

# La Sentinelle

Mai - Juin 2026 - n° 03

ACMP  
CGPM

ACMP  
CGPM



Interview

Votre pension et l'Accord social :  
Réponses à toutes vos questions



# Nos militaires belges sont-ils prêts au combat ?

AVANT-PROPOS PAR YVES HUWART | PRÉSIDENT

Comment les militaires et leur entourage perçoivent-ils l'augmentation des menaces et la possibilité d'un conflit de grande ampleur ? Comment y font-ils face ? Le sujet est-il abordé au sein des familles ? Et surtout, cela influence-t-il le pilier moral de la force combattante militaire ?

Notre monde devient toujours plus imprévisible, marqué par de nouvelles menaces et des crises de plus en plus complexes. La Défense se prépare à de nouvelles formes d'engagement. Les missions planifiées et délimitées par exemple en Lituanie, en Roumanie, ainsi que les patrouilles en mer Baltique ou au-dessus des États baltes sont bien connues. Mais face aux tensions géopolitiques actuelles, la Défense pourrait surtout être amenée à défendre son propre territoire ou celui d'un allié. Comme durant la Guerre froide, il s'agit à nouveau de la raison d'être des forces armées. Cela peut signifier : partir dans l'urgence, sans savoir quand et si vous reviendrez, et ne pas savoir si votre famille est en sécurité.

Pour se préparer à une telle guerre, la Défense bénéficie aujourd'hui de milliards d'euros d'investissements, accélère le recrutement et la formation de personnel, passe des commandes d'armement et étend ses infrastructures. Mais accorde-t-on suffisamment d'attention à ce que les doctrines militaires appellent la « composante morale », l'un des trois piliers de la capacité de combat aux côtés des composantes physique (personnel et matériel) et conceptuelle (doctrine et stratégie) ?

Nos militaires sont-ils réellement prêts à combattre ? En parlent-ils à la maison ? Quelles sont leurs préoccupations ? Et que peut faire la Défense pour les soutenir ? Car ce sont précisément ces facteurs qui influencent la solidité de la composante morale et, par conséquent, la capacité de combat des forces armées. La robustesse de cette composante constitue une préoccupation permanente dans les armées d'Europe du Nord. À juste titre, puisqu'elle englobe la volonté de combattre, la qualité du leadership, la résilience individuelle du militaire et le soutien de la société. Pourquoi demeure-t-elle alors un sujet si peu considéré chez nous ?

Les échanges avec les militaires montrent que beaucoup ignorent encore ce que l'on attend concrètement d'eux dans le cadre d'un tel nouveau conflit et à quoi ils doivent se préparer, sans parler de leurs proches qui n'en savent rien. Chaque jour, ils entendent les plus hautes autorités affirmer que les forces armées doivent être prêtes à faire face à un conflit majeur et que des efforts importants sont déployés en ce sens. Pourtant, plus de la moitié d'entre eux ne savent pas quelle mission ils devraient remplir dans un tel contexte. Nombreux sont également ceux qui peinent à comprendre la direction prise par leur organisation et les conséquences que cela implique pour eux. Dans ces conditions, il est difficile d'en parler à la maison.

De nombreux proches indiquent également que les conséquences d'une guerre pour l'entourage sont rarement, voire jamais, abordées au sein des familles. Qui prendra soin, par exemple, de parents malades si le militaire est déployé plus longtemps que prévu en Europe orientale ? Lorsque les deux partenaires sont militaires et doivent annoncer à leurs parents ou beaux-parents : « Si nous sommes mobilisés, vous vous occuperez des enfants pendant plusieurs mois », la perspective peut être déstabilisante. Plus simplement encore : certains ont l'habitude d'échanger des messages avec leur conjoint ou un membre de leur famille toutes les demi-heures ; ce type d'attentes devra lui aussi être revu.

L'aggravation des menaces impose une information plus complète et plus approfondie du personnel. Elle exige aussi une attention accrue à l'égard de l'entourage. Car un militaire qui comprend la finalité de son engagement et qui sait que tout est organisé à la maison est plus motivé et davantage prêt au combat. Voilà donc un chantier de taille pour les plus hautes autorités de la Défense. ■



Photo : Adrien Muylaert

ACMP  
CGPM

# La Sentinelle

Mai - Juin 2026 - n° 03

## Colophon

La Sentinelle est le bimestriel de la Centrale Générale du Personnel Militaire. La Sentinelle est envoyée à tous les membres.

Tirage : 9.8000 exemplaires

Toutes les données sont traitées dans le respect de la Loi sur la vie privée (Loi du 8/12/1992 & GDPR).

Éditeur responsable : Yves Huwart

Coordination :

Jesse Arents et Concetto Bandinelli

Informations générales – CGPM :

Romboutsstraat 1 – Bus 021

1932 Zaventem

srt@acmp-cgpm.be

www.acmp-cgpm.be

Tél. : 02 245 72 14



BE32 2100 6234 6602

BIC : GEBABEBB

BE57 0682 3639 9535

BIC : GKCCBEB

Photo couverture : R. Krater

2

Nos militaires belges sont-ils prêts au combat ?

4

Interview sur la Réforme des pensions et l'Accord social

20

L'indexation en centimes : des cacahuètes ?

23

L'allocation d'éloignement : enfin !

25

Discours d'ouverture de l'antenne de Marche-en-Famenne

30

Def+ : un nouveau nom, des attentes accrues



Rejoignez-nous sur Facebook

ACMP  
CGPM

# Interview sur la Réforme des pensions et l'Accord social

Réforme des pensions, accord social, actions, négociations et procédures judiciaires. Ces derniers mois, ces dossiers ont tenu des milliers de collègues en haleine. Mais à quoi pouvons-nous réellement nous attendre ? Qu'avons-nous obtenu ? Quels enjeux subsistent ? Et surtout : qu'est-ce qui relève de la réalité et qu'est-ce qui relève de la fiction ?

Il est donc temps de soumettre notre président, Yves Huwart, à un véritable feu roulant de questions. Pas de réponses évasives ni de subtilités politiques, mais un langage clair. Même les questions les plus critiques, délicates ou inconfortables ne seront pas éludées.

Après la lecture de cette interview, vous avez encore une question ? N'hésitez pas à nous contacter via nos coordonnées habituelles : 02/245 72 14 ou [srt@acmp-cgpm.be](mailto:srt@acmp-cgpm.be).

