuxième phase devait être négociée au cours des premiers mois de 2024. Cependant, cette phase n'a jamais été lancée, ce qui a encore accentué la rupture de confiance avec le gouvernement VIVALDI. Les autres volets quantitatifs négociés n'ont, eux non plus, pas encore été mis en œuvre.

Nous avons dès lors accueilli avec satisfaction le passage suivant dans l'accord de gouvernement actuel :

« Nos services de police doivent se sentir respectés. Nous relançons dès lors les négociations avec les organisations syndicales de la police afin de conclure le deuxième volet de l'accord sectoriel pour la police intégrée, dans le but de positionner la police comme un employeur attractif. »

Dans ce cadre quantitatif, les actions suivantes doivent être entreprises :

- Mise en œuvre du deuxième volet des négociations sectorielles 2020-2024;
- Revalorisation des échelles barémiques;
- Révision et revalorisation des fonctions spécialisées;
- Adaptation du système de pondération du personnel Calog;
- Conformément au protocole d'accord, mise en place d'une compensation quantitative pour les services de première ligne qui ne peuvent bénéficier de l'indemnité de télétravail.

Les échelles barémiques et le statut doivent être revalorisés au cours de la prochaine législature afin de faire de la police intégrée (à nouveau) un employeur attractif.

2. Pensions

Le dossier des pensions constitue l'un des dossiers les plus importants, suscitant beaucoup d'inquiétude et d'incertitude.

Dès le début, le SLFP-Police a souligné la nécessité d'élaborer un texte prévoyant un dispositif « en régime ». La principale raison pour laquelle le SLFP-Police n'a pas approuvé le régime NAPAP actuel réside précisément dans l'incertitude portée par l'arrêté royal.

De plus, les droits acquis ne sont pas respectés dans une large mesure. En conséquence, les policiers se sentent méprisés et, une fois de plus, trompés.

Nous insistons dès lors sur la nécessité de :

- Tenir compte des droits acquis (avant l'arrêt) des membres du personnel actuellement en service;
- Prévoir un régime « en régime » pour la réglementation NAPAP;
- Respecter les droits déjà constitués, tels que le coefficient de multiplicateur et les tantièmes;
- Élaborer un régime spécifique pour les « métiers lourds ».

3. Poursuite de la lutte contre la violence à l'égard de la police

Au cours des dix dernières années, non seulement le nombre d'actes de violence à l'encontre des policiers a augmenté, mais cette violence est également devenue de plus en plus brutale.

Le SLFP-Police estime qu'il est temps d'aborder ce problème, encore trop souvent considéré comme un tabou, en l'intégrant – avec l'ensemble des parties concernées – dans un plan et un protocole globaux.

Ce plan global doit viser à prévenir au maximum les conséquences directes, mais aussi à éliminer les effets néfastes indirects, tels que le (sentiment de) manque de soutien que les victimes sont trop souvent contraintes d'endurer :

- Ce plan doit prévoir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques policières visant à prévenir autant que possible la violence à l'égard des policiers;
- Le policier doit bénéficier d'un soutien clair et cohérent, d'une prise en charge et d'un accompagnement avant, pendant et après les faits. La victime ne peut en aucun cas devenir une seconde fois victime. À cet effet, le plan global doit contenir des procédures internes garantissant le respect de tous les droits des victimes;
- Un contrôle doit être organisé sur l'application de l'ensemble des textes légaux et des principes issus des différentes circulaires, afin d'assurer une réelle prise en charge des victimes;
- Une surveillance et un suivi permanents des chiffres et des principes, notamment en ce qui concerne la politique de classement sans suite, telle que prévue par la COL 10/2017, doivent être mis en place;
- Les auteurs potentiels doivent être dissuadés non seulement par un alourdissement des peines, mais surtout par l'application de sanctions effectives, sous quelque forme que ce soit - des peines qui se font réellement sentir. Enfin, une réelle politique de tolérance zéro!
- Enfin, un meilleur dispositif doit être élaboré afin que, dans les cas d'usage de la force légitime, le policier soit considéré et traité comme une victime.

