



DANS CE NUMÉRO...

Discipline militaire : Arrêt de la Cour Constitutionnelle	2
Pas de réinstauration du Comité local d'information, de Bien-être et de Gestion (CLIBG)	3
Assurance hospitalisation — Emploi du modèle de Transfert	4
Retraits temporaires d'emploi sur demande (RTE) : Procédure Model B et directives administratives	5
Des soins médicaux gratuits ?	6
Allocations de chômage pour un membre du ménage d'un militaire des Forces armées belges à l'étranger	7
Mise en œuvre de candidats militaires en opérations à l'étranger	9
Téléphonie Sociale : Arrêt du service « Calling Card » par BELGACOM	10
Nouvelle appréciation caractérielle des candidats	11
Transport de personnel à l'arrière d'un camion	14
Communiqués de presse du Conseil des Ministres	15
Transformation : Point de la situation	16
Plus de sécurité en cas de perte de la carte d'identité	17
Gestion des heures supplémentaires — personnel partant en SVP / congé fin de carrière	18
Ce qui a changé au 1 ^{er} juillet ...	19
L'ONP lance « MyPension », le dossier de pension en ligne	20

Discipline militaire :

Arrêt de la Cour Constitutionnelle

Sur base d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 juin 2010, la « petite discipline » pourra désormais faire l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'État, sur base des mêmes principes qui ont toujours prévalu pour la « grande discipline ».

Le 3 novembre 2009, le Conseil d'État a posé la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle: « L'article 14, §1^{er}, des lois sur le Conseil d'État viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que les peines disciplinaires qui sont infligées aux militaires ne sont pas des actes susceptibles d'annulation, alors que les peines disciplinaires qui sont infligées aux autres membres des Services publics le sont ? ».



Pour rappel : les différents régimes

Les militaires, contrairement aux autres agents de la fonction publique, sont soumis à deux régimes disciplinaires. Le premier, appelé « petite discipline », est axé sur le maintien de la capacité opérationnelle (rappel à l'ordre, remontrance, consignes, arrêts simples et arrêts de rigueur). Le second, appelé « grande discipline », est axé sur les mesures à caractère statutaire (retrait temporaire ou définitif d'emploi et bientôt la retenue sur salaire).

Position du Conseil des Ministres

Selon l'autorité, la volonté du législateur lors des travaux préparatoires sur la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'État fut d'éviter qu'un recours puisse compromettre le maintien de la discipline au sein de l'Armée. En outre, un militaire ne serait pas un fonctionnaire « ordinaire » puisqu'il est soumis à un régime disciplinaire spécifique,

caractérisé par des obligations lourdes (telle que l'obligation de servir au péril de sa vie), et qu'il est soumis à des restrictions de certains droits et libertés fondamentaux (comme l'interdiction de faire grève...).

État de droit

Lorsque l'autorité inflige une privation de liberté, elle ne respecte pas les exigences de l'article 12 de la Constitution, c'est-à-dire « *La liberté individuelle est garantie. Nul ne peut être poursuivi que dans les cas prévus par la loi et dans la forme qu'elle prescrit. Hors le cas de flagrant délit, nul ne peut être arrêté qu'en vertu de l'ordonnance motivée d'un juge, qui doit être signifiée au moment de l'arrestation, ou au plus tard dans les 24 heures* ». Dans un État de droit, toute personne, et par conséquent un militaire aussi, a droit à un contrôle de la légalité du déroulement d'une procédure pouvant entraîner une privation de liberté ou pouvant avoir des conséquences pécuniaires. Or, les consignes, arrêts simples ou arrêts de rigueur ne répondent pas à ce principe. Il en va de même quant au non respect de l'article 5 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.



Cour européenne des Droits de l'Homme

En 2007, la Cour européenne des Droits de l'Homme à Strasbourg avait rendu un arrêt condamnant la Turquie suite à une sanction disciplinaire infligée à un membre des Services publics pour avoir participé à une manifestation visant à défendre le pouvoir d'achat, car la Constitution turque précisait que « les décisions en matière disciplinaire peuvent être soumises au contrôle d'un juge, à l'exception de l'avertissement et du blâme ».

Cette condamnation devait déjà nous mettre sur la piste de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle, étant donné qu'il s'agit ici de manquements bien plus graves... Même si la Convention des Droits de l'Homme reconnaît que certaines restrictions peuvent être imposées aux membres de la Police, des Forces armées ou de l'Administration de l'Etat, celles-ci doivent se faire de manière licite.

Pour les militaires, il n'existe plus de juridiction dotée d'un pouvoir juridictionnel suffisant depuis la suppression des Tribunaux militaires. Ceci devrait être un argument supplémentaire pour considérer le Conseil d'État compétent pour annuler l'acte d'une autorité administrative qui se rendrait coupable d'excès de pouvoir.

Motivations de la Cour

C'est donc sans grand étonnement que la Cour a dit pour droit que si le Conseil d'État interprète sa législation dans ce sens que les punitions disciplinaires infligées aux militaires ne sont pas des actes susceptibles d'annulation, alors l'article 14 de la loi du 23 décembre 1946 viole les articles 10 et 11 de

la Constitution (*les Belges sont égaux devant la loi - La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée, sans discrimination*).

Donc, les différentes mesures disciplinaires reprises dans la « petite discipline » sont susceptibles d'un recours devant le Conseil d'État.

Quelles sont les solutions possibles ?

Il est certain qu'avec cet arrêt, le Chef de la Défense est confronté à un sérieux problème et qu'il a bien du souci à se faire pour la prochaine législature...

Il n'existe pas 36 solutions pour que la Belgique respecte la Charte européenne des Droits de l'Homme et sa propre Constitution. Soit une entité juridictionnelle est créée, ce qui revient à dire qu'il faut revenir à l'ancien système des Tribunaux militaires contre lesquels la CGSP a toujours combattu, soit le prochain Ministre de la Défense prend le dossier en main et légifère une fois pour toutes sur nos mesures disciplinaires qui posent problème depuis de nombreuses années (ce que nous avons dénoncé à de multiples reprises). Pour nous, il est évident que le système disciplinaire doit être revu. Il ne reste plus qu'à trouver la volonté politique pour qu'enfin les membres du personnel de la Défense soient considérés comme tous les autres fonctionnaires !

