

INFO-DEFENSE JANVIER 2008

Table des matières

Pieter De Crem, le nouveau Ministre de la Défense	Page 2
Le Ministre De Crem a rencontré les syndicats	Page 3
La diminution des frais de personnel est ma priorité absolue	Page 4
Discussion de panel avec les syndicats militaires représentatifs	Page 6
Récupération de sommes non perçues	Page 6
Des militaires belges en Irak ?	Page 6
Le CCM (Concept carrière mixte) sera-t-il exécuté ?	Page 7
Prélèvements sanguins auprès de la biothèque	Page 8
Nouvelles limites de saisie et cession de salaire	Page 9
L'Ordre des Médecins s'en prend à l'hôpital militaire de NOH	Page 9
Procédure de dégagement des candidats militaires	Page 11
La garde professionnelle	Page 12
Courrier Ministre du 7 novembre 2007	Page 13
Compétence des Services d'Inspection - Domaine militaire	Page 14
Le CHOD en visite de fin d'année auprès des militaires belges	Page 15
Service social de la Défense – Interventions financières	Page 17
FEDRA News – Réaction de Guido RASSCHAERT	Page 19
Régionale de Liège – Appel à candidature	Page 20

Pieter De Crem, le nouveau Ministre de la Défense

Après 3085 jours à sa tête, Monsieur André Flahaut a quitté la Défense. Son successeur au sein du gouvernement Verhofstadt III est Pieter De Crem. Le nouveau Ministre de la Défense est né à Aalter le 22 juillet 1962. Il est licencié en philologie romane et en droit européen et international. Il a été réélu bourgmestre de Aalter lors des dernières élections communales.

Pieter De Crem a commencé son ascension vers les sommets politiques en 1989 lorsqu'il est devenu président de la section des jeunes du CVP dans l'arrondissement de Gand-Eeklo. Une fonction qu'il a occupée jusqu'à sa première élection en tant que bourgmestre de Aalter.



Il a été remarqué au milieu des années 80 par le Premier Ministre de l'époque, Wilfried Martens, et par le Ministre de la Défense Léo Delcroix. Il a appris le train-train politique de la rue de la Loi en tant qu'attaché aux Cabinets de ces deux Ministres. Sa première élection à la Chambre des Représentants pour l'arrondissement de Gand-Eeklo remonte au 21 mai 1995. Malgré la défaite électorale du CVP le 13 juin 1999, suite à la crise de la dioxine, Pieter De Crem est toutefois parvenu à se faire réélire.

Avec le CD&V (le nouveau nom du CVP depuis 2001), il a poursuivi son avancée, et a été réélu le 18 mai 2003, mais cette fois pour toute la province de Flandre Orientale, suite à la réorganisation des circonscriptions électorales.

Ses succès électoraux consécutifs ont fait croître son influence au sein du CD & V, le rendant tout désigné comme chef de groupe du parti à la Chambre des Représentants.

Au cours de la législature précédente, il a donc présidé le groupe CD&V, et a été membre de l'assemblée parlementaire de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

Il a surtout été connu au cours de ces quatre dernières années en tant que chef de groupe de l'opposition CD&V à la Chambre. Il y a souvent pris pour cible son prédécesseur à la Défense, André Flahaut.

Sur le plan international, Pieter De Crem est un des représentants belges au sein de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Au sein du CD&V, Pieter De Crem fait partie de l'aile droite, la plus libérale du parti. Ses interventions bénéficient parfois du soutien du Vlaams Belang.

Les Chrétiens-démocrates francophones du CdH dirigés par Melchior Wathelet soutiennent également l'opposition menée par Pieter De Crem.

Source : Wikipedia

Contact avec la CGSP-Défense

<http://www.cgsp-defense.be>

Patrick DESCY
0479/91.03.59

patrick.descy@cgsp.be

Tél : 02/508.59.62
Fax: 02/508.59.34

Ronald LAGAE
0485/32.53.73

ronald.lagae@cgsp.be

Le Ministre De Crem a rencontré les syndicats



Ce 21 janvier 2008, les responsables des 4 syndicats représentatifs ont été invités à un entretien avec le nouveau Ministre de la Défense, Pieter De Crem. Le Ministre a dit, d'entrée dans son exposé, qu'il a rencontré le plus grand nombre d'acteurs de la Défense au cours des dernières semaines (le jour de notre rencontre, cela faisait précisément un mois qu'il était ministre). Il a mené une concertation et glané beaucoup d'informations pour pouvoir se faire une idée de l'état du département de la Défense.

Il a l'impression qu'une sorte de « lassitude à l'égard de la réforme » règne parmi le personnel de la défense. Il prétend lui-même connaître assez bien le département de la Défense depuis un certain temps (il a travaillé au Cabinet à l'époque de Léo Delcroix et il a été le spécialiste de la Défense pour le CD&V au cours des huit dernières années, ndlr). Il peut comprendre cette lassitude puisque le département n'a cessé de connaître depuis le plan Charlier (1988) une accumulation de réformes sans interruption. Un deuxième constat qu'il pose est le fait que la Défense est confrontée à un problème de recrutement. Il a reçu cette impression après divers entretiens auprès des responsables, mais également pendant sa visite de fin d'année aux militaires en opération. Il a pu y constater que les militaires les plus jeunes étaient principalement des trentenaires. Ce n'est pas toujours un inconvénient, mais il estime que cela indique néanmoins un problème de recrutement à la Défense.

Options politiques

Il va devoir mettre en œuvre des points approuvés par ses prédécesseurs. Il a utilisé dans ce cadre le terme « héritage ». Il y aura donc une certaine continuité, mais il va également apporter quelques changements. Selon le Ministre, nous devons être conscients que la Défense compte peu d'amis. Nous le remarquons surtout lorsque le budget de la Défense est évoqué.

Il devrait conclure fin de cette semaine-ci un protocole avec le Vice-Premier Ministre et Ministre du Budget, protocole selon lequel les moyens issus de la vente des bâtiments seront immédiatement réinvestis dans la Défense. Ceci se ferait sans l'intervention des autres Cabinets, ce qui est bien évidemment un avantage.

Au cours de la visite rendue aux militaires en mission à l'étranger, il a constaté que de manière générale, le personnel est bien habillé et dispose d'un bon équipement. Il y a

beaucoup de bonne volonté, mais les discussions sur place lui font comprendre que les gens ne sont pas satisfaits de leur mission. Ils veulent faire plus...

Notre mission au Liban se termine normalement fin de cette année. Le lead de la mission en Afghanistan (direction de l'aéroport de KAIA) sera remis aux Hongrois au 1 octobre 2008. Il y a aussi le Kosovo, où il faut tenir compte d'une déclaration d'indépendance unilatérale. Le Ministre a affirmé vouloir déterminer le cadre de notre déploiement à l'étranger.

Nous devons être conscients que ces missions internationales sont très importantes pour nous en terme de visibilité. Il a également l'intention de convoquer les syndicats à une concertation chaque fois que des nouvelles missions à l'étranger se profileront à l'horizon. Cette concertation aurait lieu systématiquement après la prise de décision du gouvernement.

Le CCM

Pour le Ministre, le CCM, dont la loi a été approuvée, mais dont plus de 100 arrêtés d'exécution doivent encore être pris, est un saut dans l'inconnu. Il a littéralement dit que le CCM avait été un écran de fumée. « Ils pensaient que le CCM était la clé du paradis ». Ce dossier doit être abordé, mais il n'est pas convaincu qu'il sera une solution pour la Défense sous cette forme-là. Des adaptations

devront être adoptées, et il a besoin de temps pour jauger tout cela. Toutes les argumentations ne lui plaisent pas, et il va réétudier ce dossier. Le projet CCM constitue pour lui, actuellement, uniquement un projet pour des départs. Malgré ceci, il est convaincu qu'il faudra réformer. Il demande également aux organisations syndicales de lui transmettre leurs critiques sur ce dossier.