4. Conclusion

Si l'on veut rendre la police intégrée à nouveau attractive, il est indispensable de mettre en place un statut attrayant, respectueux des droits acquis, accompagné d'une meilleure rémunération et d'une protection juridique et psychosociale adéquate.

Nous invitons les autorités à s'y atteler sans délai !

Vincent GILLES

Président SLFP-Police

Vincent HOUSSIN

Vice-Président SLFP-Police

Mot du président

ENGAGEMENT

Nous arrivons à la fin d'une année particulièrement chargée, durant laquelle des décisions politiques ont eu un impact majeur sur le fonctionnement de la Défense.



L'harmonisation prévue par le gouvernement Arizona symbolise une nouvelle étape dans le démantèlement de la Défense : le capital humain est une fois de plus ignoré et la spécificité de notre métier n'est pas reconnue.

« Les promesses faites concernant l'attention portée au personnel ont déjà été mises à mal. »

Il faudra probablement encore quelques années avant que cet impact ne se fasse pleinement sentir sur le terrain, mais les promesses faites concernant l'attention portée au personnel ont déjà été mises à mal. De grands investissements ont été et restent nécessaires pour reconstruire une Défense forte, mais les investissements budgétaires minimaux consacrés au personnel ne suffiront pas à assurer le bien-être de ce même

personnel. C'est une avancée pour le matériel et les infrastructures, mais la mise en œuvre rapide de l'harmonisation constitue un recul bien plus important pour le personnel.

Où en sera encore la confiance si l'on change constamment les règles du jeu en cours de route et si les conditions de carrière ne permettent plus de garantir une compensation pour l'engagement quotidien ?

Pourquoi continuer à partir des années loin de son foyer, à la demande du monde politique, en sacrifiant sa vie de famille, en manquant la croissance des enfants, en revenant avec des maladies qui ne se manifesteront que des années plus tard et qui ne seront pas reconnues parce que la charge de la preuve incombe à l'individu ? Pourquoi risquer sa vie pour cette même nation si, au cours de votre carrière, plus aucune garantie n'est donnée quant aux promesses faites lors de la prise d'engagement ?

Oui, il s'agit bien d'un engagement dont l'impact sur la vie du militaire et de son entourage est immense durant de nombreuses années, avant qu'il ne puisse enfin bénéficier du repos mérité pour cet engagement. Même cela ne lui est désormais plus accordé.

En tant qu'organisation syndicale, nous tentons chaque jour de travailler de manière constructive afin d'atténuer, de réduire ou parfois même d'assumer les préoccupations liées aux circonstances extérieures. Parfois à travers des actions fermes, mais souvent au moyen de propositions constructives.

Vous méritez le respect pour cet engagement. Votre dévouement doit être reconnu et valorisé, non pas uniquement par des médailles, des parades ou des gerbes de fleurs. Vous méritez une attention réelle et un bien-être authentique, avant, pendant et après un déploiement opérationnel. Vous méritez un plan de carrière qui tienne réellement compte de vos circonstances familiales, comme c'est le cas pour tout citoyen de ce pays.

Ce n'est qu'alors que l'on pourra parler d'harmonisation !

Des négociations concrètes

Au cours de l'année écoulée, nous avons mené des négociations concrètes portant notamment sur :

- **L'équipement du personnel en matériel de premiers secours.**

Après un accident tragique où des militaires ont été percutés par un véhicule, plusieurs collègues ont fait preuve d'un calme exemplaire en prodiguant les premiers soins avec leur propre matériel. Sans leur intervention courageuse, les conséquences auraient pu être dramatiques.