Reste la question de savoir quand nous aurons un nouveau Ministre qui pourra résoudre ce problème.

Pas de réinstauration du Comité local d'information, de Bien-être et de Gestion (CLIBG)

Suite à l'arrêt du Conseil d'Etat donnant raison à la **CGSP**, le Ministre de la Défense a communiqué à DG HR sa décision de revoir l'utilité des CLIBG dans le cadre de la nouvelle structure de concertation qui sera mise en place suite à la transformation.

En attendant cette nouvelle structure de concertation, les CLIBG **ne** seront **pas** réinstaurés.

Chaque autorité de la Défense est cependant libre d'organiser régulièrement des réunions **informelles** avec les membres de leur personnel .

Source: DGHR-10-00460647 du 26 juillet 2010

Assurance hospitalisation

Emploi du modèle de Transfert

L'assurance hospitalisation de la Défense est passée le 01 Jan 10 au plan IS+ de DKV. Les primes demandées sont avantageuses, ce qui est en partie dû au fait que le ticket modérateur peut être pris en charge par la Défense, lorsque l'intéressé est renvoyé vers le secteur civil par un médecin militaire ou un médecin agréé. Le renvoi vers le secteur civil ne s'applique qu'aux seuls membres du personnel et non aux membres de sa famille .

Avantages financiers

La demande d'un modèle de Transfert offre à l'intéressé, ainsi qu'à la Défense, plusieurs avantages financiers considérables. Il en est ainsi du remboursement par le biais de l'assurance hospitalisation couvrant la période allant du mois qui précède à la fin du troisième mois qui suit l'hospitalisation (sauf pour les maladies graves).

Tous les frais effectués en dehors de cette période sont à charge de l'intéressé. Il s'agit ici de consultations, de traitements de kinésithérapie, de médicaments, etc.

Avec un modèle de Transfert, il n'y a aucune limitation de la période de remboursement et la Défense prend en charge le ticket modérateur conventionnel (sans suppléments, ni dépassements d'honoraires). En outre, la Défense dispense à l'HMRA des soins médicaux pour lesquels DKV n'intervient pas ou seulement partiellement : les soins dentaires, les soins de santé mentale, etc.

Renvoi vers le secteur médical civil

En cas de renvoi par un médecin spécialiste de l'HMRA vers le secteur médical civil, la Défense rembourse le ticket modérateur et le suivi de l'affection est garanti par la chaîne médicale militaire.

Le renvoi permet, en cas de décès lors de l'hospitalisation, de majorer l'indemnité de funérailles d'une intervention dans le cadre de certains frais funéraires. Grâce au modèle de Transfert, le prix du contrat reste avantageux tant pour les ayants droit (contribution pour les membres de la famille) que pour la Défense, ce qui constitue, compte tenu de la situation budgétaire actuelle, un paramètre important .



Comment fonctionne le système de « renvoi » ?

Pendant la consultation chez un médecin militaire ou médecin agréé, l'intéressé demande un renvoi. Le médecin militaire ou le médecin agréé doit établir le modèle de Transfert en 4 exemplaires. Un exemplaire est destiné à BFA-M-Section Tarification médicale qui remboursera le ticket modérateur à DKV si l'intéressé a utilisé sa Medi-Card. Il en va donc de l'intérêt de l'intéressé, en qualité de membre du personnel, de demander un modèle de Transfert au médecin militaire ou au médecin agréé s'il doit être hospitalisé. On ne peut, en effet, jamais prévoir les conséquences d'une hospitalisation.

Important !

Les Expats (militaires qui résident à l'étranger) peuvent aussi faire usage de cette procédure dans le cas où ils consultent un médecin militaire ou un médecin agréé en BELGIQUE.

Source: HRG-A/M-10-00461855 du 29 juillet 2010

Retraits temporaires d'emploi sur demande (RTE)

Procédure Model B et directives administratives

Afin d'obtenir un meilleur traitement des Mod B de RTE sur demande, il est demandé que le Mod B soit introduit par le militaire en respectant le délai imposé, à savoir trois mois avant la date souhaitée de début de RTE.

Toutefois, en cas d'introduction en dehors du délai imposé, le militaire concerné doit indiquer, dans l'ordre de priorité, trois options différentes en ce qui concerne la date de début de RTE désirée. Au moins une de ces trois dates doit répondre aux exigences en matière de délais réglementaires en vigueur. L'autorité décisionnelle peut se réserver le droit de reporter la date de prise en cours du RTE dont la demande a été introduite en dehors du délai imposé. La date du report ne peut être ultérieure à celle qui répond aux exigences réglementaires.

Le militaire qui a introduit un Mod B de RTE et à qui la décision prise par le MOD n'aura pas été notifiée 15 jours ouvrables avant la date souhaitée de prise en cours de son RTE ou 15 jours avant la date ultime à laquelle le RTE pourrait être accordé (dans le cas où le militaire concerné aurait introduit son Mod B de RTE tardivement), pourra s'informer de l'état d'avancement de sa demande UNIQUEMENT par courriel et par la voie de son Chef de Corps, à l'adresse : RTE.TA.dem.aanvr@mil.be.

Motivation formelle

Tout acte administratif, dont notamment les décisions d'octroi ou non de RTE sur demande, doivent faire l'objet d'une motivation formelle.

L'établissement de la motivation formelle doit principalement être fondé sur des arguments liés à la fonction occupée par le militaire intéressé et sur les arguments liés à sa demande de RTE.

Il convient donc que l'autorité prenant la décision ait une vision exacte de l'effet du départ temporaire du militaire sur l'exécution des missions de la Défense (arguments liés à la fonction).