## Réforme des pensions

**Y a-t-il encore une chance que la réforme des pensions soit bloquée ou reportée ?**

Non. La réforme des pensions a été approuvée le 28 mai 2026 par la Chambre des Représentants et publiée le 1er juin 2026 au Moniteur belge. Elle constitue désormais une réalité juridique.

L'espoir que certains nourrissaient encore de voir cette réforme reportée ou abandonnée à la dernière minute est donc définitivement écarté. Quiconque a suivi attentivement les évolutions politiques de ces dernières années et de ces derniers mois voyait ce scénario se dessiner depuis longtemps.

Cela ne signifie évidemment pas que tous les débats sont clos. Des questions subsistent quant à la mise en œuvre concrète de la réforme et les voies juridiques encore ouvertes font actuellement l'objet d'analyses.

Une chose est toutefois certaine : l'essentiel de la réforme des pensions entrera en vigueur le 1er janvier 2027.

Le temps des spéculations est révolu ; il est désormais temps d'évaluer correctement les conséquences de cette réforme et d'accompagner au mieux nos affiliés.

## 67 ans?

**Tous les militaires devront-ils désormais travailler jusqu'à 67 ans ?**

Non. Il s'agit sans doute de l'un des malentendus les plus tenaces concernant cette réforme des pensions. Y aura-t-il des militaires qui devront ou pourront rester en service jusqu'à 67 ans ? Oui. Mais pour l'immense majorité, ce ne sera certainement pas la règle générale. L'âge de la pension et le moment où l'on pourra →



Photo : CGPM



Photo : CGPM

→ effectivement partir à la retraite dépendront de plusieurs facteurs, notamment de la durée de la carrière.

Dans les grandes lignes, il faudra totaliser environ 40 à 41 années de carrière pour pouvoir partir à la pension à la date la plus précoce possible. Pour beaucoup, ce ne sera donc pas tant l'âge de 67 ans qui sera déterminant, mais bien le nombre d'années de carrière effectivement prestées.

Affirmer aujourd'hui que chaque militaire devra automatiquement travailler jusqu'à 67 ans ne correspond pas à la réalité. Comme souvent, la vérité se situe quelque part entre les slogans et les faits.

**Et dans le prolongement de la question précédente, les militaires devront-ils à l'avenir travailler plus longtemps pour une pension moins élevée ?**

Cela dépend de la catégorie de personnel concernée. Pour les militaires qui sont aujourd'hui proches de la pension (en gros, ceux nés jusqu'en 1980 inclus), cette réforme ne devrait a priori pas entraîner une pension moins élevée que celle des collègues qui partent actuellement à la retraite. Pour les générations plus jeunes, la situation est différente : elles devront généralement travailler plus longtemps et subiront davantage les effets de la réforme.

## Harmonisation

**Les militaires seront-ils soumis aux mêmes règles de pension que l'ensemble des autres Belges ?**

Pas totalement. Cette réforme des pensions vise certes à rapprocher davantage les différents régimes de pension, mais une uniformisation complète n'est pas prévue.

Les militaires conservent en effet certaines spécificités liées au caractère particulier de leur statut. Ainsi, pour les militaires quittant le service après 40 à 41 années effectivement prestées, une bonification de deux ans est maintenue. Cette bonification est prise en compte tant pour déterminer la durée de carrière requise que pour le calcul du montant de la pension. Un régime particulier subsiste également pour le personnel navigant de la Force Aérienne en ce qui concerne le calcul de la durée de la carrière.

Par ailleurs, les pensions des fonctionnaires – et donc aussi celles des militaires – continuent d'être calculées sur un maximum de 75 % du traitement de référence. En contrepartie, les agents statutaires, contrairement aux travailleurs contractuels et aux indépendants, ne bénéficient pas d'un deuxième pilier de pension constitué par un employeur.



→ L'harmonisation se manifeste en revanche clairement à travers l'introduction de conditions de carrière pour l'accès à la pension anticipée, le relèvement de l'âge légal de la pension à 67 ans, la prise en compte progressive de l'ensemble de la carrière dans le calcul de la pension ainsi que l'adaptation des règles relatives à l'assimilation de certaines périodes telles que la maladie, les congés de soins et d'autres interruptions de carrière.

En résumé, les différences entre les régimes de pension se réduisent, mais les autorités ont reconnu que certaines spécificités du statut militaire continuent de justifier un traitement distinct.

### Comment puis-je déterminer concrètement ma future durée de carrière et connaître mon âge de départ à la pension ?

C'est probablement l'une des questions les plus fréquemment posées depuis l'adoption de la réforme des pensions. C'est aussi l'une des plus difficiles à résumer, car plusieurs notions sont souvent confondues.

Il y a tout d'abord l'âge légal de la pension. Celui-ci est actuellement fixé à 66 ans et passera à 67 ans à partir de 2030. Il s'agit de l'âge auquel on part au plus tard à la pension, indépendamment de la carrière accomplie.

Les militaires restent également soumis au régime de la mise à la retraite d'office. Dans ce cas aussi, la durée de carrière n'entre pas en ligne de compte. Lorsqu'un



certain âge est atteint, l'intéressé est mis d'office à la retraite. Cet âge augmentera progressivement au cours des prochaines années. Concrètement, à partir de 2027, une année sera ajoutée chaque année à la limite actuelle de 56 ans. À partir de 2037, ce système disparaîtra toutefois dans les faits, puisque l'âge de la mise à la retraite d'office coïncidera alors avec l'âge légal de la pension. Son évolution figure dans le tableau 1.

Tableau 1

Date de naissance	Mise à la pension le 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant
1971	votre 57 <sup>e</sup> anniversaire
1972	votre 58 <sup>e</sup> anniversaire
1973	votre 59 <sup>e</sup> anniversaire
1974	votre 60 <sup>e</sup> anniversaire
1975	votre 61 <sup>e</sup> anniversaire
1976	votre 62 <sup>e</sup> anniversaire
1977	votre 63 <sup>e</sup> anniversaire
1978	votre 64 <sup>e</sup> anniversaire
1979	votre 65 <sup>e</sup> anniversaire
1980	votre 66 <sup>e</sup> anniversaire
1981 ou après	Fin de la mise à la pension d'office. Pension anticipée lorsque vous remplissez les conditions générales d'âge et de carrière

Pour de nombreux militaires, c'est toutefois surtout le régime de la pension anticipée qui sera déterminant. Celui-ci permet de partir à la pension avant l'âge légal, à condition de satisfaire à certaines conditions d'âge et de carrière.