Après avoir pris connaissance de l'accident et des circonstances dans lesquelles il s'était produit, nous avons insisté auprès de la hiérarchie militaire pour que l'équipement soit fourni standard avec un Schedule 15, afin de pouvoir réagir rapidement dans l'éventualité d'un drame similaire.

- **Consultations avec les différentes instances concernant la réforme des pensions.**

L'année 2025 a été marquée par des discussions intensives avec les partis politiques au sujet du dossier des pensions. Ces consultations restent un processus continu. À plusieurs reprises en 2025, nous avons rencontré différents partis politiques pour tenter de les ramener à la raison.

- **Résultats issus de notre vision 2024-2030.**

Outre le dossier des pensions, les premiers résultats de notre vision 2024-2030 commencent à se concrétiser. Ainsi, l'allocation de mobilité et les chèques-repas, adaptés au nombre d'heures prestées, pourraient bientôt être introduits, ces dossiers étant désormais finalisés au niveau du Comité de négociation militaire. Il reste à attendre les arrêtés d'exécution, qui sont à présent entre les mains du monde politique.

- **Le protocole social.**

Enfin, nous n'avons toujours pas signé l'accord social, car selon nous, il ne compense pas suffisamment la hausse de l'âge de la pension et la baisse du montant de celle-ci.

Avec la demande croissante d'aide pour les dossiers de pensions de réparation et l'assistance en cas d'accidents du travail, nous constatons que la pression sur le terrain est très élevée. Cela résulte également, sans aucun doute, des nombreuses fonctions cumulées imposées au personnel de la Défense.

Bien sûr, tout n'est pas sombre. La Défense est un bel employeur présentant de magnifiques défis très spécifiques : nous apprenons à faire face à des conditions extrêmes, des amitiés se créent, nous développons de bonnes compétences, nous nous entraînons à vivre sainement, et l'engagement et le respect sont des valeurs essentielles.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons toujours à cœur les intérêts du personnel de la Défense et nous sommes conscients que nous ne pouvons pas satisfaire tout le monde. Mais nous continuons à nous battre pour vos droits.

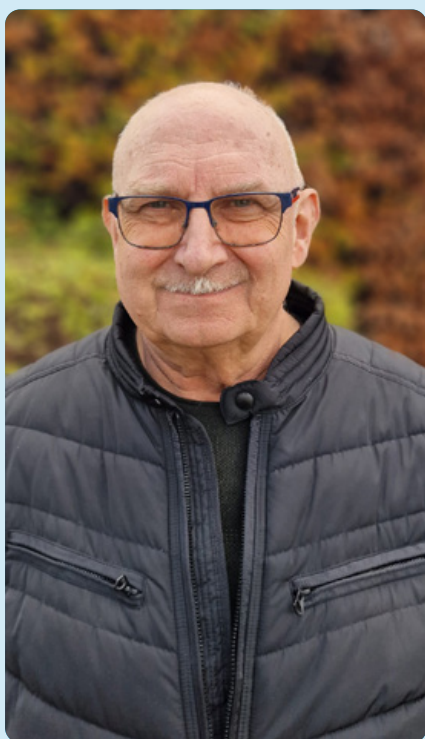
Restez unis, restez loyaux, restez solidaires, mais surtout prenez soin les uns des autres.

Nous veillons sur vous.

Toujours à votre service.

Au nom du SLFP-Défense
Chris HUYBRECHTS

André Verwimp, un monument du SLFP-Défense



À la fin de cette année, nous faisons nos adieux à un délégué extrêmement apprécié du SLFP-Défense. C'est le cœur lourd que notre expert pensions, André Verwimp, a décidé de profiter enfin de sa retraite bien méritée.

André est délégué de notre organisation depuis 1978 et il a rempli cette fonction avec éclat et honneur. Que ce soit durant son service en Allemagne ou au cours de sa carrière en Belgique, André a toujours été présent pour soutenir nos membres.