L'opportunité est accordée au militaire concerné de faire connaître les motifs de sa demande de départ (arguments liés à la demande de l'intéressé). La communication de ces arguments n'est cependant pas obligatoire de la part du demandeur et ne lie pas l'autorité prenant la décision. Cette autorité devra cependant prendre en considération les motifs précis qui fondent une demande de RTE ainsi que les conséquences d'un éventuel refus de RTE pour l'intéressé.

Militaire court terme

Il est à noter qu'un militaire court terme est tenu de motiver sa demande de RTECP par des raisons sociales exceptionnelles, lesquelles seront à apprécier par le DG HR.

Attention !

Dans le cas où la demande de RTE est accordée, le Mod B de demande de démission sera classé sans suite par HRG-A/D/Deg.

Chaque Mod B de RTECP ou RTEIC reprendra la phrase "**Je suis conscient du fait que le retrait temporaire d'emploi n'ouvre pas le droit à un départ définitif ultérieur**".

Source : HRG-A/C-10-00414855
du 5 juillet 2010



Des soins médicaux gratuits ?

Ces derniers mois, via l'Info-Défense, nous vous avons informés ce à quoi la communauté militaire devait s'attendre à propos de la réforme de la Composante médicale dans le cadre de la « Transformation » .

La lecture des réactions du « Syndicaat van Vlaamse huisartsen » (syndicat des médecins traitants flamands) par lesquelles cet organisme invite tous les médecins traitants **à ne pas répondre favorablement à l'offre de la Défense** visant à devenir « médecin externe agréé », nous permet d'émettre des réserves quant à savoir si les soins médicaux au sein des Forces armées pourront encore être garantis à l'avenir.

Le plan « Transformation » prévoit que le démantèlement de la médecine de première ligne soit poursuivi et que l'autorité fasse appel à des médecins civils, des dentistes, des kinésithérapeutes externes agréés, ... !

Afin de garantir la continuité des soins paramédicaux au sein de la Défense, l'autorité a publié le 5 août 2010 une directive intitulée DGHR-SPS-EXZEZO-001 (à consulter sur le site DGHR) qui commente les règles de gestion relatives aux prestataires de soins externes indépendants.

Dans les coulisses, l'autorité s'attelle à faire atteindre aux réformes leur vitesse de croisière. Les premiers signaux qui nous sont parvenus en ce sens évoquent l'entrée en vigueur du nouveau système à la date du 1^{er} octobre 2010.

Jusqu'à présent, de nombreux points restent flous, tant pour les organisations syndicales que pour la communauté militaire. De toute façon, il est pour nous inacceptable que l'autorité publie, une fois de plus, une directive sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs et sans pouvoir nous donner une réponse pertinente sur les points importants ci-dessous :

- ✓ Comment la médecine de première ligne sera-t-elle réglée?
- ✓ Comment les frais médicaux relatifs aux produits pharmaceutiques continueront-ils d'être gratuits?
- ✓ Où auront lieu les prestations des médecins civils agréés?
- ✓ Les militaires et les membres du personnel de la Défense ayants-droit doivent-ils payer eux-mêmes leur déplacement ou auront-ils droit à un ordre de marche?
- ✓ L'Ordre général- J/719B restera-t-il d'application?

Si la Défense veut lancer ce nouveau système au 1^{er} octobre 2010, il est alors plus que temps que le personnel et les organisations syndicales soient correctement informés de leurs droits et de la manière dont les soins seront octroyés !

Pour pouvoir répondre aux nombreuses questions que nous recevons, nous avons pris contact avec l'autorité et nous attendons un point de la situation dans ce dossier. Dès que nous aurons plus



Allocations de chômage pour un membre du ménage d'un militaire des Forces armées belges à l'étranger

Cette feuille info vous concerne si vous êtes membre du ménage d'un militaire qui revient en Belgique, après une mission à l'étranger, et que vous souhaitez à votre arrivée en Belgique demander des allocations de chômage ou d'attente. Elle explique les conditions auxquelles vous devez satisfaire pour pouvoir bénéficier des allocations.

Avez-vous droit aux allocations si vous n'avez pas encore bénéficié d'allocations de chômage en Belgique ni travaillé comme salarié à l'étranger ?

La période de référence (c'est la période pendant laquelle le chômeur doit prouver un certain nombre de journées de travail pour avoir droit aux allocations) est prolongée de la période pendant laquelle vous avez cohabité avec un militaire belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges ou occupé en mission spécifique à l'étranger. Ceci signifie que si, peu avant votre départ à l'étranger, vous avez travaillé une ou deux années (selon votre âge) comme salarié en Belgique, vous pouvez être admis au bénéfice des allocations sur la base de vos prestations de travail antérieures en Belgique.



Le fait que vous ayez éventuellement abandonné votre emploi en Belgique pour suivre ou rejoindre un militaire belge stationné ou détaché à l'étranger ne posera pas de problème.

Avez-vous droit aux allocations si vous n'avez pas encore bénéficié d'allocations de chômage en Belgique et que vous avez travaillé comme salarié à l'étranger ?

Si vous abandonnez votre emploi à l'étranger pour revenir en Belgique avec le militaire belge avec

lequel vous cohabitez, cet abandon d'emploi ne posera pas de problème.

Si vous êtes de nationalité belge ou si vous êtes ressortissant d'un état membre de l'Espace Economique Européen (les états membres de l'Union Européenne + l'Islande, la Norvège, la Suisse et le Liechtenstein), les prestations de travail salarié effectuées à l'étranger pourront être prises en considération si vous avez accompli en dernier lieu (avant la demande d'allocations) une période de travail salarié en Belgique. Une journée de travail salarié en Belgique suffit.

Les prestations de travail effectuées au sein de l'UE sont attestées par un formulaire DPU1, délivré par l'organisme compétent en matière de chômage du pays dans lequel vous avez exercé votre emploi. Par contre, les prestations de travail effectuées en Islande, au Liechtenstein, en Norvège ou en Suisse sont provisoirement encore attestées par un formulaire E301 délivré par l'organisme compétent en matière de chômage du pays concerné.