Collaboration avec les syndicats

À propos de sa relation avec les syndicats, il a dit que nous étions des partenaires. Nous devons nous voir volontiers. Il a fait référence au mayorat (le ministre a été et est toujours bourgmestre de Aalter, ndlr) au cours duquel il entretient une bonne relation avec les syndicats, ce qui lui a permis de mener à bien de bonnes réformes.

Il a plaidé en faveur d'un dialogue honnête, dépourvu de toute approche idéologique (pas de conflit gauche/droite, Néerlandophone/Francophone, ou en fonction de la couleur de la force armée). Il veut être le premier propagandiste, le premier syndicaliste de la Défense.

Cellule stratégique

Le Ministre se fera assister par Monsieur Van Der Veken (précédemment Directeur général du soutien juridique et de la médiation) en qualité de nouveau Chef de Cabinet.

Monsieur Thilly est à la tête de la branche Ressources Humaines (avec la Formation, le WB,...). Il sera assisté par un Officier féminin (qui doit encore être désigné).

Le Général Major Florkin est responsable pour tout ce qui concerne le budget et les achats.

L'amiral Ectors, (actuellement à l'OTAN) prendra son service au 1 février 2008 et assumera la responsabilité d'Ops et Trg.

L'ambassadeur Victor Mertens devient le Conseiller diplomatique. Enfin, Monsieur Vandenberghe devient Secrétaire du Cabinet et s'occupera principalement des problèmes administratifs à l'égard des syndicats.

La diminution des frais de personnel est ma priorité absolue !

Après plus de six mois de discussions relatives à la formation d'un gouvernement, nous en avons enfin un, certes intérimaire jusqu'au 23 mars 2008, et ce depuis le 21 décembre 2007.

Le député CD&V et spécialiste de la Défense Pieter De Crem est le nouveau Ministre de la Défense de ce gouvernement de transition. Pour connaître la teneur de sa politique, il est préférable d'attendre sa déclaration de politique prévue pour la mi février. Mais maintenant que nous connaissons l'identité de notre nouveau Ministre, il était tentant de relire la position de son parti avant les élections.

A l'époque, nous pouvions lire que pour le CD&V : « le nouveau contexte stratégique est crucial pour la politique belge de défense. Depuis 1948 (UEO) et 1949 (OTAN), la Belgique a clairement choisi de se départir d'une défense uniquement organisée au plan national. Aujourd'hui, notre sécurité et défense nationales sont garanties dans un cadre européen au sein de l'alliance transatlantique. Partant, la Belgique doit pouvoir supporter une part équitable des charges afférentes à cette protection collective et assurer une contribution crédible à la lutte contre le terrorisme international, contre la prolifération d'armes de destruction massive, etc.

Après 8 ans de la violette, cette crédibilité n'existe plus. Il n'y a toujours pas de solution au coût beaucoup trop élevé du personnel, tandis que les budgets suffisent à peine à la nécessaire rénovation de l'infrastructure et de l'équipement. Pour y arriver, il faudrait économiser davantage encore sur les coûts de fonctionnement. Ce qui, néanmoins, mettrait en péril la sécurité des effectifs en opérations...



Les choix que propose le CD&V, s'articulent autour d'une armée plus petite mais plus performante avec des effectifs et du personnel civil bien payés. Le Ministre Flahaut veut d'ici 2015 une armée de 35.000 militaires, à financer dans les limites d'un budget qui se situe au niveau actuel. Dans ce contexte, vient se greffer le transfert interne vers le statut civil qui ferait grimper le nombre de civils à environ 10.000. Une opération qui sera très difficile dans le cadre du budget actuel : la mise en oeuvre du nouveau concept ne peut donner lieu à l'octroi de moyens supplémentaires et, partant, faire en sorte que le surcoût doive être compensé en interne, éventuellement en supprimant d'autres réformes en gestation.

Le CD&V propose d'accélérer le passage à **35.000** militaires pour ensuite arriver à court terme à **30.000** militaires. Pour les départs accélérés, il faudra une enveloppe en dehors du budget défense. Estimation générale prudente : 120 millions d'euros. Ce faisant, on pourra optimiser l'affectation de l'enveloppe du personnel Défense à l'intégration et la formation. Dans ce cas de figure, le budget Défense n'est pratiquement pas majoré, seule l'indexation est maintenue.

La problématique du personnel pèse beaucoup trop lourdement sur la politique de défense. La croissance constante des coûts du personnel due à une pyramide des âges malsaine, hypothèque le budget. C'est pourquoi, le CD&V propose de rechercher de nouveaux moyens pour financer le nécessaire dégageant de personnel. Le personnel civil doit avoir accès à d'importantes fonctions de politique et de continuité de manière à ce que les militaires soient disponibles pour les tâches opérationnelles. A l'avenir, les recrutements du personnel civil doivent pouvoir se faire suivant une procédure plus souple. Pour maintenir le lien avec la défense, les réservistes doivent avoir leurs chances au travers d'une augmentation de l'employabilité effective.



La structure de commandement doit répondre aux besoins du niveau d'ambition que l'on se fixe et, partant, doit être davantage simplifiée - dégraissée - et adaptée à la grandeur réelle des forces armées. L'objectivation du processus de sélection pour les affectations au sein de la structure de commandement doit déboucher sur l'affectation sur base de compétences. Ceci doit se faire dans le respect de l'équilibre dans les rapports linguistiques...»

Telle était la position du CD&V avant les élections du 10 juin 2007. Depuis, six mois se sont écoulés. Dans une de ses premières interviews en tant que Ministre, Monsieur De Crem a déclaré qu'il voulait débarrasser la Défense de son image de machine à gaspiller de l'argent.

Toujours, selon le Ministre, l'armée coûte énormément d'argent, 2,7 milliards par an. Les gens se demandent : « qu'est-ce que j'y gagne ? », et veut un retour sur l'investissement.

Dans un entretien avec la RTBF, il a également dit que « nos gars » devaient être plus présents dans des territoires en conflit (article De Morgen du 24/12/07). Interrogé sur ses priorités, il a déclaré que ces dernières années, le budget a été de plus en plus réduit en faveur des frais en personnel. Il a l'intention de réduire la part de ces frais (62% actuellement) dans le budget global. C'est sa priorité absolue. C'est la seule possibilité pour dégager des budgets pour des opérations et des investissements. Ces derniers sont nécessaires si nous souhaitons offrir une sécurité maximale à nos gars (article du journal Le Soir du 07/01/08).

Sans vouloir anticiper les faits, nous ne pouvons pas, après la lecture de ces déclarations, nous départir de l'impression que nous devons être très vigilants en tant qu'organisation syndicale représentative. Nous ne disons pas que le tonnerre tombe toutes les fois qu'il tonne, mais avoir un Ministre qui claironne déjà que le budget du personnel doit diminuer avant d'avoir dévoilé sa note de politique officielle ne peut que nous pousser à la réflexion...

Discussion de panel avec les syndicats militaires représentatifs

17 janvier 08

Comme les années précédentes, l'ERM a organisé, pendant la semaine thématique "Human Resources Management" du Cursus Supérieur d'Etat Major une demi-journée consacrée aux organisations syndicales militaires.

Sur base des réactions positives des stagiaires des années précédentes, ce module a été à nouveau planifié de la même façon que par le passé :

- Un briefing d'introduction donné par le Colonel HOUSEN (HRP-M)
- Une période destinée à la préparation de questions par les stagiaires
- Une discussion de panel avec les syndicats militaires représentatifs, accompagnée d'un modérateur (Colonel HOUSEN). Un auditoire bien rempli et très attentif a livré ses questions

aux huit représentants des quatre organisations syndicales représentatives. Exercice difficile pour les délégués, on s'en doute. Cela étant, la présence d'un modérateur bien entraîné facilite les choses...