En tant qu'ancien du SLFP-Défense, il s'est constamment trouvé à l'avant-plan lors des innombrables actions menées au fil des années. Le combat pour le personnel de la Défense et les résultats obtenus entre 1978 et aujourd'hui témoignent de l'importance de cette lutte.

En 2008, André a renforcé le service Pensionorama au siège national, développant progressi-

vement son expertise à travers de nombreuses formations auprès du service des pensions et d'autres partenaires, dans toutes les langues nationales, afin de garantir le meilleur service possible à nos membres.

Sous sa direction, Pensionorama est devenu un service essentiel au sein du SLFP-Défense. Grâce à son expertise, de nombreux membres restent fidèles au SLFP-Défense même après leur retraite.

À 72 ans, André a amplement mérité son repos. Il souhaite désormais profiter de la vie aux côtés de sa partenaire. Il espère que la nouvelle génération de délégués pourra tirer autant de satisfaction et de joie de son travail syndical que lui. Nous remercions André pour son dévouement, son esprit d'équipe et son service exceptionnel rendu au SLFP-Défense, et nous lui souhaitons un avenir merveilleux.

La porte du SLFP-Défense te sera toujours ouverte, André.

L'enseignement debout face à l'austérité

Le 14 octobre dernier, les rues de Bruxelles ont été le théâtre d'une mobilisation historique : plus de 200 000 personnes ont défilé pour dénoncer les mesures du Gouvernement et leurs conséquences sur les travailleurs, les services publics et la société tout entière.

Le SLFP-Enseignement était bien présent dans ce cortège d'ampleur exceptionnelle, aux côtés des autres secteurs, pour rappeler haut et fort que l'enseignement n'est pas une variable d'ajustement budgétaire. Cette journée a marqué un tournant : c'est à la suite de cette mobilisation, et en réponse à la demande exprimée par plus de 80 % de ses affiliés suite à son enquête, que le SLFP-Enseignement a décidé de rejoindre officiellement le front commun syndical. Car ensemble, nous sommes plus forts.

Des mesures d'austérité sévères

Le gouvernement de la FWB a présenté le 10 octobre son budget pluriannuel 2026-2029 avec pour objectif de réduire le déficit de 1,6 à 1,2 milliard d'euros d'ici 2029. Derrière ce discours technocratique, qui parle d'"économies structurelles ciblées et progressives", se cache en réalité une série de mesures d'austérité sévères, concentrées sur le secteur de l'enseignement, lequel représente plus de 54 % du budget de la Fédération. Autrement dit, pour redresser ses comptes, le gouvernement fait le choix de ponctionner les moyens humains et matériels du système éducatif, au détriment du personnel et des élèves.

Les mesures annoncées sont lourdes de conséquences. L'allongement du temps de travail, d'abord, impose deux périodes supplémentaires par semaine dans le secondaire supérieur, soit une hausse de 10 % de la charge sans la moindre revalorisation salariale. Le régime maladie, ensuite, sera aligné sur celui de la fonction publique générale : après épuisement du pot de maladie, les enseignants ne percevront plus que 60 % de leur salaire. Une mesure injuste, qui fragilise les plus exposés et nie la réalité d'un métier soumis à une forte usure psychologique. À cela s'ajoute la limitation des absences sans certificat médical à trois jours par an, symbole d'une méfiance institutionnalisée à l'égard des travailleurs,

et la suppression du barème 501 pour les AESI suivant un master en sciences de l'éducation, une décision incompréhensible qui décourage la formation continue et dévalorise les compétences pédagogiques.

Un nouveau coup porté

Comme si cela ne suffisait pas, la Ministre de l'Enseignement, Valérie Glatigny, envisage désormais de limiter à deux ans la possibilité de recourir à une DPPR. Une décision perçue comme un nouveau coup porté au bien-être du personnel, dans un contexte où la fatigue professionnelle et le burn-out explosent et où la profession souffre déjà d'un manque criant de reconnaissance.