Deux régimes de pension anticipée coexistent : la pension anticipée pour carrière longue et la pension anticipée classique.

Pour bénéficier d'une pension pour carrière longue, il faut avoir au moins 60 ans et justifier de 42 années de carrière. Pour qu'une année soit prise en compte, il faut en principe avoir travaillé au moins 234 jours, soit environ 75 % d'un emploi à temps plein. Les périodes de maladie de longue durée peuvent avoir un impact important et entraîner la non-prise en compte complète de certaines années dans le calcul de la carrière. →

Tableau 2

Type de pension		Âge minimum	Durée de carrière Minimum	Remarques
Pension légale		67 ans	NIHIL	Pension d'office
Pension anticipée	Carrière longue	60 ans	42 années (réelles)	Pour compter dans la durée de carrière, chaque année doit compter minimum <b>234 jours de travail</b>
	Classique	60 ans &	44 années	Pour compter dans la durée de carrière, chaque année doit compter minimum <b>156 jours de travail (104 jours dans la 1<sup>ère</sup> année)</b>
		61 ans &	43 années	
63 ans &		42 années		

→ Pour la majorité des militaires, la pension anticipée classique constituera probablement la voie principale.

Dans ce régime, il est possible de partir à la pension :

- à 60 ans avec 44 années de carrière ;
- à 61 ou 62 ans avec 43 années de carrière ;
- à 63 ans avec 42 années de carrière.

Contrairement au régime de la carrière longue, 156 jours prestés par an suffisent en principe pour qu'une année soit prise en compte. En outre, certaines périodes, telles que la maladie ou les congés de soins, continuent à être assimilées sous certaines conditions pour le calcul de la carrière. Pour la première année de carrière, le seuil est même ramené à 104 jours prestés.

Tout cela peut sembler complexe et c'est effectivement le cas. L'essentiel à retenir est que l'âge ne sera désormais plus le seul critère déterminant : le nombre d'années de carrière admissibles pour la pension jouera également un rôle central. C'est pourquoi nous avons résumé les principales règles dans le tableau 2.

Pour connaître précisément sa situation personnelle, un calcul individuel reste toutefois recommandé. Il est également important de rappeler que les années travaillées en dehors de la Défense sont elles aussi prises en compte dans le calcul de la carrière.

**Mais les militaires qui partent en pension anticipée ne risquent-ils pas d'être pénalisés par le fameux malus pension ?**

Oui, mais pour la plupart des militaires, ce risque sera plutôt limité dans la pratique.

Le malus pension est une nouvelle mesure qui prévoit une réduction du montant brut de la pension en cas de pension anticipée sans pouvoir justifier d'une carrière effective suffisante. Il ne suffit donc pas de remplir uniquement les conditions d'âge et de carrière pour une pension anticipée.

Pour échapper au malus, il faut remplir simultanément deux conditions supplémentaires : totaliser au moins 35 années de carrière avec au moins 156 jours prestés par an et avoir accumulé au total au moins 7020 jours effectivement prestés sur l'ensemble de la carrière.

Pour la plupart des militaires ayant une carrière normale à temps plein, ces conditions ne poseront généralement pas de problème majeur. La situation peut toutefois être différente pour les collègues ayant connu de longues périodes d'absence, travaillé à temps partiel ou connu des interruptions de carrière particulières. C'est pourquoi il reste important de faire analyser chaque carrière individuelle.

Comme pour de nombreux aspects de cette réforme des pensions, l'impact concret dépendra en fin de compte de la carrière personnelle de chaque militaire.

### Spécificité du métier militaire

**Le nouveau régime de pension tient-il encore compte de la spécificité du métier militaire ?**

Oui, mais plus de la même manière qu'aujourd'hui. L'un des principaux acquis est le maintien par le gouvernement du système de bonification militaire. Après 12 années de service effectif, les militaires continuent →



Photo : V. Bordignon

→ à bénéficier d'une bonification de deux ans. Ces deux années sont prises en compte tant pour le calcul du montant de la pension que pour la détermination de la durée de carrière requise pour partir à la pension en tant que militaire.

Concrètement, cela signifie qu'un militaire ne devra pas nécessairement totaliser autant d'années de service effectif que la condition de carrière prévue sur le papier. La bonification de deux ans permet en effet d'atteindre plus rapidement la durée de carrière requise.

Un exemple illustre bien cette situation. Pour partir en pension anticipée à 60 ans dans le régime classique, il faut en principe justifier de 44 années de carrière. Pour un militaire, les deux années de bonification sont prises en compte. Dès lors, 42 années de service effectif suffisent pour satisfaire à cette condition. Ainsi, une personne qui entame sa carrière à 18 ans peut encore partir à la pension à 60 ans grâce à cette bonification. Sans celle-ci, cela serait quasiment impossible. (Pour une vue d'ensemble complète, je renvoie au tableau 3.)

Tableau 3

<b>60 ans</b>	<b>44 années devient &amp; 42 années réelles + 2 ans de bonification</b>
<b>61 ans</b>	43 années devient & <b>41</b> années réelles + 2 ans de bonification
<b>63 ans</b>	42 années devient & <b>40</b> années réelles + 2 ans de bonification

Cela peut sembler être un détail technique, mais il n'en est rien. Cette mesure permet précisément de reconnaître qu'une carrière militaire n'est pas entièrement comparable à celle des autres travailleurs ou agents de la fonction publique.

Cela n'enlève évidemment rien au fait que la réforme des pensions aura des conséquences importantes pour de nombreux militaires. Il ne faut toutefois pas oublier que plusieurs mesures ont été négociées dans le cadre de →

→ l'Accord social afin d'en atténuer sensiblement l'impact.

Par ailleurs, une distinction importante est souvent négligée : partir à la pension et cesser de travailler ne sont désormais plus nécessairement synonymes. La plupart des militaires pourront en effet arrêter de travailler avant leur date réelle de prise de pension. Nous reviendrons probablement plus en détail sur cet aspect dans les questions suivantes.

## PhEF

### Les normes des tests physiques seront-elles adaptées au relèvement des limites d'âge ?

C'est une question qui nous a été régulièrement posée ces derniers mois. La réponse courte est que les tests physiques actuels tiennent déjà compte de l'âge et du sexe.