La diversité des questions ne facilite pas la tâche, et s'étend du Concept de carrière mixte, à la politique syndicale internationale, en passant par le statut syndical civil et militaire ou le Bien-être à la Défense pendant les opérations, etc.

Cette année encore, d'un côté comme de l'autre, la participation semble avoir été très fructueuse, et nous remercions les organisateurs de donner l'opportunité à chacun de pouvoir exprimer son point de vue.

Récupération de sommes non perçues



Durant plusieurs années, suite à une erreur d'encodage informatique, un de nos affiliés n'a pas perçu les indemnités mensuelles auxquelles il avait droit.

Suite à l'intervention de la CGSP-Défense, il vient de recevoir son dû d'environ 41.000€ en cette veille de Nouvel An.

Afin d'éviter ce genre de mésaventure, même si le dénouement peut être heureux, nous ne pouvons que vous encourager à bien vérifier vos données à caractère personnel, notamment le(s) numéro(s) de compte(s) bancaire(s) repris sur la fiche de la section locale du personnel (ESA).

Des militaires belges en Irak ?

Après seulement une seule journée à la tête du département, le Ministre De Crem avait déjà suscité l'émoi en ne répondant pas par la négative, dans une interview accordée à la RTBF, à la question de savoir s'il avait l'intention d'envoyer des troupes en Irak. A la Noël, le ministre a rendu visite à nos troupes stationnées au Kosovo, en Afghanistan et au Liban. Il a ainsi pu constater par lui-même qu'aucune opération n'est totalement dénuée de risques.

Vingt-sept militaires belges ont perdu la vie au cours de la période 1992-2004 et trois militaires ont encore perdu la vie l'année dernière au Liban. En séance plénière de la Chambre (10/01/08), certaines questions ont été posées : Envisage-t-il l'envoi de militaires en Irak, alors qu'en 2003, la Belgique avait refusé d'envoyer des troupes. Va-t-il à présent changer d'avis ? Le ministre s'est-il concerté avec ses partenaires de la coalition et avec les pays voisins ? Qu'en serait-il des opérations en cours en cas d'engagement en Irak ?

Selon le Ministre, en ce moment nous sommes actifs au Kosovo, en Afghanistan et au Liban, et il n'y a aucune indication que ce gouvernement adopterait une autre position à l'égard de l'Irak que le précédent. Un débat aura probablement lieu lors d'une prochaine séance.

Nous ne pouvons que nous réjouir de la réponse, et nous prenons acte...

LE CCM SERA-T-IL EXECUTE ?



Au cours des derniers mois, la communication concernant le CCM s'est faite très rare. Certaines rumeurs évoquaient même la possibilité que le nouveau statut (CCM) ne soit pas exécuté au 1^{er} janvier 2009. Nombreux sont ceux qui se posent des questions. Est-ce que tous les arrêtés d'exécution seront finalisés à temps pour permettre l'entrée en vigueur du nouveau statut ? Rien n'est moins vrai ! Si le timing qui a été préconisé par la Task Force CCM est respecté, et s'il ne surgit pas de nouveaux obstacles, le nouveau statut pourrait démarrer à la date prévue (01 janvier 2009).

La Task Force CCM n'a pas chômé. Elle n'a eu de cesse, au contraire, d'œuvrer en coulisse à la mise en œuvre de ce dossier, y compris le peaufinage de la loi (Loi CCM du 28 février 2007). Ces derniers mois, des réponses ont été apportées à quelque 2.000 questions sur le site de DGHR sous la rubrique FAQ (Frequent Asked Questions).

Point de la situation

En date du 17 décembre 2007, lors d'une première invitation, les organisations syndicales ont reçu un timing pour les prochains mois.

Elles ont eu, par ailleurs, un aperçu des modifications légales (41 articles) susceptibles de peaufiner la loi du 28 février 2007. Outre les modifications techniques nécessaires, ces ajustements étaient également destinés à combler certaines lacunes de la loi. Ces modifications légales doivent, néanmoins, encore faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives avant d'être soumises au Parlement. Le 17 janvier dernier, nous avons été conviés une seconde fois à une séance d'information où les plans de carrière nous ont été tracés.

Communication future

Le but est d'informer le personnel dans le courant de cette année. A cet effet, un plan de communication a été établi. Pour l'heure, HRG s'affaire à la rédaction d'un portfolio comportant une cartographie des filières et domaines d'expertise (DE). Les groupes d'âge cibles 1-2-3, l'ancienneté et le grade seront déterminés par individu. Dans le même temps, HRO s'occupe de dresser des tableaux d'organisation pour identifier ce dont la Défense a besoin pour son organisation.

HRO a transposé tous les tableaux de fonctions en nouvelles fonctions CCM. Il n'y a, pour l'heure, pas de changement au niveau des besoins et aucune fonction ne sera supprimée. Le 28 janvier 2008, les organisations syndicales seront à nouveau conviées à une séance informative où il sera question de la cartographie des fonctions (TO CCM) et des filières. Les 11 et 25 février 2008, deux projets d'arrêtés royaux (PAR « recrutement » et PAR « formation initiale ») seront discutés lors d'une séance de travail.

Comment va se dérouler la communication ?

Le but est de signaler individuellement à chaque membre du personnel de la Défense la place qu'il occupera dans le futur statut CCM.

Chacun recevra un courrier personnel dans lequel seront précisées toutes les données (filière de métier, domaine d'expertise, pôle de compétence, grade, ancienneté,...) qui lui seront applicables au moment de l'entrée en vigueur du nouveau statut. A cet effet, il a été prévu une procédure au sein de laquelle les commandants de corps joueront un rôle clé pour les membres du personnel de leur unité.

Une note sera adressée dans le courant du mois de janvier 2008 à tous les Commandants de Corps pour leur expliquer la procédure. Un article sera publié en février dans le magazine « Direct » pour en informer le personnel.

Un POC (point de contact) CCM sera désigné par unité. Une formation adéquate d'une semaine lui sera dispensée au début du mois de mars 2008. Cette formation a avant tout pour finalité de permettre au POC de répondre aux premières questions que se pose le personnel. Ce POC sera le relais entre l'unité et la Task Force CCM.

Un briefing d'information est prévu en mars/avril pour les Commandants de Corps et le Commandement (Gestionnaire du personnel, RSM, brigadier de corps,...). Le Commandement recevra une proposition reprenant les données administratives de chaque membre du personnel de son unité. De mai à août 2008, toutes ces données seront traitées et la communication envers les nouveaux postulants sera préparée.

Il sera prévu une procédure de recours pour le membre du personnel qui n'est **pas d'accord** avec la proposition de HRG/HRO relative à ses données administratives (filière de métier, pôle de compétence, domaine d'expertise,...).

Cette approche structurelle doit permettre à l'autorité de gagner du temps. Au 1^{er} janvier 2009, chaque militaire doit connaître la position administrative CCM qu'il occupe. Au cours du briefing, il nous a été répété que personne n'aura à changer de fonction, ni de résidence. Seule la dénomination de la fonction va changer. C'est ainsi, par exemple, qu'au 1^{er} janvier 2009, le caporal d'infanterie de IC/IGR à Bourg-Leopold appartiendra à la filière « Ground Ops » à Bourg-Leopold, par exemple.

Le résumé du briefing avec la Task Force CCM ci-dessus a eu lieu de **17 janvier 2008**. Le **21 janvier 2008**, nous étions invités par le Ministre De Crem. Ailleurs dans l'info, vous pouvez lire ce que le Ministre pense du CCM. Après son explication, on se demande si le CCM entrera en vigueur le **01 janvier 2009**. Dans les semaines à venir, nous vous informerons des évolutions de ce dossier.