Si vous êtes admis au bénéfice des allocations de chômage, votre allocation sera calculée selon le cas :

- ✓ sur la base du salaire que vous perceviez pour votre dernière occupation en Belgique après votre retour de l'étranger;
- ✓ sur la base du salaire habituel en Belgique pour une profession similaire à celle que vous avez exercé en dernier lieu à l'étranger;
- ✓ sur la base d'un salaire de référence mensuel brut de 1387,49 euros (montant indexé).

(Le mode de calcul de l'allocation varie en fonction de votre nationalité et du pays étranger où vous avez effectué vos prestations de travail salarié).



Avez-vous droit aux allocations si vous avez déjà bénéficié antérieurement des allocations de chômage en Belgique ?

A votre retour en Belgique, vous pouvez être immédiatement admis au bénéfice des allocations de chômage si votre nouvelle demande d'allocations se situe dans les 3 ans qui suivent votre dernier jour de chômage indemnisé en Belgique. Cette période de 3 ans est prolongée, sans limite de durée, de la période pendant laquelle vous avez cohabité avec un militaire belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges ou autre détachement ou mission spécifique à l'étranger.

Votre allocation de chômage sera, en principe, toujours calculée sur la base de la rémunération qui a été prise en compte antérieurement.

Si le montant de votre allocation connaît une évolution à la baisse (c'est le cas si vous n'êtes pas travailleur ayant charge de famille), cette évolution dégressive des périodes d'indemnisation a été suspendue pendant la période de cohabitation avec un militaire belge occupé à l'étranger.

Concrètement, ceci signifie que si, par exemple, avant votre départ pour l'étranger, vous vous trouviez encore dans la première période d'indemnisation de 12 mois (indemnisée à 60%), vous continuerez, en principe, à être indemnisé à ce pourcentage à votre retour en Belgique et ce, pendant la durée restante de cette période de 12 mois.

Si vous avez travaillé comme salarié à l'étranger, vous bénéficierez des mêmes avantages. Toutefois, s'il s'agit de périodes de travail salarié qui pourraient être prises en considération pour votre admission au chômage, vous pourrez éventuellement bénéficier d'une indemnisation plus avantageuse.:

- ✓ *d'une part, si votre indemnisation évolue à la baisse, un retour à la première période d'indemnisation (indemnisée à 60%) peut vous être octroyé si vous avez travaillé suffisamment à l'étranger. La période de travail requise varie entre 12 mois et 36 mois, selon le régime de travail;*
- ✓ *d'autre part, si vous n'avez plus bénéficié d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois, la base de calcul de votre allocation de*

chômage pourra être revue. Votre allocation de chômage sera calculée selon le cas:

- ◆ *sur la base du salaire que vous perceviez pour votre dernière occupation en Belgique après votre retour de l'étranger*
- ◆ *sur la base du salaire habituel en Belgique pour une profession similaire à celle que vous avez exercé en dernier lieu à l'étranger*
- ◆ *sur la base d'un salaire de référence mensuel brut de 1387,49 euros (montant indexé)*

(Le mode de calcul de l'allocation varie en fonction de votre nationalité et du pays étranger où vous avez effectué vos prestations de travail salarié).

Que devez-vous faire à votre arrivée en Belgique ?

Si vous désirez obtenir des allocations de chômage, vous devez vous adresser à un organisme de paiement (la CAPAC – organisme public - ou un organisme de paiement syndical) pour introduire une demande d'allocations.

L'organisme de paiement vous délivrera une carte de contrôle. Vous devez conserver cette carte et la compléter conformément aux directives qui y sont mentionnées .

Cette carte de contrôle doit être remise à la fin du mois à votre organisme de paiement.

Vous devez également vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent (FOREM, ACTIRIS, VDAB ou ADG). Pour plus d'informations, lisez la feuille info « A quels organismes devez-vous vous adresser ? » n° T26. Celle-ci est disponible auprès de votre organisme de paiement ou du bureau du chômage de l'ONEM ou peut être téléchargée du site internet (www.onem.be).

Votre organisme de paiement constituera votre dossier et le transmettra à l'ONEM qui décidera si vous avez droit aux allocations.

Pour toute demande d'information, adressez-vous à votre bureau de l'ONEM. Vous en trouverez les coordonnées dans l'annuaire téléphonique ou sur le site www.onem.be.

Source: Lettre FGTB du 14 juin 2010

Mise en œuvre de candidats militaires en opérations à l'étranger

Sous-position et engagement du candidat

Un candidat militaire se trouve dans la sous-position "en formation" tant qu'il n'est pas encore arrivé dans son unité d'affectation définitive. Concrètement, cette sous-position est celle du candidat tant qu'il n'a pas achevé sa période d'instruction, c.-à-d. sa Formation Professionnelle Spécialisée (FPS).

L'unité n'est attribuée définitivement qu'une fois cette période d'instruction réussie. La sous-position « en formation » exclut toute autre sous-position, à l'exception de la sous-position « en assistance » pour l'accomplissement de missions sur le territoire national.

Dans son unité d'affectation définitive, le candidat accomplit une période de stage et/ou d'évaluation, qui ont pour but de faire exercer par le candidat, sous surveillance, une partie (période de stage) ou l'ensemble (période d'évaluation) des tâches qui lui seront confiées lorsqu'il aura été nommé. La période de stage a également pour but d'intégrer le nouvel arrivant dans son unité et, le cas échéant, de lui permettre de suivre la préparation spécifique à une opération.



Pour ces raisons, un candidat **NE** peut **PAS** être mis en œuvre en opération à l'étranger tant qu'il n'a pas réussi sa période de stage, d'une durée réelle de trois mois (c.-à-d. congés et absences pour motifs de santé (AMS) de minimum une semaine exclus). De même, un candidat ne devant pas accomplir de période de stage **NE** peut **PAS** être mis en œuvre en opération à l'étranger tant qu'il n'a pas accompli trois mois (durée réelle) de sa période d'évaluation.