Au sein de la Défense, il existe en outre différents types d'épreuves. D'une part, les tests fonctionnels (par exemple le nouveau Military Functional Fitness Training - MFFT), liés à certaines fonctions. D'autre part, les tests PhEF, qui évaluent la condition physique générale. Pour ces derniers, différentes échelles d'évaluation existent déjà selon les catégories d'âge. Des normes sont même actuellement prévues pour les militaires de plus de 60 ans.

Il n'est donc pas exact d'affirmer que la Défense serait totalement impréparée au vieillissement de son personnel. Le principe d'une évaluation des performances adaptée à l'âge existe déjà aujourd'hui.



Photo : A. Muylaert

Pour l'avenir, il est encore trop tôt pour savoir quels choix seront opérés par la Défense. La question des conséquences de ces tests et des effets qui seront liés à leurs résultats sera particulièrement importante.

Dans le même temps, il paraît évident qu'un niveau minimal d'aptitude physique peut être attendu de chaque militaire. Personne ne conteste qu'une organisation militaire a besoin d'un personnel physiquement opérationnel. Mais chacun comprend également que les exigences physiques à l'égard d'un militaire de 55 ou 60 ans ne peuvent être identiques à celles d'un collègue de 20 ou 25 ans.

L'enjeu des prochaines années consistera donc à trouver un équilibre entre les exigences de l'engagement opérationnel et la réalité d'une carrière qui s'allonge.

## Force Aérienne

### Existe-t-il encore des régimes de pension particuliers pour certaines catégories de militaires, par exemple pour le personnel navigant de la Force Aérienne ?

Oui. Même après la réforme, un régime particulier subsiste pour le personnel navigant de la Force Aérienne. Il faut toutefois constater que ce régime sera nettement moins avantageux qu'aujourd'hui.

Comme les autres militaires, ils conservent la bonification générale de deux ans après 12 années de service effectif. À cela s'ajoute le maintien d'une bonification spécifique liée à la carrière aérienne. Concrètement, une période de 12 ans comme membre du personnel navigant continuera à compter pour 24 ans dans le calcul de la durée de carrière.

Cet avantage est cependant moins étendu qu'auparavant. Cette bonification supplémentaire n'intervient plus que pour déterminer la durée de carrière et donc la date à laquelle il est possible de partir à la pension. Elle n'est désormais plus prise en compte dans le calcul du montant de la pension.

Autrement dit, le régime subsiste, mais son impact est fortement réduit. En outre, les mesures transitoires sont relativement strictes et disproportionnées pour certains →

→ membres du personnel, de sorte que la réforme pèsera davantage sur certains que sur d'autres.

Il est dès lors compréhensible que cette catégorie de personnel s'interroge sur l'attractivité future d'une carrière aérienne au sein de la Défense. Ce sera sans aucun doute l'un des points d'attention qui devront être suivis de près dans les années à venir.

### Des mesures transitoires

#### À propos des mesures transitoires : quelles sont celles qui restent ?

Heureusement, il en reste encore quelques-unes, et elles revêtent une grande importance pour de nombreux militaires.

Une première mesure transitoire importante est le système de mise à la retraite d'office dont nous avons parlé précédemment. Dans ce cadre, l'âge limite sera progressivement relevé au cours des prochaines années, ce qui permettra d'éviter une transition brutale vers le nouveau système.

Par ailleurs, le législateur a également tenu compte des droits de carrière déjà acquis par les militaires actuels. En effet, les années de service accomplies avant l'entrée en vigueur de la réforme, le 1<sup>er</sup> janvier 2027, continueront de bénéficier du mode de calcul de pension plus avantageux prévu par l'actuel système de tantièmes de 1/50<sup>e</sup>.



Photo : M. Moors

Concrètement, cela signifie qu'un militaire qui, au moment de la réforme, aura par exemple déjà accumulé dix années de service, verra ces années prises en compte pour le calcul de sa pension selon le régime actuel, plus avantageux. Ces « droits acquis » garantissent que l'impact de la réforme restera limité pour de nombreux collègues qui ont déjà une carrière bien avancée à ce jour.

Pour les militaires qui sont aujourd'hui relativement proches de la retraite, la réforme n'aura donc souvent que peu, voire aucune incidence notable sur le montant final de leur pension. Il en va autrement pour les collègues plus jeunes. Ceux-ci seront davantage soumis aux nouvelles règles et subiront donc plus fortement les conséquences de la réforme.

Un deuxième changement important concerne la manière dont le montant de la pension est calculé. Aujourd'hui, on se base principalement sur le salaire des dix dernières années de carrière. À l'avenir, une part de plus en plus importante de l'ensemble de la carrière sera progressivement prise en compte dans le calcul. Vous trouverez dans le tableau 4 une description précise de cette évolution par année de naissance.

À première vue, cela peut sembler être une adaptation technique, mais les conséquences peuvent être considérables. En effet, la plupart des militaires gagnent davantage à la fin de leur carrière qu'au début de celle-ci. Si les salaires plus bas des premières années pèsent de plus en plus lourd dans le calcul, cela aura inévitablement un effet à la baisse sur le montant final de la pension.

Pour les grades supérieurs en particulier, cette différence peut atteindre plusieurs centaines d'euros nets par mois.

Il est donc difficile de nier que cette réforme vise non seulement à rapprocher les âges de la retraite, mais aussi à harmoniser davantage les montants des pensions entre les différents régimes. Pour de nombreux militaires, cette évolution sera perçue comme un recul plutôt que comme une amélioration.

C'est précisément pour cette raison qu'il reste essentiel pour le syndicat militaire ACMP-CGPM de continuer à →



Photo : Destercke-Hock Jerusalem

→ œuvrer pour un renforcement accru du statut militaire et pour des mesures qui soutiennent au maximum la constitution future de la pension de nos militaires. La réforme des pensions ne peut en effet être dissociée du débat plus large sur la valorisation et l'attractivité de la carrière militaire.

Tableau 4

Cohorte	Traitement de Référence
1971	11
1972	12
1973	13
1974	14
1975	15
1976	16
1977	17
1978	18
1979	19
1980	20
1981	21
...	...
2005	45

### Est-il encore possible de prendre un départ anticipé à mi-temps à 51 ans ?

Oui. La possibilité de bénéficier d'un départ anticipé à mi-temps à partir de 51 ans est maintenue.