Prélèvements sanguins auprès de la biothèque dans le cadre d'une mission à l'étranger

Réf. AR 3 dec 06 (Biothèque de la Défense)

Dans l'attente de la parution d'une 'procédure spécifique (SPS) concernant les prélèvements sanguins à effectuer au sein de la biothèque de la Défense dans le cadre d'une opération à l'étranger, la DGHR rappelle par la note **HRP-07/683609** les prescriptions suivantes : Conformément à l'AR du 3 dec 06, un prélèvement d'échantillons sanguins doit être effectué sur le personnel avant certaines missions à l'étranger. Le prélèvement doit avoir lieu au plus tôt **UN** mois avant le départ. Un second prélèvement, au plus tard **UN** mois après le retour de mission, est très fortement conseillé. Dans la pratique, des prélèvements sanguins sont prescrits pour le personnel envoyé dans les zones à risque dont la liste actualisée est établie par la division bien-être de WBEC. Le passage par la biothèque de la Défense est systématiquement mentionné dans la partie médicale des ordres d'opération de la mission considérée. Même si l'AR du 3 dec 06 prévoit qu'un membre du personnel peut refuser le prélèvement, il est demandé d'insister sur l'importance de la biothèque pour le suivi de la



santé des militaires envoyés en opération et pour la garantie de leurs droits futurs en cas de maladie professionnelle.

Il est également rappelé que, si l'on veut contrôler le lien causal éventuel entre une maladie déterminée et une opération à l'étranger, il importe qu'un prélèvement ait lieu aussi **après** la mission.

Actuellement, les militaires revenant à la biothèque après la mission sont encore trop peu nombreux.

Dans notre revue Info-Défense du mois de mai 2007, nous vous donnions un aperçu des problèmes rencontrés au sein de la biothèque-sérothèque. Le rappel ci-dessus a pour mérite de rappeler aux différentes autorités, ainsi qu'au personnel, l'importance du prélèvement sanguin pour un suivi médical optimal. Espérons que la Directive tant attendue ne tardera plus trop longtemps...

Nouvelles limites de saisie et cession de salaire à partir du 1er janvier 2008

L'arrêté royal fixant les nouvelles limites en matière de saisie et cession de salaire à partir du 1er janvier 2008 est paru le 14 décembre 2007 au *Moniteur belge*. Le nouveau montant (non saisissable ou cessible) pour enfants à charge figure également dans cet arrêté royal.

Les nouvelles limites en vigueur à partir du 1er janvier 2008 sont les suivantes :

Pour les revenus professionnels : Pour les montants payés en exécution d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement et ceux qui sont payés aux personnes qui exécutent un travail sous l'autorité d'une autre personne, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, ainsi que le pécule de vacances payé en application de la législation sur les vacances annuelles, les plafonds suivants sont d'application :

Rémunération mensuelle	Part saisissable ou cessible
Jusqu'à 944 euros	0 %
944,01 - 1.014 euros	20 % (1/5 ^e)
1.014,01 - 1.119 euros	30 %
1.119,01 - 1.224 euros	40 % (2/5 ^e)
plus de 1.224 euros	100 %

Pour les revenus de remplacement

Pour les revenus provenant d'autres activités, les plafonds suivants sont d'application :

Rémunération mensuelle	Part saisissable ou cessible
jusqu'à 944 euros	0 %
944,01 - 1.014 euros	20 % (1/5 ^e)
1.014,01 - 1.224 euros	40 % (2/5 ^e)
plus de 1.224 euros	100 %

Diminution 'enfant à charge' : Le montant susceptible d'être saisi ou cédé peut être réduit d'un montant par enfant à charge. A partir du 1er janvier 2008, cette diminution est de 58 EUR par enfant à charge.

Source : arrêté royal du 11 décembre 2007 portant exécution de l'article 1409, par. 2, du Code judiciaire, M.B. du 14.12.2007

L'Ordre des Médecins s'en prend à l'hôpital militaire de NOH

L'Ordre des médecins estime inacceptable que l'hôpital militaire Reine Astrid à Neder-over-Heembeek soit géré par la Défense, rapporte l'hebdomadaire médical 'De Huisarts', l'équivalent flamand du 'Généraliste'. Pour cette raison, l'Hôpital central de la base (HCB) Reine Astrid de Neder-over-Heembeek n'est pas assujéti à la loi sur les hôpitaux de 1987, ce qui est qualitativement désavantageux pour les patients. Dans une lettre adressée aux ministres de la Santé publique et de la

Défense, Laurette Onkelinx (PS) et Pieter De Crem (CD&V), l'Ordre des Médecins dénonce également le fait que les médecins militaires ne soient pas obligés de s'inscrire sur ses listes. Ils ne sont obligés de le faire que lorsqu'ils exercent également la médecine en dehors du milieu militaire. Les hôpitaux gérés par la Défense ne tombent pas sous le coup de la loi sur les hôpitaux de 1987.

Cependant, estime l'Ordre, l'élargissement du domaine d'application de la loi sur les hôpitaux à l'hôpital Reine Astrid serait positif pour les patients. Concrètement, cela signifierait également qu'une commission pour l'éthique,

un conseil des médecins ou un service de l'hygiène hospitalière devrait être créé. Le directeur de l'hôpital militaire, le colonel

médecin Geert Laire, a réagi mercredi aux propos de l'Ordre des médecins. "Il y a deux ans, dans le cadre de notre collaboration avec le Centre hospitalier universitaire (CHU) Brugmann, nous avons demandé que notre hôpital soit intégré à la loi sur les hôpitaux", a-t-il expliqué. "Et nous avons introduit les mêmes structures que dans les hôpitaux civils", a-t-il ajouté.

Source: Belga - LaLibre 09-01-2008

Récemment, nous avons publié un article consacré au secret médical en milieu militaire où l'on abordait également l'inscription à l'Ordre des Médecins (Info-Défense de novembre 2007) :

"Les médecins militaires, pour leur activité à la Défense, ne doivent pas être inscrits à l'Ordre des Médecins. Cependant, en principe, ils le sont tous dans le cadre de leur activité complémentaire (cumul). L'inscription à l'Ordre des Médecins est nécessaire pour avoir un numéro INAMI et pour que les prestations demandées en secteur civil soient remboursées par cet organisme. La Défense utilise d'ailleurs cette inscription à son profit, puisque les médecins militaires envoient de plus en plus leurs patients en milieu civil. Ceux-ci ne seraient pas remboursés de la partie mutuelle si le médecin militaire n'avait pas ce numéro INAMI. Par principe, pour leurs activités militaires, l'Ordre des Médecins ne peut intervenir, mais cela ne veut pas dire qu'ils ne peuvent pas faire l'objet de sanctions en cas de transgression déontologique. Toute plainte en la matière doit être adressée et traitée par **WB-S/T&D Med, Quartier Reine Astrid, rue Bruyn, 1120 BRUXELLES**, qui fait office d'Ordre des Médecins pour les militaires, et qui applique aussi le Code de Déontologie Médicale."

L'Ordre des Médecins souligne également que : « Le Conseil national prend acte de la formulation nouvelle de l'article 157 de la Constitution, révisée le 17 décembre 2002 en vue de supprimer les juridictions militaires en temps de paix. Suite à cette révision constitutionnelle, les compétences des juridictions militaires sont désormais exercées par « les juridictions civiles traitant des matières pénales (tribunaux de première instance, tribunaux de police, cours d'assises et cours d'appel). Les infractions commises par les militaires seront recherchées, poursuivies et jugées de la même manière que les

infractions commises par d'autres citoyens ». Il n'y a pas de raison de ne pas suivre cette option sur le plan disciplinaire. L'application des règles de discipline de l'Ordre des médecins n'empêche aucunement en parallèle l'application d'un régime disciplinaire propre au régime militaire. »

Il est évident que l'obligation d'être inscrit à l'Ordre des Médecins pour obtenir le n° INAMI réduit considérablement le risque d'avoir des Médecins non inscrits (20% actuellement). Cela étant, on ne pourrait que se réjouir d'une concertation syndicale sur cette loi pour une meilleure protection des patients.