Le gouvernement prévoit également la suppression de 270 détachements pédagogiques, la réduction de 30 % des Conseillers au Soutien et à l'Accompagnement (CSA), la fin progressive des nominations statutaires. Autant de mesures qui fragilisent le statut, précarisent les carrières et sapent le fonctionnement des équipes éducatives.

Le gouvernement prétend préserver la qualité de l'enseignement, mais comment y croire quand on augmente la charge de travail tout en réduisant les moyens ? Cette logique purement comptable nie la dimension humaine et pédagogique de notre métier. Le SLFP-Enseignement dénonce avec force une réforme d'austérité déguisée en "responsabilité budgétaire". Les priorités affichées ne sont que des mots : les faits, eux, traduisent un désengagement progressif de la FWB de sa mission éducative.

Face à cela, le SLFP-Enseignement porte des revendications claires : le retrait des mesures les plus pénalisantes, une concertation réelle avant toute modification statutaire, le maintien du statut et des nominations, une revalorisation salariale juste et non conditionnée à la contractualisation, ainsi que des garanties fortes sur les

conditions de travail et le bien-être du personnel. L'enseignement doit rester un pilier du service public, pas un laboratoire d'économies budgétaires.

La mobilisation du 14 octobre a ouvert un mouvement plus large. Le 10 novembre, une grève ponctuée d'actions régionales, spécifiquement consacrée à l'enseignement francophone s'est tenue, et le 25 novembre, une grande grève du front commun a rassemblé à nouveau les travailleurs de tous les secteurs publics. À l'heure où ces lignes sont rédigées, nous espérons qu'elle aura rencontré un large succès et que le personnel de l'enseignement y aura participé massivement, avec la même énergie et la même détermination que celle observée en octobre. Car c'est par la solidarité et la persévérance que se gagnent les combats essentiels.

Le message inchangé

Le message du SLFP-Enseignement reste inchangé : nous ne laisserons pas dégrader nos conditions de travail, nous refusons que la qualité de l'enseignement dépende d'une logique comptable et nous défendrons, coûte que coûte, les MDP du secteur, les élèves et la mission du service public. L'avenir de notre école mérite mieux que des coupes budgétaires.

Ensemble, solidaires, déterminés et mobilisés, nous ferons entendre la voix de nos affiliés.

Nos newsletters

Pour terminer, et vu que c'est la dernière édition du magazine Argument, je tenais à vous remercier pour vos lectures attentives durant toutes ces années et vous préciser que vous serez toujours informés via nos newsletters et notre site internet.



Catherine HENRARD
Permanente syndicale

Suppression du brevet infirmier dans le 4ème degré du secondaire

La déclaration de politique communautaire (DPC) annonçait la couleur en ne voulant qu'une seule filière de bachelier en soins infirmiers. Le couperet vient de tomber, c'en est fini de la formation d'infirmier breveté qui était organisée au sein du quatrième degré de l'enseignement secondaire professionnel.

Elle sera remplacée par une formation d'assistant en soins infirmiers (AeSI) qui sera dispensée en enseignement pour adultes (EPA). Cette mesure prendra effet dès la rentrée 2026.

Infirmier de base

L'assistant en soins infirmiers est un métier qui a vu le jour récemment en Flandres, suite à une décision du ministre de la Santé Vandenbroucke. Alors que du côté francophone les programmes de cours s'étaient alignés sur une directive européenne permettant d'obtenir une euro-mobilité pour ceux qui avaient suivi la formation d'infirmier breveté ou bachelier, les Flamands ne se sont pas pliés aux exigences de cette directive et ont opté pour une formation de 'basis verpleegkundige' (infirmier de base). Ce nouveau métier limite les actes que peuvent effectuer ces personnes, elles devront se référer à un infirmier responsable dans certains cas de figure. Autrement dit, l'AeSI est d'un niveau de compétences moindre que l'infirmier breveté actuel. Pourtant en décidant de ne plus l'organiser au 4ème degré du secondaire mais en le renvoyant vers l'enseignement pour adulte, il rejoindrait la catégorie des brevets de l'enseignement supérieur (BES). L'accès à ce type de cursus est conditionné à la détention d'un CESS, ce qui n'était pas le cas du brevet infirmier. La plupart des élèves qui intégraient le 4ème degré obtenaient leur CESS au terme de leur première année du brevet ainsi que le titre d'aide-soignant. Afin de pouvoir intégrer ce BES, il est envisagé un 'examen d'entrée' permettant de déterminer le niveau de connaissances de base du candidat à cette formation. Nul doute que cela en découragera certains.