Cela ne signifie toutefois pas que ce choix n'aura aucune conséquence sur la constitution de la pension à l'avenir. Au contraire. Le fait de ne travailler qu'à mi-temps peut influencer la prise en compte de certaines années de carrière dans le calcul de la pension. De plus, une réduction du temps de travail aura également un impact sur le montant final de la pension.

Pour les militaires qui recourront à ce régime dans les années à venir, cet impact restera généralement limité. En effet, grâce aux mesures transitoires et au système des tantièmes, un certain nombre de droits acquis sont préservés. À plus long terme, une période prolongée de travail à mi-temps peut toutefois avoir une influence notable sur le montant de la pension.

C'est précisément pour cette raison qu'une mesure supplémentaire a été incluse dans l'Accord social. →

→ Les militaires qui optent pour un départ anticipé à mi-temps auraient désormais la possibilité de revenir volontairement à un emploi à temps plein. Cette possibilité n'existe pas aujourd'hui, mais l'objectif est qu'elle devienne effective à partir de 2027.

Cela peut sembler être une modification technique, mais pour de nombreux collègues, cela peut faire une différence importante. Ceux qui, à un moment donné, souhaitent retravailler à temps plein pour renforcer leur carrière ou leur constitution de pension bénéficieront donc à l'avenir d'une plus grande flexibilité à cet égard.

### Les militaires déjà à la retraite

#### Quelles sont les conséquences de la réforme des pensions pour les militaires déjà à la retraite ?

À première vue, on pourrait penser que ce n'est pas grand-chose. Ceux qui sont déjà à la retraite ne sont pas rappelés pour reprendre du service et conservent le montant de leur pension. Cependant, des mesures telles que le plafonnement de l'indexation des pensions les plus élevées et, par exemple, l'indexation en centime sont de nature à toucher bon nombre de nos collègues retraités. Cependant, la suppression de la "péréquation" constitue jusqu'à présent un inconvénient majeur pour nos collègues retraités. La péréquation est le mécanisme par lequel les pensions des fonctionnaires sont adaptées à l'évolution des salaires des fonctionnaires en activité, afin que les retraités continuent de participer à la progression de la prospérité de leur secteur.

Cela se distingue de l'indexation ordinaire, qui ne fait que compenser la hausse du coût de la vie. L'indexation suit l'inflation ; la péréquation suit l'évolution des salaires. Et cette réforme des pensions met fin à ce système. Selon le gouvernement de l'Arizona, elle devrait être remplacée par un nouveau système dans lequel les pensions seraient ajustées périodiquement en fonction de l'évolution générale de la croissance économique et des possibilités budgétaires, sans lien automatique avec les hausses salariales au sein du Secteur public. Seulement, aucun calendrier n'a été fixé pour cela et les moyens budgétaires de notre pays laissent peu de marge de manœuvre...



### L'allocation de carrière

#### La révision salariale majeure de 2022 a permis la création d'une allocation de carrière. Sera-t-elle intégrée au salaire à l'avenir, de manière à pouvoir être prise en compte dans le calcul du montant de la pension ?

C'est sans aucun doute l'une des mesures sur lesquelles nous devons continuer à nous concentrer.

En effet, si l'allocation de carrière venait un jour à être entièrement intégrée au traitement, cela permettrait d'amortir une partie des conséquences négatives de la réforme des pensions. Étant donné que la pension des fonctionnaires statutaires est calculée sur la base du traitement et non sur la base d'allocations distinctes, une telle intégration pourrait avoir un effet favorable sur le montant final de la pension.

Dans le même temps, il faut être honnête : les chances que cela se concrétise à court terme semblent plutôt →

→ limitées. Le ministre des Pensions a déjà indiqué à plusieurs reprises qu'une telle mesure n'aurait pas seulement des conséquences pour la Défense. D'autres services publics pourraient alors demander à intégrer certaines allocations dans le traitement, ce qui ferait rapidement grimper l'impact budgétaire.

De plus, notre pays se trouve aujourd'hui dans un contexte budgétaire difficile et le gouvernement a clairement indiqué qu'il souhaitait maîtriser les dépenses de sécurité sociale, dont les pensions. Cela rend ce genre de dossiers particulièrement délicats.

Cela ne signifie toutefois pas que le débat soit clos. En effet, les conséquences du nouveau calcul des pensions ne se feront sentir que progressivement pour de nombreux militaires. Grâce aux mesures transitoires, les effets les plus importants ne se manifesteront que dans quelques années. Il reste donc encore du temps pour chercher des solutions.

Il est impossible de prédire aujourd'hui si cela se fera finalement par une intégration de l'allocation de carrière, une adaptation des barèmes ou par une autre solution technique. Ce qui est certain, c'est que lors de chaque négociation future, nous continuerons à chercher des moyens de préserver au maximum l'attractivité de la carrière militaire et la constitution de la pension de nos militaires.

### Deuxième pilier de retraite

**Pensez-vous que les militaires, tout comme les autres salariés, pourront un jour bénéficier d'un deuxième pilier de retraite, c'est-à-dire la retraite complémentaire constituée par l'intermédiaire de l'employeur ?**

Cette possibilité n'est en tout cas pas exclue à l'heure actuelle. L'accord de gouvernement de l'Arizona stipule en effet qu'un deuxième pilier de pension sera mis en place pour les fonctionnaires statutaires dès que leur pension légale, selon le nouveau mode de calcul, atteindra le niveau de celle des travailleurs contractuels, compte tenu de leurs droits à pension complémentaires.

En d'autres termes : l'idée est sur la table et est explicitement mentionnée dans l'accord de gouvernement.

Mais restons réalistes. Il s'agit ici d'une évolution à plus long terme. Il semble peu probable aujourd'hui que les militaires bénéficient d'un deuxième pilier de pension dès demain ou après-demain.

### La Cour constitutionnelle

**L'ACMP-CGPM estime-t-il opportun de saisir la Cour constitutionnelle pour contester la réforme des pensions ?**

Cela ne peut certainement pas être exclu. Mais pour l'instant, je refuse de crier au loup. Ce n'est pas parce que l'on clame que cette réforme des pensions peut encore être contestée devant la Cour constitutionnelle que cela aboutira nécessairement au résultat escompté.