Une exception peut être faite à cette règle lorsqu'il s'agit d'un candidat issu du recrutement prioritaire (ex-court terme), qui, pendant sa période de stage, exécute la même fonction au sein de la même unité que lorsqu'il était militaire court terme. Dans ce cas, le Chef de Corps de l'intéressé décide de le faire participer ou non à l'opération.

Appréciation des qualités professionnelles

L'appréciation des qualités professionnelles de tout candidat pendant la période de stage et/ou d'évaluation consiste à vérifier si le candidat concerné satisfait aux exigences professionnelles posées **pour sa fonction** selon le programme et les facteurs d'appréciation fixés par le ministre dans un règlement.

Pour satisfaire à cette appréciation, il doit à la fin, et éventuellement pendant la période de stage et/ou d'évaluation, obtenir de son Chef de Corps au moins la mention « suffisant ». Certaines de ces appréciations ont des conséquences statutaires si cette mention n'est pas obtenue.

Pendant la période de stage et d'évaluation, le candidat exerce une fonction pour laquelle il a reçu une formation. Par conséquent, l'appréciation se fait dans l'exercice de cette fonction.



Le parrain

Au cours de la période de stage et d'évaluation, le candidat est assisté par un militaire du cadre actif de la même catégorie de personnel, dénommé "parrain". Le parrain est désigné par le Chef de Corps. Cinq personnes au maximum peuvent être assistées en même temps par le même parrain. Le parrain appartient au même régime linguistique que le candidat ou possède la connaissance approfondie de la langue du candidat.

Lors de l'appréciation des qualités professionnelles pendant et à la fin de la période d'évaluation, le parrain émet un avis écrit .

Source: DGHR-00362634 du 24 juin 2010



Téléphonie Sociale : Arrêt du service « Calling Card » par BELGACOM

Beaucoup de militaires en mission à l'étranger font usage de leur BELGACOM Calling Card via le lien Satcom opérationnel afin de pouvoir accéder au numéro gratuit 0800 45 678. Ce service répond au besoin en téléphonie sociale à un tarif zonal (en Belgique).

Via un courrier officiel daté du 04 Jun 10, BELGACOM nous a communiqué l'arrêt de la commercialisation de ce service à la date du 01 Juillet 2010. De plus, les cartes en circulation ne vont plus pouvoir être utilisées à partir du 01 Janvier 2011.

Dès 2011, la BELGACOM Calling Card sera remplacée par le BELGACOM Phone Pass, un service de télécartes prépayées, cartes qui seront également utilisables à un tarif zonal via un numéro 0800.



Source: DGMR-C&I-10-000374781 du 14 juin 2010

Nouvelle appréciation caractérielle des candidats

Le 25 juin 2010, les organisations syndicales ont été invitées par DGHR et DG Formation à un briefing au cours duquel un exposé a été consacré au prochain nouveau concept de « l'appréciation caractérielle des candidats ».

Dans le cadre de la révision de l'appréciation caractérielle des candidats, DG Fmn et DGHR ont développé un nouveau concept. Avant la mise en pratique de ce nouveau système, quelques testcases seront organisés. Leur objectif est triple.

Outre le test de convivialité du nouveau système d'appréciation et l'estimation de la charge de travail qu'il entraîne, il s'agira également de vérifier si les appréciations correspondent aussi à la réalité.

Principes du nouveau système d'évaluation

Le nouveau système d'appréciation caractérielle vise les aspects suivants :

- ✓ Les appréciations doivent être les plus objectives possibles ;
- ✓ Le système doit être convivial pour les évaluateurs ;
- ✓ Le système doit être transparent. Il faut exclure les règles qui peuvent aisément donner lieu à des fautes de procédure ;
- ✓ L'appréciation se base sur le dictionnaire des compétences de la Défense (DCD) reprenant des compétences et des indicateurs comportementaux perceptibles ;
- ✓ L'outil doit être utilisable à toutes les phases de la candidature, de la phase d'initiation militaire (PIM) jusqu'à la période de stage et d'évaluation ;
- ✓ Cohérence entre l'appréciation des candidats et l'évaluation du poste ultérieure dans la première fonction, et ce, tant sur le plan de la technique d'évaluation qu'en ce qui concerne les critères ou les compétences.

Généralités du nouveau système

La nouvelle appréciation des qualités caractérielles se fera sur base des compétences comportementales. Les compétences sont une combinaison de savoir,

d'aptitudes et d'attitudes qui peuvent être estimées via des indicateurs ou des comportements perceptibles. Les compétences comportementales sont d'une nature plutôt générale et sont requises pour différentes fonctions. Cinq de ces compétences comportementales sont dérivées des normes et valeurs de la Défense et s'appliquent donc à chaque militaire, indépendamment de leur grade ou de leur fonction. Ces cinq compétences, appelées les compétences génériques, sont : « coopérer », « respecter autrui », « être flexible », « agir de manière intègre » et « montrer une loyauté organisationnelle ».



A côté de cela existent aussi les compétences professionnelles. Celles-ci sont plutôt techniques et sont liées à une certaine fonction. Ces dernières compétences n'interviennent pas dans le cadre de l'appréciation caractérielle.

La fixation des compétences comportementales à apprécier pendant la candidature se base sur les compétences qui apparaissent dans les profils de compétence des fonctions de base, mais aussi sur une gradualité qui doit permettre au candidat de croître pendant sa candidature. Ainsi, on n'attend pas par exemple d'un candidat qui vient juste de terminer la PIM qu'il brille déjà dans des compétences dirigeantes. Le nombre de compétences à apprécier qui peut varier par phase contribue également à cette gradualité.



En outre, chaque compétence est répartie à divers niveaux de compétence. Le niveau des compétences appliqué a également été défini par catégorie et par phase de formation. Ici aussi, il est question d'une gradation sur tout le trajet.



Les critères d'appréciation, les compétences et les niveaux de compétence différeront donc pour cette raison par catégorie (Cand Offr, S-Offr, et Vol) et par phase de formation (PIM, FMB, FPS,....).