Glissement

Ce glissement du 4ème degré secondaire vers l'enseignement pour adulte soulève de nombreuses questions :



- Quid des élèves actuellement entrés dans le cursus du brevet s'ils échouent au cours de leur parcours ? L'organisation du brevet serait assurée au cours des 4 prochaines années avant de s'éteindre définitivement. Un élève en échec pourrait recommencer son année mais pas forcément au sein de l'établissement qu'il fréquentait.
- Quid des moyens matériels et financiers ? Une évaluation de l'enveloppe nécessaire à l'organisation de la formation serait calculée dès à présent et distribuée au prorata entre l'enseignement obligatoire et pour adulte le temps de la transition. En ce qui concerne le matériel il serait partagé entre les deux systèmes tout au long de la période de transition. Ce qui risque de poser problème car ces équipements dans le secondaire servent également à d'autres options telles que l'aide-soignant. De plus, l'enseignement secondaire a accès au fond d'équipement qui lui permet d'investir dans du matériel de pointe et forcément coûteux, ce qui n'est pas le cas de l'EPA.
- Quid de la possibilité d'absorption de cette formation par l'EPA ? La plupart des options de 7ème ont déjà été versées dans l'EPA et ici on vient encore charger la barque avec l'assistant

en soins infirmiers. Même si les budgets du brevet du secondaire vont basculer vers l'EPA est-ce que ce sera viable à long terme ? L'EPA fonctionnant en enveloppe fermée il sera à un moment placé devant des choix cornéliens de continuer d'organiser telle ou telle option.

- Quid du personnel non chargé de cours pendant la transition ? Les emplois seraient gelés durant toute la période de transition.
- Quid du glissement des membres du personnel exerçant dans le 4ème degré vers l'EPA ? Tout dépendra du niveau dans lequel sera placée la formation d'assistant en soins infirmiers. Pour l'instant l'infirmier breveté est au niveau 5, il serait logique que l'AeSI d'un niveau de compétences moindre soit au maximum placé au même niveau, ce qui permettrait aux enseignants du brevet de glisser vers l'EPA. Mais il semble que certains ne voient pas les choses sous ce même angle et souhaiteraient placer cette formation au niveau 6 ce qui serait dramatique pour les membres du personnel actuel.

Loin de la revalorisation espérée

Cette nouvelle décision issue de la DPC vient à nouveau secouer le monde de l'enseignement qualifiant. On est loin de la revalorisation espérée et promise par le Pacte pour un enseignement d'excellence. Rien n'obligeait à réserver un tel sort au 4ème degré. En agissant de la sorte le gouvernement ne fait que tableur sur des économies budgétaires dans l'enseignement mais aussi, par répercussion, dans les soins de santé puisque l'assistant en soins infirmiers sera rétribué à un barème moins élevé que l'infirmier. L'avenir nous démontrera que ce choix était mauvais, qu'il impactera sur l'attrait du métier et sur la qualité des soins. ■

Stephan SEYNAEVE
Permanent syndical



RED DE KOOPKRA
NATIONALE BETOGING 15 DECEMBER

PAGES 1-2
GROUPE 2
TRAVAILLER DANS UN CENTRE
FERME POUR ILLEGAUX
**SÉCURITÉ ET
HUMANITÉ**