Vu l'intérêt porté par le nouveau Ministre de la Défense à l'HCB-RA depuis de nombreuses années en Commission de la Défense, nul doute que ce dossier sera rapidement résolu dans l'intérêt des patients !



Procédure de dégageement des candidats militaires

À ce jour, il n'existait pas de véritables procédures pour récolter les renseignements permettant de savoir pour quels motifs un candidat quitte la Défense. À partir du 1er janvier 2008, ce sera chose faite. La DGHR vient de publier une procédure spécifique (SPS-CANSIT-001) qui a pour but de rechercher, auprès des candidats du cadre actif, les motifs, causes et circonstances qui ont mené à cette situation.



La finalité de la SPS vise à récolter toutes les informations qui pourraient éviter dans le futur les départs inopinés. En effet, l'attrition des jeunes est un problème bien connu, mais il n'existait pas de politique de maintien en service du personnel durant la période de candidature.

Une Cellule Exit (HRP-X) s'est donc vue confier la mission en devenant le centre d'expertise de la Défense en la matière. Notons que lors de la collecte d'informations, l'envoi de questionnaires ou lors de l'entretien avec le candidat malheureux, la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée devra être scrupuleusement respectée, comme le prévoit bien le document en question.

L'enquête basée sur la SPS sera obligatoire dans pratiquement tous les cas de résiliation

d'engagement ou de rengagement, sauf pour les départs suite à une inaptitude physique et les cas de force majeure où l'enquête ne peut être menée à bien.

Les différents intervenants au cours de la procédure seront l'autorité locale en charge de la gestion du personnel, HRG-A/Cand et HRP-X/Cel-Exit, avec pour outil de travail et de contrôle le système Harmony/Symphony. L'interview se déroulera toujours à NOH, à la Cellule Exit située dans les installations du Service Accueil et Orientation (SAO) de l'Hôpital Central Base Reine Astrid (HCB-RA) dès que l'intention (ou l'obligation) de quitter le Département sera communiquée par Modèle B.

Les nouvelles mesures prises permettront, à l'autorité et aux organisations syndicales, de disposer de statistiques plus précises en matière d'attrition. Depuis longtemps, nous étions demandeurs de plus de transparence sur ce point, certaines Unités étant plus touchées que d'autres, et pour des motifs qu'il ne serait pas forcément agréables de détailler.

À court terme, sur base des premiers éléments récoltés, nous espérons vivement que la DGHR pourra prendre les mesures adéquates pour enrayer l'hémorragie, ce qui ne pourra que nous réjouir.

Source : DGHR-SPS-CANSIT-001

DONNEES CHIFFREES

ANNEE 2006

1.532 engagements

688 candidats ont quitté la Défense avant la fin de la période de candidature

SOIT 45%

ANNEE 2007

1.495 engagements

715 candidats ont quitté la Défense avant la fin de la période de candidature

SOIT 48%

La garde professionnelle

Notre article relatif au nouveau briefing sur la garde professionnelle (voir Info-Défense Déc 07) a provoqué beaucoup d'inquiétudes et de mécontentements chez nos affiliés travaillant dans le système de garde. Le 16 janvier 2008, nous avons attiré l'attention du Vice-CHOD sur leurs demandes et leurs inquiétudes.

Sur un certain nombre de questions, nous avons obtenu une réponse claire. Toutefois, à la question concernant le personnel qui travaille actuellement dans ce système et ne satisferait plus aux exigences liées à leur fonction jusqu'à l'âge de la retraite, nous n'avons pas obtenu de réponses satisfaisantes.

Voici quelques-uns des éléments de réponse aux différentes questions posées lors de cet entretien :

Question 1 : les règles de gestion ont-elles déjà été diffusées ?

Les règles de gestion ont été diffusées le 10 janvier 2008 en annexe C à la doctrine ACOT-SDP-DEFINST-CCSE-001 Édition 002 (Disponible sur EDir) accompagnée d'une note à tous les Comd de Quartier.

Dans le courant du 22 au 28 janvier 2008, des briefings d'information seront donnés à MEF, BOURGLEOPOLD, ZEEBRUGGE et EVERE.

Question 2 : À partir de quand ces règles de gestion s'appliquent-elles au personnel actuellement en fonction ?

La période de 3 ans commence à partir du 1 janvier 2008.

Si la pension a lieu avant le 2 janvier 2011, alors maintien de la fonction jusqu'à la pension.

Si la pension a lieu après le 2 janvier 2011, le poste sera déclaré vacant si déjà depuis 6 ans dans la fonction (prolongation possible en l'absence d'un remplaçant).

La période de rendement est donc de six ans au lieu des 3 années initiales. Une prolongation est possible en l'absence d'un



remplaçant. En outre, en régime, le poste est uniquement déclaré vacant après 6 ans si le titulaire de la fonction souhaite encore faire trois ans après les trois premières années.

Question 3 : Quid du contexte du CCM : fonction civile = système de rotation ?

Ceci est encore actuellement à l'étude, un screening de toutes les fonctions dans le cadre de la répartition dans les pôles de compétences, les filières de métiers et les domaines d'expertise. Cet argument, qui plaide plutôt en faveur du maintien en tant que fonction militaire, sera bien évidemment pris en considération lors de l'analyse

Question 4 : Quid de la responsabilité d'un changement de N° MOS d'un membre du personnel de la garde professionnelle ?

le CO est responsable de la désignation, mise en place et maintien du Pers dans la garde professionnelle. Les candidats ou les Mil de la garde professionnelle doivent satisfaire aux exigences physiques et médicales de la fonction, doivent être en possession du certificat de sécurité requis et doivent avoir les aptitudes professionnelles (NTTC,...).

Le CO qui prend la décision de retirer un Mil de la garde parce qu'il ne répond plus aux critères requis (voir ci-dessus) devra le replacer dans une autre fonction au sein de son unité et demander à HRG-C2 un changement de N°MOS afin de régulariser la situation Adm de ce Mil.

Réf : E-mail Vice-CHOD / CGSP du 17 jan 08

12

COURRIER MINISTRE DU 7 NOVEMBRE 2007



Voici la réponse donnée par le Ministre FLAHAUT en date du 19 décembre 2007, juste quelques jours avant son

départ du Département, sur les questions posées par la CGSP-Défense au sujet du Haut Comité de Concertation Bien-être et de la Médecine du Travail :

Q. A court et moyen termes, un grand nombre de militaires et de personnel civil ne sera plus vu en consultation dans des intervalles réglementaires.

R. De multiples actions ont été entreprises afin de trouver une solution à court terme, pour plusieurs unités, à la problématique de la Médecine du Travail, Cel AMT.

a. La reconversion de médecin généraliste en médecin du travail est en cours pour la Cel AMT de ROCOURT (Méd. LEONARD).

b. Le recrutement de médecins du travail contractuels civils :

- est effectué pour la Cel AMT de JAMBES (Méd. WALEWYNS) ;
- est en cours pour les Cel AMT de AMAY, ETTERBEEK, KOKSIJDE et MELS BROEK (sélection en décembre 2007).

Q. Le nombre de personnes dont l'attestation d'aptitude médicale pour le permis de conduire n'est plus valable ne cesse de s'allonger.

R. Il a été décidé que le personnel en possession d'un permis de conduire et dont la fonction habituelle nécessite la conduite d'un véhicule militaire sera prioritaire (Prio 1) pour effectuer l'examen en vue d'obtenir le renouvellement de l'attestation d'aptitude médicale.

Q. Les contraintes du Dossier médical opérationnel individuel (DMOI), bien que fortement souhaitable afin d'observer la santé des militaires en mission, augmentent considérablement la charge de travail.