Quelques exemples (avec le coefficient de pondération multiplicateur accordé):

Cand Soffr	PIM	IMB	FPS	Stage	Eval
Collaborer	1	1	1	2	2
Respecter les autres	1	1	1	2	2
Etre flexible	1	1	1	2	2
Agir de manière intègre	1	1	1	1	1
Faire preuve de loyauté envers l'organisation				1	1
Etre orienté vers les résultats	1	1	1	1	1
Suivre les règles	1	1	1	1	1
Communiquer	1	1	1	1	1
Gérer le temps et le stress	1	1	1	1	1
Travailler de manière autonome			1	1	1
Se développer	1	1	1	1	1
Motiver les autres			1	1	1
Diriger			1	1	1
Montrer l'exemple			1	2	2

Cand Vol	PIM	IMB	FPS	Stage	Eval
Collaborer	1	1	1	1	1
Respecter les autres	1	1	1	1	1
Etre flexible	1	1	1	1	1
Agir de manière intègre	1	1	1	1	1
Faire preuve de loyauté envers l'organisation				1	1
Etre orienté vers les résultats	1	1	1	1	1
Suivre les règles	1	1	1	1	1
Communiquer	1	1	1	1	1
Gérer le temps et le stress	1	1	1	1	1
Travailler de manière autonome				1	1
Se développer	1	1	1	1	1

Score

L'évaluateur doit, par compétence, donner un score entre 1 et 9 et le score 5 ne peut être donné. Les indicateurs repris pour le niveau de compétence au tableau synoptique doivent aider l'évaluateur à procéder à une évaluation la plus objective possible.

Score	Dénomination	Définition
0		
1	TRES MAUVAIS	La compétence est totalement absente
2	MAUVAIS	Démontre de sévères manquements dans la compétence
3	INSUFFISANT	Possède la compétence de manière insuffisante
4	À AMILIORER	Peut posséder la compétence après une amélioration
5		
6	SUFFISANT	Possède la compétence de manière suffisante
7	BON	Possède la compétence en grande partie
8	TRÈS BON	Possède presque complètement la compétence
9	EXCELLENT	Excelle pour la compétence
10		

Ces indicateurs sont des comportements perceptibles qui indiquent la présence d'une compétence chez un individu. La fréquence à laquelle ces comportements peuvent être perçus donne donc une indication dans quelle mesure la compétence a été acquise par le candidat. L'objectif n'est toutefois pas de donner un score par indicateur!

Le résultat

Pour réussir l'appréciation caractérielle, les règles suivantes sont en vigueur :

Pour le score total de l'appréciation caractérielle:

- ✓ Après la PIM : minimum 30%
- ✓ Après la FMB et la FPS : minimum 40%
- ✓ Stage et Evaluation : minimum 50%

Exigences supplémentaires pour réussir:

- ✓ Compétences génériques : au minimum toujours le score 4 par compétence
- ✓ Compétences comportementales restantes : au minimum toujours un score de 3

Explication sur les testcases

Il est absolument nécessaire d'exécuter quelques testcases avant d'adapter l'arrêté royal fixant les règles en vigueur pour l'appréciation des qualités caractérielles.

Les instructeurs seront invités à accomplir certaines appréciations selon le nouveau système, en plus de l'appréciation caractérielle actuellement prévue. C'est dans le cadre des testcases que DG Fmn doit permettre pour la mise en œuvre de la nouvelle

appréciation caractérielle.

Timing

Les testcases seront exécutés pendant la période allant de juin à novembre 2010 et les fiches de feedback doivent être transmises.

Les feedbacks seront analysés pendant la période novembre-décembre 2010 et le système sera éventuellement ajusté.

Les syndicats peuvent transmettre leurs remarques pendant cette période.

L'objectif est que le système soit prêt à l'utilisation en septembre 2011.

Important

Les candidats ne doivent pas être informés de ce test-case. Il s'agit seulement du test d'un système qui sera introduit dans une phase ultérieure et qui ne peut avoir actuellement aucun impact sur la formation de nos candidats.

Les formulaires d'appréciation de ces testcases ne devront donc pas être remplis nominativement.

Après avoir rempli les nouveaux formulaires d'appréciation par candidat, les instructeurs seront également invités à remplir le formulaire de feedback.

*Source: Briefing aux syndicats
25 juin 2010*



Transport de personnel à l'arrière d'un camion

Fin de l'année dernière, ACOS Ops&Trg diffusait une note (voir Info-Défense décembre 2009) autorisant, dans certaines circonstances et dans l'attente de l'analyse de risque demandée, l'utilisation de l'arrière des camions pour le transport de personnel. Selon l'autorité, les unités doivent disposer de cette facilité afin de ne pas compromettre l'opérationnalité de la Défense.

Au HCC « Bien-être » du 14 juin 2010, il a été proposé de rédiger une nouvelle note qui prenne en compte les avis d'une analyse de risques et de la soumettre aux organisations syndicales avant que celles-ci ne soient invitées à rendre un avis au HCC « Bien-être ».

Suite aux remarques formulées au dernier Comité, ACOS Ops&Trg/MTCC a organisé une réunion avec les organisations syndicales en date du 20 août 2010.

Avant la séance, une nouvelle note (projet), préalablement discutée en interne avec les différents ACOS et COMOPS, a été distribuée.

Pour la **CGSP**, il subsiste toujours des zones d'ombre et ce projet, présenté au groupe de travail du 20 août 2010, sera toujours passible d'interprétation. Les chefs locaux pourront encore et toujours imposer le transport de personnel dans la remorque, avec utilisation ou non de ceintures de sécurité, dans le cadre d'entraînements tactiques préparatoires à des opérations.

DGJM a rédigé un avis qui stipule clairement que la législation relative au code de la route s'applique intégralement aux véhicules militaires circulant sur la voie publique !