Une procédure devant la Cour constitutionnelle est particulièrement complexe. Si l'on veut avoir une chance sérieuse de réussir, il faut que cela soit juridiquement irréprochable et mûrement réfléchi. Bien sûr, comme beaucoup, j'aimerais croire que la Cour constitutionnelle annulera cette réforme des pensions parce qu'un certain nombre de principes constitutionnels ont été violés. Mais l'expérience nous enseigne que cela est loin d'être évident.

Nos avocats examinent actuellement cette piste de manière approfondie et nous ne ménagerons ni nos efforts ni nos moyens. Mais proclamer haut et fort aujourd'hui que nous saisissons la Cour constitutionnelle, uniquement pour faire plaisir à une partie de nos collègues, me semble relever davantage du populisme que de la détermination syndicale.

Certaines organisations syndicales semblent aujourd'hui surtout exceller dans l'art d'annoncer des victoires qui restent à remporter. Nous préférons une autre approche : d'abord travailler, ensuite parler ; d'abord obtenir des résultats, ensuite crier victoire. Après tout, une affaire gagnée est plus utile à nos collègues qu'un communiqué de presse victorieux. →



## Accord social

### Quel est le lien entre l'accord social et le nouveau régime de pension ?

Tout et rien.

Nous avons souligné à plusieurs reprises par le passé qu'il fallait établir une distinction claire entre le dossier des pensions et l'Accord social. Une chose doit être parfaitement claire : à aucun moment le syndicat militaire ACMP-CGPM n'a pu marquer son accord sur la réforme des pensions annoncée.

C'est précisément pour cette raison que des mesures compensatoires sont nécessaires afin de préserver l'attractivité du statut militaire et de continuer à reconnaître la spécificité du métier militaire. Les mesures prévues dans l'Accord social ont donc pour objectif d'atténuer les conséquences de la réforme des pensions et de valoriser le caractère particulier de la carrière militaire.

Le problème est toutefois que bon nombre de ces mesures doivent être ancrées dans la législation. Or, l'élaboration de nouvelles dispositions légales est par nature un processus lent. Outre les négociations avec les organisations syndicales représentatives, il faut obtenir les avis et approbations, notamment de l'Inspection des Finances, des ministres compétents, du gouvernement dans son ensemble et, finalement, du Parlement. Ce n'est qu'ensuite que la nouvelle réglementation peut être publiée au Moniteur belge.

L'ensemble de ce processus prend facilement entre un et deux ans. Je comprends donc que cela suscite de l'impatience et de l'incertitude chez de nombreux collègues. Mais, aussi frustrant que cela puisse parfois paraître, c'est ainsi que ce type de réforme voit le jour dans notre pays.

### Signé

### Pourquoi l'ACMP-CGPM a-t-elle signé l'accord social ?

En réalité, la réponse est assez simple : parce que l'alternative aurait été bien pire.

Sans accord social, les militaires seraient aujourd'hui confrontés à une réforme profonde des pensions sans les mesures compensatoires actuellement sur la table. Cela aurait constitué une issue particulièrement défavorable.

Par ailleurs, nous n'avons pas été les seuls à signer cet accord. Le Chef de la Défense et le ministre de la Défense y ont également apposé leur signature. Ce n'est pas anodin. Il est même assez exceptionnel que tant l'état-major de la Défense que l'autorité politique s'engagent formellement à améliorer de manière significative les conditions de travail des militaires.

Je suis conscient que certains estiment que nous avons signé cet accord trop tôt. La réalité est toutefois qu'au vu des délais de mise en œuvre particulièrement longs, il n'y avait plus beaucoup de temps à perdre. Tandis que d'autres organisations ont choisi de poursuivre la consultation de leur base, nous avons réuni nos délégués dans un délai très court afin d'examiner le résultat des négociations.

L'intérêt a été considérable. Avec plus de 95 % des participants, la proposition d'accord social a été approuvée. Cela nous a donné un mandat particulièrement fort pour aborder la dernière phase des négociations.

En outre, le 25 juillet 2025, lors des discussions du projet avec le ministre et l'état-major de la Défense, des améliorations supplémentaires ont encore été obtenues par rapport au texte présenté à nos délégués.

Enfin, je souhaite dissiper un malentendu. Ceux qui affirment aujourd'hui qu'il aurait été possible d'obtenir beaucoup plus sous-estiment, selon moi, la réalité des négociations. Tout comme on observe parfois des jeux stratégiques dans le monde politique, nous en avons également constaté dans le cadre de ce dossier au sein du monde syndical.

Chaque organisation fait ses propres choix. Le nôtre a toujours été le même : assumer nos responsabilités et obtenir des résultats. Pour nous, les améliorations concrètes sont plus importantes que les grandes déclarations.



## → Crédit-temps

### L'Accord social évoque également le 'crédit-temps'. De quoi s'agit-il ?

L'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal qui ont entre-temps été examinés au sein du Comité de Négociation militaire (CONEGO) avec les organisations syndicales représentatives contiennent toute une série de mesures regroupées sous l'appellation de 'crédit-temps épargné'.

Il s'agit d'un ensemble de mesures destinées à offrir davantage de possibilités aux militaires pour concilier vie professionnelle et vie privée, tout en constituant une reconnaissance de la charge particulière qu'implique une carrière militaire.

Concrètement, cela comprend notamment des jours de congé supplémentaires à partir de l'âge de 56 ans, une augmentation de la célèbre allocation de 5/1850<sup>e</sup> accordée notamment lors des exercices et des engagements opérationnels, une augmentation des dispenses de service pour éloignement du domicile (UTH), le doublement des indemnités pour le travail de

week-end et les périodes de rappelabilité, la possibilité d'épargner des jours de congé, l'instauration d'une allocation Ops ainsi que l'extension du système existant des allocations de fonction.

La plupart de ces mesures méritent naturellement quelques explications complémentaires, car elles contribuent de différentes manières à une meilleure rémunération, à davantage de flexibilité ou à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Dans le prolongement de la question précédente : comment ce crédit-temps se traduira-t-il concrètement lors des exercices, manœuvres et engagements à l'étranger ?

Lorsque le gouvernement parle d'une harmonisation des régimes de pension, il est logique que nous insistions également, en tant qu'organisation syndicale, sur une compensation plus équilibrée des prestations fournies par les militaires. Cela vaut particulièrement pour les exercices, les manœuvres et les engagements opérationnels, où la charge de travail est souvent nettement plus élevée qu'en service normal.



→ Un élément essentiel du crédit-temps consiste dès lors à mieux compenser à l'avenir les prestations effectuées lors d'exercices de longue durée (service intensif) et des opérations. Cette compensation se fera à la fois en argent et en temps.