R. Il n'y a aucune objection à ce qu'un médecin curatif se prononce sur l'aptitude à participer à une opération en l'absence de médecin du travail (cas de force majeure).

En plus de l'annexe C (DMOI), le médecin curatif veillera à faire remplir à nouveau une annexe A (DMOI) afin de déceler des faits médicaux nouveaux survenus depuis le dernier passage chez le médecin du travail.

Cette annexe A remplie et signée par l'intéressé(e) confortera dans ce cas la position du médecin curatif en matière de responsabilité dans sa prise de décision.

Q. La périodicité de passage à la médecine du travail négociée avec les syndicats ne peut résoudre le problème que temporairement.

R. Cette périodicité négociée avec les syndicats sera respectée le mieux possible en attendant l'embauche de médecins du travail pour laquelle une campagne de recrutement a été lancée par le Bureau de sélection de l'administration (SELOR) et dont les épreuves de sélection sont en cours.

Q. Le Haut Comité de Concertation Bien-être (HCC Bien-être) n'est toujours pas mis en place à ce jour.

R. La première séance du Haut Comité de Concertation pour le personnel militaire a eu lieu le 12 décembre 2007 (3 jours après le courrier) et ceci pour l'adoption du règlement d'ordre intérieur et pour la concertation du plan global de prévention (PGP) 2008.

Source : Courrier 07-015368 Cabinet du Ministre

Compétence des services d'inspection au sein du domaine militaire



Quelques faits récents ont démontré récemment que la confusion règne au sein des services d'inspection du SPF ETCS (Emploi, Travail & Concertation Sociale) concernant l'accès aux domaines militaires et concernant les entreprises qui accomplissent des missions pour les Forces armées.

L'administration des études, de la documentation et des litiges a donc, sur proposition de la cellule opérationnelle, été chargée d'examiner cette problématique. Il ressort de cet examen qu'il faut opérer une distinction claire entre les cas susmentionnés.

Accès aux entreprises qui accomplissent des missions pour le compte du Ministère de la Défense nationale : Il s'agit ici clairement d'entreprises qui ne sont pas établies sur le domaine militaire.

Afin de protéger les informations, dont l'utilisation inappropriée peut entraîner des dommages aux intérêts de l'état, l'inspecteur social doit disposer d'une habilitation de sécurité. C'est uniquement avec celle-ci qu'il peut accéder à des informations, documents, matériels classés, pour autant que la prise de connaissance et l'accès s'avèrent nécessaires à l'exercice de la fonction ou de la mission.

La procédure pour la demande et la livraison d'une habilitation de sécurité a été fixée par l'arrêté royal du 24 mars 2000 portant exécution de la loi du 11 décembre 1998 concernant la classification et les mesures de sécurité. La circulaire du 5 avril 2001 concernant l'habilitation de sécurité commente également cette procédure.

Accès aux entreprises privées qui se trouvent sur un domaine militaire : Il s'agit plus

précisément des chantiers civils ou d'autres endroits occupés par des personnes étrangères au Ministère de la Défense nationale sur base d'une concession. En principe, les inspecteurs sociaux n'ont pas accès au domaine militaire ou aux installations militaires.

Un accès à ces entreprises privées est uniquement possible par le biais d'une autorisation de l'autorité militaire compétente. Celle-ci accompagnera également les inspecteurs afin de veiller à ce que la visite se limite exclusivement au chantier ou à l'entreprise concerné(e). L'autorité militaire compétente est la cellule inspection du travail de l'armée.

Accès au domaine militaire ou aux installations militaires : Sauf dans le cas susmentionné, les Inspecteurs sociaux n'ont aucun droit d'accès. De manière générale, il est admis qu'aucun contrôle ne peut être effectué en ce qui concerne l'emploi de travailleurs militaires ou civils au service du Ministère de la Défense nationale.

L'autorité militaire renvoie à ce propos d'une part au Décret du 8-10 juillet 1791 qui stipule que le domaine militaire se situe en dehors du champ de compétence des organes civils chargés de missions de contrôle et, d'autre part, au Décret du 24 décembre 1811 selon lequel l'autorité militaire est elle-même chargée de veiller à l'application des réglementations au sein du domaine militaire.



Source : lettre du secrétariat général du Ministère de l'Emploi et du Travail

Le CHOD en visite de fin d'année auprès des militaires belges en mission à l'étranger

Du 28 décembre 2007 au 1^{er} janvier 2008, à l'occasion des fêtes de fin d'année, le Lieutenant Général August VAN DAELE, Chef de la Défense, a rendu visite aux militaires belges en mission au Kosovo, au Liban et en Afghanistan. Des représentants des 4 organisations syndicales représentatives étaient également du voyage.

KOSOVO



Le vol de l'airbus A310 a débuté le vendredi 28 décembre 2007 de Melsbroek vers Mitrovica, où le 1Bn para de Diest est l'Unité pilote. L'apport total belge total s'élève à 195 hommes. Aux côtés des 126 militaires du 1Bn para, il y a aussi nos collègues du 29Bn Log, du 2Bn Cdo, du 2CIS, le Trg Para, les Mp et le CMO 16. La KFOR se focalise aujourd'hui avant tout sur la garantie de sécurité dans la région. La KFOR veille à faire vivre en paix l'ensemble des différents groupes ethniques et veille aussi, avec l'aide de la communauté internationale, à ce que la démocratie puisse se développer progressivement.

Comme membres d'une organisation syndicale, notre attention s'est surtout portée vers la sécurité, la santé et le bien-être de nos militaires. Mais notre visite au détachement belge a été très courte (nous sommes restés sur place une heure seulement) et le temps imparti a été principalement alloué à l'allocution et aux traditionnels souhaits de Nouvel An du CHOD. Il nous restait très peu de temps pour dialoguer avec nos membres. Difficile dans ces conditions d'émettre

des commentaires sur la mission ou les conditions de vie au camp Belvédère. Concernant le confort, nous avons reçu la remarque concernant le manque de toilettes pour le personnel féminin, ainsi que l'éloignement beaucoup trop grand des installations sanitaires. Suite à des vols, le personnel fait maintenant l'objet de fouilles, et au contrôle du courrier personnel, ce qui est une atteinte à la vie privée.

LIBAN

Le samedi 29 décembre, le CHOD et les autres membres de la délégation ont rendu visite au détachement belge à Tibnine. Ici aussi, l'Unité pilote de Belufil IV est le 1Bn para. Pour les différentes missions, nos paras reçoivent de l'aide de différentes unités comme le 11Gn, le SEDEE, le 4 Bn Log, le 4CIS et la composante médicale (CMO 1 et 7, EMI 1 et 22). Le détachement du Camp Scorpion à Tibnine est constitué de 370 hommes et femmes belges. Les trois tâches principales qu'ils réalisent sont le déminage, la fourniture du soutien médical à nos militaires, mais aussi à la population civile locale et l'aide à la reconstruction de la région. Au Kosovo, nous avons largement eu le temps de voir comment nos militaires occupent leurs journées.



Ce qui nous a surtout frappé, c'est l'espace restreint. A tel point qu'il a été difficile de trouver un endroit pour loger les membres de la délégation. Bien que des progrès ont été réalisés au niveau du Wellfare, nous avons constaté que l'équipement pour la salle de sport improvisée reste insuffisant et en mauvais état. 3 des 4 home-trainers sont hors service. Plusieurs militaires ont déjà fait les frais d'un retour en Belgique par mesure d'ordre, ce qui n'est peut-être pas sans rapport avec la remarque précédente...

Par contre, les moyens de télécommunication mis à disposition permettent d'entrer aisément en contact avec la famille. (Internet, cartes téléphoniques,...). Cependant, un militaire sur deux possédant son propre ordinateur portable, on comprend aisément que le système WiFi est souvent saturé.