Les conclusions et recommandations du Service Interne (SIPPT) consignées dans l'analyse de risques précisent clairement les mesures de prévention à prendre afin de réduire à un niveau acceptable le transport de personnel à l'arrière d'un camion. Les camions IVECO 8T et UNIMOG 1,9T nécessitent plusieurs adaptations techniques, à savoir l'aménagement de ceintures de sécurité, le placement de poignées supplémentaires, l'adaptation des repose-pieds... L'analyse recommande également de prévoir un « Roll-Over Protection System » (ROPS) susceptible de garantir un confort et une sécurité supplémentaires, ainsi qu'un espace de rangement pour les bagages personnels. Ce système serait également utilisé pour l'heure dans les armées finnoise et néerlandaise.

DGJM a également rédigé un avis qui stipule clairement que la législation relative au code de la route s'applique intégralement aux véhicules militaires circulant sur la voie publique. Par conséquent, les ceintures de sécurité doivent être conformes et le port de celles-ci est obligatoire dès lors que l'on circule sur la voie publique !



La **CGSP** demande que l'autorité tienne compte des mesures de prévention préconisées, ainsi que de l'avis juridique de DGJM!

Par ailleurs, nous entendons attirer, une fois de plus, l'attention des chauffeurs et des responsables sur ce que peuvent être pour eux les conséquences d'un accident mortel en cas de non-respect de la législation sur le code de la route. Rappelez-vous l'accident mortel survenu en 2008 lors d'un exercice militaire à Zedelgem. En 2009, le chauffeur du véhicule a été reconnu coupable par le tribunal de police de Bruges et condamné en conséquence !

Espérons qu'aucun accident grave ne se produira alors que les normes de sécurité ne sont pas respectées. En attendant une nouvelle note précise et des instructions en la matière, c'est la note de ACOS Ops&Trg 09-733350 du 24 novembre 2009 qui reste **strictement** d'application.

Communiqués de presse du Conseil des Ministres

European Air Transport Command

Le Conseil des ministres a marqué son accord sur la proposition de M. Pieter De Crem, ministre de la Défense, de participer à l'European Air Transport Command et de signer l'accord technique à ce propos.

L'EATC est une structure de commandement permanente des moyens de transport aérien militaires des nations qui y contribuent. L'Allemagne, la France, les Pays-Bas et la Belgique ont déjà signé une lettre d'intention à cet effet.



La création de ce Commandement s'inscrit dans la poursuite de l'idée d'un Commandement européen de transport aérien stratégique. Le principe de base est la mise en commun des moyens de transport aérien tactiques et stratégiques des nations participantes, soit environ 200 avions, dans un but de meilleure efficacité et efficacité dans l'utilisation de ces moyens.

Pour la Belgique, ceci représente une économie sur le plan du transport aérien. L'EATC s'établira à Eindhoven.

Source: Presscenter.org – Conseil des Ministres 25 juin 2010

Participation belge à l'opération multinationale de déminage OPEN SPIRIT 10 en mer Baltique

Sur proposition de M. Pieter De Crem, ministre de la Défense, le Conseil des ministres a marqué son accord sur la participation d'un chasseur de mines belge et d'une équipe de plongeurs, dans le cadre de l'opération multinationale de déminage OPEN SPIRIT 10 en mer Baltique.

Le chasseur de mines belge BNS Aster et ses 40 membres d'équipage participeront, du 27 août au 8 septembre 2010, à la recherche et à la destruction de mines marines et d'engins explosifs dans les eaux territoriales de Lituanie, ainsi que dans sa zone économique exclusive (ZEE). Une équipe de huit plongeurs "Very Shallow Water (VSW)" sera par ailleurs déployée du 25 août au 10 septembre 2010.



Depuis 1998, des chasseurs de mines belges participent annuellement à des opérations multinationales de déminage, alternativement en Estonie, Lettonie et Lituanie. La Belgique a ainsi acquis une grande expertise et a largement contribué dans les domaines du déminage des eaux côtières baltes, de la formation des marines des Etats baltes et de leur intégration au sein de l'OTAN.

Source: Presscenter.org – Conseil des Ministres 9 juillet 2010

Transformation : Point de la situation

Suite à notre demande d'obtenir un point de la situation concernant la Transformation, la DGHR a répondu que le Cabinet de la Défense entend appliquer un « ensemble cohérent de mesures ». L'AR portant les dispositions pécuniaires et l'adaptation du règlement A12/1 sont à considérer comme un tout et seront exécutés en même temps.

Selon DGHR, l'AR se trouvait au Cabinet du Ministre du Budget le 23 août 2010, mais le Ministre Vanhengel est en congé jusqu'au 31 août...

Ceci vient confirmer notre crainte que les militaires, dont la mutation est en cours ou programmée pour les semaines prochaines, vont devoir avancer l'argent pour couvrir les frais.

Les négociations relatives aux dispositions pécuniaires (indemnité de déménagement, prime de mutation, prime de réaménagement, intervention garderie d'enfants,...) ont été bouclées fin mars. Aujourd'hui, cinq mois plus tard, ce gouvernement n'a pas réussi à faire publier l'arrêté au Moniteur.

Mais il y a pire avec l'octroi de jours de congé supplémentaires ! Pour cela, il suffit uniquement d'adapter le règlement A 12/1. Et ici, seule la Défense est concernée. L'adaptation pouvait donc parfaitement s'effectuer en avril 2010, directement après la clôture du Haut Comité de Concertation.

Et cela devient tout à fait hilarant lorsque l'on se souvient de la demande de la **CGSP** ! Nous avons demandé d'octroyer ces jours à tous les membres du personnel de la Défense appelés à effectuer quotidiennement les mêmes distances. L'autorité avait répondu vouloir réserver ces jours au personnel affecté par la Transformation pour leur permettre de s'adapter à leur nouvelle situation.

Et nous qui pensions que ce sont les premiers jours qui suivent l'arrivée dans la nouvelle unité qui sont déterminants pour **s'adapter à une situation nouvelle**... nous avons donc tout faux !

Commentaire du Cabinet De Crem suite à notre critique : « *Pour les militaires concernés, rien ne change. Les compensations sont octroyées avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010. Tout sera exécuté comme nous l'avons promis. Les militaires n'ont aucun souci à se faire* ».