Concrètement, pour les opérations et exercices de moins de 30 jours consécutifs, 16 heures par jour seront indemnisées financièrement et 4 heures seront converties en dispense de service pour éloignement du domicile (UTH). Pour les opérations et exercices de plus de 30 jours consécutifs, la compensation financière passera à 17,3 heures par jour, tandis que 2,7 heures seront accordées sous forme d'UTH.

Pour les missions effectuées dans la position administrative 'en service normal', 4 heures d'UTH par jour seront également accordées.

L'accumulation de ces heures d'UTH permettra aux militaires de constituer un crédit-temps personnel, facilitant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dans le même temps, l'indemnisation financière des exercices et des engagements opérationnels sera sensiblement plus élevée qu'aujourd'hui.

Pour les militaires proches de la pension et qui n'auront pas pu bénéficier de ce nouveau régime durant leur carrière, une mesure transitoire a également été prévue. Ils pourront recevoir une réserve forfaitaire de carrière pouvant atteindre 200 jours. Combinée à un éventuel crédit-temps déjà constitué, cette réserve pourrait permettre de cesser effectivement le travail jusqu'à un an et demi avant la date la plus précoce de départ à la pension.

Et ce n'est pas tout. L'allocation Ops fait également partie du paquet 'crédit-temps' et mérite donc une explication distincte.

### L'allocation Ops

**L'allocation Ops constitue effectivement un élément marquant de l'accord social. En quoi consiste-t-elle et quel est son objectif ?**

Les militaires doivent être disponibles en permanence et peuvent être engagés dans des délais relativement

courts. De plus, ils passent souvent de longues périodes loin de leur domicile au cours de leur carrière. Cette disponibilité particulière et son impact sur la vie familiale et sociale méritent, selon nous, une reconnaissance spécifique.

C'est dans cette optique qu'a été conçue l'allocation Ops. Cette allocation représente au total l'équivalent de 14 mois de rémunération. Les militaires pourront choisir de la percevoir en une seule fois à partir de l'âge de 45 ans et après au moins 20 années de service. Ceux qui le souhaitent pourront également la recevoir de manière étalée sous la forme d'un salaire mensuel supplémentaire à partir de l'âge de 30 ans et après au moins 12 années de carrière militaire.

Pour les personnes nées en 1971, 1972 et 1973, un régime transitoire spécifique a également été prévu. Elles percevront respectivement 25 %, 50 % ou 75 % de l'allocation Ops, avec la possibilité, si elles le souhaitent, de convertir cette compensation en temps.

L'allocation Ops poursuit toutefois un second objectif. Comme je l'ai expliqué précédemment, toutes les heures prestées lors des exercices et opérations ne sont pas directement compensées. Les quatre heures restantes par jour qui ne sont pas immédiatement indemnisées constituent en réalité la base de cette allocation.

Cette approche repose sur des données statistiques montrant qu'un militaire effectue en moyenne environ sept années de prestations dans des conditions qui ne font actuellement pas l'objet d'une compensation complète. Sept années correspondent à 84 mois. Étant donné que quatre heures représentent un sixième d'une journée, ce temps non compensé sur l'ensemble d'une carrière équivaut à un sixième de ces 84 mois, soit environ 14 mois.

C'est ce qui explique pourquoi l'allocation Ops a été fixée à 14 mois de rémunération. Il ne s'agit donc pas d'un montant choisi arbitrairement, mais d'une tentative de corriger partiellement une inégalité historique dans la compensation des prestations opérationnelles.

**Les prestations particulières – telles que le travail de week-end, les permanences, les périodes de →**



→ **rappelabilité ou l'exercice de fonctions dans un grade supérieur – seront-elles enfin mieux rémunérées ?**

C'est effectivement l'un des objectifs de l'Accord social.

Ainsi, les prestations effectuées durant les week-ends seront désormais mieux compensées. Les indemnités forfaitaires de rappelabilité dans un délai de deux ou quatre heures seront doublées, tout comme les indemnités forfaitaires accordées pour les prestations de week-end. Les militaires assurant une permanence au sein du quartier militaire bénéficieront en outre de quatre heures de dispense de service pour éloignement du domicile (UTH) par nuit passée sur place.

Par ailleurs, le système existant des allocations de fonction sera réformé et étendu. Les membres du personnel qui exercent (temporairement) une fonction liée à une catégorie de personnel supérieure, ou qui occupent un poste supérieur au sein de leur propre catégorie de personnel, bénéficieront d'une meilleure rémunération.

Cette allocation n'a évidemment aucune incidence sur le grade du membre du personnel concerné, mais elle constitue une reconnaissance des responsabilités et tâches supplémentaires associées à ce type de fonctions.

En résumé, l'Accord social vise non seulement à rendre les carrières plus longues plus supportables, mais également à mieux reconnaître les prestations réellement fournies par les militaires au cours de leur carrière.

**Réservistes**

**Les réservistes tireront-ils également profit de l'Accord social ?**

Absolument. La majorité des mesures prévues dans l'Accord social s'appliqueront également aux réservistes, même si certaines exceptions existent.

Ainsi, certaines mesures, comme l'allocation Ops ou le système de crédit-temps épargné, ne s'appliqueront pas de la même manière qu'au personnel actif. Cela s'explique principalement par la nature spécifique des prestations effectuées par les réservistes.

Lorsque des réservistes participent à des exercices ou à des engagements opérationnels, ils seront généralement indemnisés financièrement pour leurs prestations supplémentaires plutôt que compensés en temps. Contrairement aux militaires du cadre actif, ils ne bénéficieront donc pas d'un système permettant →

→ de récupérer ultérieurement les heures supplémentaires sous la forme de jours de récupération ou de crédit-temps.

Cela n'enlève rien au fait que les réservistes seront bel et bien mieux rémunérés pour les prestations supplémentaires qu'ils accomplissent. Pour eux aussi, l'Accord social constitue donc une avancée significative par rapport au régime actuel.

### Les chèques-repas

#### Qu'en est-il des modifications annoncées pour les chèques-repas ?

L'Accord social prévoit deux modifications importantes du système des chèques-repas.