AFGHANISTAN

Le CHOD et sa délégation ont passé la soirée de la Saint-Sylvestre sur le l'aéroport de KAIA à Kaboul avec plus de 350 des militaires belges fournis par la Défense pour apporter une contribution considérable à l'ISAF.

La plus grande partie des militaires belges sont employés sur l'aéroport international où ils sont chargés depuis 3 mois, en plus de l'aspect important de la protection, de la direction générale et de l'organisation de cet aéroport. L'unité de pilote est le régiment du 5^{ème} de Ligne de Bourg-Léopold. Le régiment est assisté par des militaires de différentes composantes de la Défense comme le 18 Bn Log, le SEDEE, le 10CIS, le 10W, les MP, le CMO 1 et l'EMI 2.



Au cours de notre séjour, nous avons rendu une visite éclairée à une petite délégation de militaires belges stationnés à Kunduz. Ils participent, dans la partie nord de l'Afghanistan, à la mission des ERP (Equipes de Reconstruction provinciale), en coopération et sous commandement de l'Armée allemande. Leur mission la plus importante est la sécurité, l'aide à la construction et au développement du pays. Le soutien belge porte principalement sur le domaine du déminage.

Les autres tâches des militaires belges à Kunduz concernent le handling des avions (chargement, déchargement et planification des missions pour les appareils de transport), la participation de personnel pour l'Etat-major et la fourniture du soutien par une équipe de spécialistes en télécommunication pour les liaisons radio. Le Commandant allemand n'a pas tari d'éloges envers nos militaires à Kunduz, insistant à plusieurs reprises sur la qualité du travail fourni, et la qualité des rapports humains dont les Belges font preuve envers les autres nations.

À Kaboul, comme à Tibnine, l'espace disponible dans le camp est très réduit. Ici, la poussière constitue une difficulté supplémentaire. Le moindre mouvement de véhicule provoque d'importants nuages de poussière. En règle générale, la nourriture reste très appréciable, mais certains nous ont fait part d'un manque de variété dans les menus proposés. Au cours de ses différentes allocutions, le CHOD a remercié nos militaires pour l'excellent travail qu'ils fournissent.

Il a précisé que malgré une année (politiquement) difficile, nous avons toujours continué à contribuer à l'instauration d'une paix universelle. L'année passée, en permanence, plus de 1150 militaires belges étaient actifs sur différents théâtres d'opérations. La Belgique est, à juste titre, très fière d'eux. En guise de cadeau, il a remis pour tout le monde un lecteur MP3. Pour que nos militaires en mission puissent passer le Nouvel An d'une manière un peu plus joyeuse, le CHOD avait emmené avec lui le groupe de rock "The Firm" qui a donné, à Tibnine et à Kaboul, un concert très apprécié par l'ensemble du personnel présent.

Nous avons remarqué aussi que les moyens Wellfare sont insuffisants. Les livres sont en mauvais état et les demandes de nouveaux DVD et livres pour la bibliothèque sont restées sans réponse.

Service Social de la Défense - Interventions financières.

L'A.R. du 10/01/1978 déterminant la mission et réglant l'organisation et le fonctionnement de l'OCASC au profit des membres de la communauté militaire, tel que modifié par l'A.R. du 07/12/1998 stipule que la mission du Service Social est d' « accorder un soutien moral, psychosocial, médico-social, juridique, financier ou matériel aux bénéficiaires qui éprouvent des difficultés, qu'ils ne peuvent surmonter par leurs propres moyens ». Ce soutien financier se concrétise par des prêts, des dons, des avances, ou dans le respect de conditions spécifiques par l'octroi d'un prêt d'équipement ménager.

Procédure courante pour les prêts et dons

La Commission

Chaque ressortissant peut s'adresser à un/une Assistant(e) Social(e) (A.S.) pour exposer sa situation. Celui-ci dresse un relevé précis des ressources, des dépenses courantes et des charges du ménage, établit un relevé exhaustif de ses dettes et des procédures entamées par les créanciers. Il examine les causes du problème et envisage avec l'intéressé la meilleure solution.

Les solutions proposées au ressortissant varient en fonction de différents critères : guidance budgétaire, gestion budgétaire, règlement collectif de dettes, médiation de dettes ou aide financière.

Les demandes d'aide financière sont introduites auprès de la Commission en veillant à l'anonymat des ressortissants. Une procédure d'appel est prévue à rencontre de toute décision de la Commission, par la voie d'une lettre recommandée adressée au Fonctionnaire Dirigeant de l'OCASC.

Lorsque le budget du ressortissant ne permet pas d'envisager un remboursement supplémentaire et ne laisse pas apparaître d'amélioration à court terme, un don peut être envisagé.

Assistance financière

Seules les dettes relatives aux besoins essentiels entrent en considération pour autant que celles-ci ne peuvent être réglées dans le cadre d'un plan de remboursement.

Un solde négatif n'est pas apuré et aucune dette n'est refinancée. Par contre, on tâchera de retrouver la cause du solde négatif. Et on tâchera également d'élaborer un plan de

remboursement en collaboration avec la banque.

Le soutien par le biais d'un complément systématique mensuel du budget ne peut pas être pris en considération comme solution.

Toute dérogation aux principes de base doit être justifiée par le biais d'un rapport social. Dans tous les cas, l'intervention du service social sera toujours l'ébauche d'une approche globale à plus long terme et cadrera toujours au sein d'un plan d'assistance, rédigé en accord avec le client.

Aide urgente

Le contrôleur du travail social (CTS) est compétent pour des interventions urgentes sous la forme d'un prêt ou d'un don jusqu'à un montant de 500 euros pour autant que

- Le dossier ne peut pas être reporté jusqu'à la prochaine commission
- L'intervention vise les besoins essentiels
- Aucune intervention financière n'a été attribuée dans le courant des 30 derniers jours

Le conseiller du travail social est compétent pour l'octroi d'interventions urgentes sous la forme d'un prêt ou d'un don d'un montant allant de **500 à 2.500** euros ou d'un montant inférieur à **500** euros pour autant que

- il y a eu une intervention financière dans les 30 derniers jours
- le CTS n'avalise pas l'intervention

Montants

L'intervention se fait uniquement à hauteur de **6 euros** par personne par jour ou à hauteur de **8 euros** par jour si l'intéressé est isolé, éventuellement majorée des frais de déplacement, et ce pour la période de la

demande jusqu'à la prochaine commission service social.

La Commission service social

Elle est compétente pour les prêts et dons de montants allant jusqu'à **10.000 euros**. Elle rend un avis motivé pour des montants supérieurs. Lors d'un vote, la Commission juge sur base de pièces anonymes.

Prêt d'équipement ménager (OG - J/746 B)

Il s'agit d'un prêt sans intérêt destiné à acquérir des biens ménagers usuels (à l'exclusion de tout article de luxe), dans le cas d'une mutation nécessitant un déménagement, en cas de mariage ou d'une installation en ménage entraînant un changement de domicile, ou si une modification radicale dans la composition familiale le nécessite, ou pour peu aussi qu'il se trouve dans une situation particulière : catastrophe naturelle, incendie, dégâts causés par les eaux.

Les revenus nets du ménage ne peuvent excéder **2.480 EUR/mois**, hors allocations familiales. Le montant du prêt ne peut excéder **2.480 EUR** pour un ménage majoré de **620 EUR** par enfant à charge.

Les demandes sont présentées à la Commission, seule habilitée à prendre une décision. Dans les trois mois suivant l'octroi du prêt d'équipement ménager, le client devra présenter les factures

attestant que le prêt a bien été utilisé aux fins pour lesquelles il a été demandé. Le remboursement du prêt ne peut dépasser un terme de dix ans. De plus, le prêt doit être entièrement remboursé avant la fin de service du bénéficiaire.

Les avances

Il s'agit d'interventions remboursables sur une somme à venir à laquelle le client peut effectivement prétendre, telle qu'une pension de retraite, de survie, de réparation, des indemnités de frais funéraires ou une intervention dans des frais médicaux (Sec Tarification).

En ce qui concerne plus précisément les avances sur pension de retraite et de survie, les propositions sont soumises directement, dans un souci de célérité à l'égard du nouveau pensionné ou de la veuve/du veuf, à la signature de l'AMW.

La procédure prévoit qu'outre un contrat pour avance, l'intéressé signe une déclaration de subrogation au bénéfice de notre service.

Liste civile du Roi

Tous les bénéficiaires de l'OCASC qui ont été ou seront victime d'un accident de travail en et par le fait du service ultérieur au 1er janvier 07 peuvent demander une intervention financière à charge de fonds en vue d'aménager le logement personnel de la victime et de l'adapter au handicap.

Cette intervention forfaitaire, sous forme de don, s'élève à maximum 10.000 EUR et n'est octroyée que si l'AWIPH (Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) ou le VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) intervient également.

Toute proposition pour avoir une aide financière nécessite la composition d'un dossier. Pour connaître la manière de procéder, veuillez vous adresser aux délégués locaux CGSP ou directement au Service social de la Défense.

FEDRA NEWS

Un médecin à votre porte

L'an passé, 35.000 agents malades ont reçu la visite d'un médecin contrôleur. L'heure de tirer un premier bilan est venue. Quelle est la fréquence des absences injustifiées? Quelle est la réaction des fonctionnaires?

Les médecins contrôleurs sont sur le terrain depuis plus d'un an. Quelque 35.000 agents ont déjà reçu leur visite à domicile. Les conclusions des médecins contrôleurs vont totalement à l'encontre de l'image du fonctionnaire paresseux très enclin à se faire porter pâle. Dans 87% des cas, l'absence pour maladie était totalement justifiée.

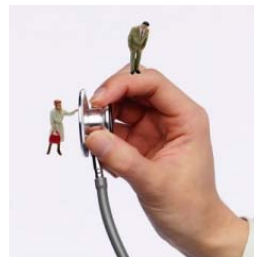
Du côté des syndicats

L'idée que des fonctionnaires malades soient tirés de leur lit pour subir un contrôle a rencontré une vive résistance il y a un peu plus d'un an. Sous la pression de leur base, les syndicats ont même parlé de "chasse aux sorcières". Depuis lors, le ton s'est passablement adouci.

Après avoir débuté sa carrière dans le monde hospitalier, le leader syndical Guido Rasschaert a assisté à la mise en place du contrôle médical dans diverses institutions publiques. Il connaît donc assez bien ce petit monde. Quelle est sa position par rapport au système Medex?

Guido Rasschaert, secrétaire général de la CGSP: "Les chiffres ne mentent pas. Nous ne pouvons pas nier que le système de contrôle a entraîné une diminution du nombre d'absences. L'effet est surtout observable pour les absences de courte durée. Des plaintes sont bien sûr déposées, surtout depuis que les nombreux agents des Finances relèvent également du système. Mais ces plaintes illustrent souvent le choc provoqué par un changement de culture. On n'avait plus l'habitude des contrôles. Nous enregistrons également souvent des plaintes concernant l'attitude des médecins et les difficultés – je pèse mes mots – rencontrées sur le plan relationnel. De plus, les syndicats maintiennent que ces contrôles requièrent un investissement énorme et qu'on n'en est nulle part sur le plan de la prévention. Ce n'est évidemment pas la faute de Medex. Mais c'est un constat que nous faisons."

Dans 3% des cas, le médecin contrôleur a écourté le congé de maladie, généralement en concertation avec le patient envers lequel le médecin traitant s'était montré un peu trop généreux. Et dans seulement 1% des cas, le médecin contrôleur a estimé que l'absence était injustifiée. Dans les 9% de cas restants, il n'y a pas pu avoir de contrôle parce que l'agent n'était pas chez lui (ou qu'il n'a pas ouvert la porte) et qu'il n'a pas donné suite à la convocation l'invitant à se présenter au cabinet du médecin.



Jacky Leroy, président du SPF P&O: 'Chacun a le droit d'être malade et de rester à la maison. Mais si ces 9% d'agents tentent délibérément de se soustraire au contrôle, je veux leurs adresser un message clair : il n'en est pas question. Mais il ne faut pas non plus exagérer. Le but n'est pas de recourir d'emblée aux grands moyens. Il peut s'agir d'une erreur. Ou d'un concours de circonstances. Mais quoi qu'il en soit: le service du personnel reçoit une notification pour chaque cas individuel et c'est à lui de réagir. Par exemple, en retenant le salaire de cette journée sur le salaire mensuel.'

Quel est le point de vue de la Fonction publique et de la Santé publique par rapport à cette requête financière pour améliorer la prévention?

Dirk Cuypers, président du SPF Santé publique: 'Je ne demanderais pas mieux que d'avoir les fonds nécessaires pour y remédier. Certaines entreprises parviennent par exemple à réduire le nombre d'absences en organisant un service de garderie. Mais je n'en ai pas le pouvoir en tant que président car au sein de notre SPF, cette matière relève du service social, qui est la chasse gardée des syndicats. Mon comité de direction et moi sommes donc privés d'un instrument qui pourrait être déterminant. C'est une discussion que je veux vraiment entamer.'

Jacky Leroy, président du SPF Fonction publique: 'Le bien-être ne se limite pas à un contrôle sur le lieu de travail. On investit par exemple sérieusement dans le télétravail et un grand nombre de fonctionnaires ont pu déménager ces dernières années vers des bureaux plus modernes. D'importants budgets sont aussi prévus pour les services sociaux qui, dans beaucoup de SPF, sont aux mains des syndicats.' (*)

(*) Réaction de **Guido RASSCHAERT** sur les déclarations de **Jacky LEROY** et **Dirk CUYPERS** : Cette réaction égoïste des deux managers donne l'impression que la politique du Bien-être serait bien meilleure si les Services sociaux n'étaient plus aux mains des

syndicats. Les deux managers préféreraient avoir ces moyens dans leurs mains. Quel est leur but réel ? De toute évidence, ces "grands garçons" n'ont jamais entendu parler de la loi



sur le Bien-être du 4 août 1996, la différence entre les tâches du Service social et les obligations légales du patronat dans le domaine du Well Being envers leurs employés. Je fais

tout mon possible pour que FEDRA me donne un droit de réponse. Si vous avez des réactions de la part de nos affiliés, veuillez les informer de la situation.

Source : FEDRA dec 07

RÉGIONALE DE LIEGE **Sous-Secteur DEFENSE** **APPEL À CANDIDATURE**

En vue de l'Assemblée Générale Statutaire Régionale du 22 février 2008 qui élira ses délégués, un appel aux candidatures est lancé conformément au R.O.I. du Sous-Secteur.

Les candidat(e)s doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° Etre en ordre de cotisation (à la régionale de LIEGE).
- 2° Compter, au jour de l'élection, au moins 2 ans d'affiliation à la CGSP.
- 3° Compter, au jour de l'élection, au moins un an d'affiliation au Sous-Secteur.

Une dérogation peut être accordée par l'assemblée Générale pour les points 2° et 3°.

Le dépôt des candidatures doit se faire par voie postale :

Adresse du dépôt : **CGSP-AMIO LIEGE**
Arthur MARECHAL
Place Saint Paul 9-11
4000 LIEGE

Date limite : le vendredi 15 février 2008, la date du cachet de la poste faisant foi.

FORMULAIRE DE DÉPÔT DE CANDIDATURE

Je soussigné :
Nom et Prénom :
Adresse :
Code postal – Commune :

Pose ma candidature au poste de délégué du Sous-Secteur DEFENSE au sein du Secteur AMIO de la Régionale de LIEGE.

Signature :