La première concerne l'extension du nombre de bénéficiaires. Ainsi, les aumôniers, les conseillers moraux et les candidats militaires dans la position administrative 'en formation' auront désormais également droit aux chèques-repas. En outre, ceux-ci ne seront plus accordés par journée prestée, mais par tranche de 7,6 heures prestées pour les membres du personnel travaillant selon les régimes particuliers travail en équipe et veilleurs de nuit. Cette adaptation devrait normalement entrer en vigueur à partir d'août 2026.



Photo : Edenred

La seconde modification concerne la valeur des chèques-repas. L'objectif est de porter progressivement leur montant de 6 à 8 euros, puis de 8 à 10 euros.

Dès les négociations, il était toutefois clair que cette augmentation serait liée à une évolution similaire dans la Fonction publique fédérale. En d'autres termes, les militaires ne bénéficieront de cette augmentation que lorsque les chèques-repas des autres fonctionnaires fédéraux auront eux aussi été revalorisés. Les syndicats qui aiment tant critiquer l'ACMP-CGPM ont donc encore du travail à accomplir au sein de la Fonction publique.

Il est dès lors difficile de prévoir aujourd'hui quand cette augmentation interviendra exactement. Ce qui est certain, c'est que cet engagement figure dans l'Accord social. La question n'est donc pas tant de savoir si cette augmentation aura lieu, mais plutôt à quel moment le gouvernement jugera opportun de la financer.

### Révision des salaires

#### Qu'en est-il du lien entre l'évolution des traitements des militaires et celle des policiers ?

À l'heure actuelle, une réflexion est en cours sur la manière d'adapter la structure salariale au sein de la Défense à la nouvelle réalité selon laquelle les militaires devront travailler plus longtemps. Cette réflexion porte notamment sur l'évolution future des échelles de traitement et sur les moyens de préserver l'attractivité de la carrière militaire à long terme.

Dans ce contexte, il est logique que des comparaisons soient également effectuées avec d'autres services de sécurité, notamment la police intégrée. Cette comparaison fait partie des travaux d'étude actuellement en cours.

Il convient toutefois de rester réaliste. Toute adaptation de la structure salariale entraîne un impact budgétaire important et devra donc s'inscrire dans les limites budgétaires fixées par le gouvernement.

Une fois les études préparatoires terminées, le ministre devra décider s'il présente ou non une proposition concrète au gouvernement. Il est cependant encore trop tôt aujourd'hui pour tirer des conclusions définitives ou faire des déclarations catégoriques à ce sujet. →

## → Timing

### **Où en est la mise en œuvre de l'Accord social et combien de temps faudra-t-il encore avant son déploiement complet ?**

C'est probablement la question à 300 millions. Au sens propre du terme, puisqu'il s'agit approximativement du budget prévu pour mettre pleinement en œuvre l'Accord social.

Un accord a été conclu l'an dernier au sein du gouvernement fédéral entre le ministre de la Défense, le Premier ministre et les vice-premiers ministres. L'objectif est que les différentes mesures entrent en vigueur à partir de 2027 et atteignent leur vitesse de croisière budgétaire dans les années suivantes.

Jusqu'à présent, le ministre de la Défense, Theo Francken continue d'affirmer que les principaux volets de l'Accord social seront approuvés par le gouvernement et le Parlement. Mais, comme toujours, c'est à l'arrivée que l'on compte les points. Ce n'est qu'une fois toutes les lois et tous les arrêtés nécessaires adoptés que nous pourrons évaluer définitivement dans quelle mesure l'Accord aura été exécuté dans son intégralité.

Nous constatons d'ailleurs déjà aujourd'hui que les décisions politiques ne se déroulent pas toujours comme prévu initialement. Dans un autre article de cette édition de La Sentinelle, nous abordons par exemple le dossier de l'allocation d'éloignement. Nous y expliquons pourquoi le régime finalement adopté ne correspond pas totalement à ce qui figurait à l'origine dans l'Accord social.

Cela ne signifie toutefois pas que l'ensemble de l'Accord soit menacé. Bien au contraire. Aujourd'hui encore, je considère que les chances d'une mise en œuvre réussie sont particulièrement élevées. Bien entendu, dans une démocratie parlementaire, il faut toujours tenir compte d'événements imprévus. Une crise gouvernementale ou une évolution défavorable du contexte budgétaire peut affecter tout dossier d'envergure. Mais tant que le cap actuel est maintenu, je ne vois aucune raison de penser que l'écrasante majorité des mesures prévues par l'Accord social ne sera pas réalisée.

Certains estiment que l'Accord ne va pas assez loin, d'autres doutent que les mesures soient un jour appliquées dans leur totalité. Ce débat continuera sans aucun doute d'exister. Pour nous, une chose reste essentielle : obtenir, étape par étape, des améliorations concrètes pour les militaires.

Quiconque a derrière lui une carrière militaire sait que les objectifs importants sont rarement atteints en suivant une ligne droite. L'essentiel est de garder le but final en vue et de continuer à avancer. C'est précisément ce que nous essayons de faire avec cet Accord social.

## Carrière politique

### **Une toute dernière question : on entend de plus en plus de rumeurs selon lesquelles vous vous engagez en politique après votre carrière syndicale. Certains affirment même que vous rejoindriez la N-VA ?**

J'ai moi aussi entendu cette rumeur. Apparemment, certaines personnes ont tellement d'imagination qu'elles pourraient sans peine se lancer dans une seconde carrière de scénariste.

Mais je peux rassurer les lecteurs : ma carrière militaire et syndicale prendront fin ensemble un jour. Et cela ne marquera pas le coup d'envoi d'une nouvelle carrière professionnelle. Certainement pas en politique. J'en ai plus qu'assez des tranchées de la Défense et du syndicalisme ; je ne ressens absolument aucun besoin de plonger ensuite dans les tranchées politiques.

Donc non, vous ne retrouverez pas Yves Huwart en politique, ni au sein de la N-VA, ni au sein d'aucun autre parti. Ni aujourd'hui, ni demain, ni même après avoir mis fin à mes activités professionnelles.

Et pour ceux qui, malgré cette réponse, continuent à chercher des ambitions politiques cachées : parfois, un cigare n'est qu'un cigare. Et un syndicaliste à la retraite n'est qu'un syndicaliste à la retraite.

J'espère que cela est suffisamment clair pour mettre fin à ces rumeurs tenaces. Même si je crains que certains colporteurs d'absurdités notoires ne se laissent pas décourager pour autant. Ceux-là seraient même capables de découvrir un complot dans une page blanche. ■