Cette réponse ne tient pas la route. C'est comme si on payait la prime de fin d'année en avril de l'année suivante et que les cadeaux de fin d'année pouvaient se payer avec des rondelles de carotte !



Encore une preuve supplémentaire que ceux qui ont fait aveuglément confiance au Ministre se sont bien trompés.



Changement d'adresse

Il arrive fréquemment que des brochures Info-Défense nous reviennent pour cause de mauvaise adresse.

Si l'affilié a quitté le Département, il n'est pas toujours facile pour nous de retrouver sa nouvelle adresse.

C'est la raison pour laquelle nous vous demandons de ne pas oublier de nous communiquer aussi vite que possible les modifications en la matière.

En vous remerciant pour votre compréhension.



CGSP Défense
Place Fontainas 9/11
1000 Bruxelles



02/508 59 62



02/508 59 34



andre.serverius@cgsp.be

Plus de sécurité en cas de perte de la carte d'identité

Un numéro d'urgence spécial, comparable au service Cardstop pour les cartes bancaires, permet de bloquer votre carte d'identité. Mais peu de Belges trouvent le chemin du site ou du numéro de téléphone de Docstop. Seul un sur dix contacte le service avant d'aller déclarer à la police la perte ou le vol de la carte. C'est ce qu'on peut lire dans le rapport annuel de l'Intérieur.

« Chaque année, 150.000 personnes perdent leur carte d'identité » affirme Luc Vanneste, directeur général Institution et population du SPF (Service Public Fédéral) Intérieur. « Environ 15.000 d'entre eux contactent Docstop, le reste va à la police. Cette dernière faxe à son tour la déclaration à notre administration. Cette procédure prend bien évidemment plus de temps que le blocage direct de la carte. Surtout lorsqu'il est question d'un vol à l'étranger ».

L'Intérieur invite chacun à bloquer le plus rapidement sa carte d'identité.

Plus de sécurité pour vos documents d'identité ...

Votre carte d'identité, passeport ou titre de séjour (modèle à puce) belge a été perdu ou volé ?

Téléphonez gratuitement au numéro **00800 2123 2123** et bloquez-le.

Bloquez-le immédiatement en téléphonant gratuitement à DOC STOP, vous éviterez ainsi le risque d'usage frauduleux de votre document et d'éventuelles conséquences financières (ex : ouverture en votre nom d'un abonnement téléphonique, achat par correspondance, etc).

DOC STOP est un service gratuit, disponible 24h/24 et 7j/7.

Si le 00800 2123 2123 n'est pas accessible, formez le +32 2 518 2123.

Attention: DOC STOP permet uniquement de bloquer les documents d'identité belges.



Vol ou perte : mode d'emploi

En cas de vol: Téléphonnez immédiatement à DOC STOP. Déclarez le vol au poste de police le plus proche du lieu du vol ou à votre police locale.

En cas de perte: Téléphonnez immédiatement à DOC STOP. Adressez-vous ensuite à votre administration communale. Pour une attestation provisoire en dehors des heures d'ouverture, adressez-vous à la police .



**Document d'identité volé ou perdu ?
Appelez gratuitement le 00800 2123 2123***

Si votre carte d'identité, passeport ou titre de séjour belge a été perdu ou volé, bloquez-le immédiatement. Vous éviterez ainsi les conséquences financières d'une utilisation frauduleuse (ex : un emprunt, une location de voiture en votre nom, etc.).
Pour plus d'infos : www.docstop.be



DOC STOP
Plus de sécurité pour
vos documents d'identité.



* Si le numéro 00800 2123 2123 n'est pas accessible, formez le +32 2 518 2123.

Attention: si le document perdu est un titre de séjour, vous devez toujours en déclarer la perte à la police avant de passer à la commune.

Un système qui vous protège des fraudes à l'identité

En seulement quelques minutes, après établissement de votre identité, votre document est bloqué. L'anomalie est répertoriée sur le site www.checkdoc.be. Ce site est utilisé par les banques



et autres organismes ou administrations pour vérifier si un document d'identité est connu comme volé, perdu, périmé ou non valide. Grâce à DOC STOP et CHECKDOC, vous êtes donc protégé contre une utilisation frauduleuse de vos documents perdus ou volés!

Que se passe-t-il après votre appel à DOC STOP ?

Cartes d'identité et titres de séjour: Vous recevrez un courrier vous confirmant votre signalement de perte ou de vol. Si vous retrouvez votre document,

vous disposez à partir de votre appel de 7 jours pour le débloquent. Dans le cas contraire, le document d'identité est annulé et vous devez en demander un autre auprès de votre administration communale.

Passeports: Dès votre appel à DOC STOP, votre passeport est annulé. Si vous en avez besoin pour voyager, demandez-en un nouveau à temps auprès de votre administration communale .

contact: info@docstop.be

— Gestion des heures supplémentaires — personnel partant en SVP / congé fin de carrière

Suspension volontaire des prestations (SVP)

A l'occasion du départ du personnel en SVP, les heures supplémentaires restantes, non-compensées en temps, sont indemnisées financièrement par la défense. Afin d'éviter de pareil coûts, il est demandé à toutes les autorités de veiller à ce que le personnel partant en SVP aie **totalemnt** apuré son crédit d'heures **avant** leur départ effectif du service actif.



L'Arrêt royal portant des dispositions autonomes relatives à la suspension volontaire de prestations (SVP) permet à DG HR de postposer, si nécessaire, de maximum SIX mois le départ en SVP. Le restant d'heures supplémentaires et ses implications financières en deviennent un élément d'appréciation.

Congé fin de carrière

De la même manière, il est constaté que le reliquat des heures supplémentaires pour le personnel bénéficiant d'un congé fin de carrière avant départ à la pension est indemnisé financièrement par la Défense. Afin d'éviter de tels coûts, il est demandé à toutes les autorités de s'assurer que le total des heures supplémentaires est apuré avant le départ en congé de fin de carrière.

En cas de mauvaise volonté manifeste des militaires concernés à compenser en temps leurs heures supplémentaires, le règlement A12/1 laisse la possibilité aux Chefs de Corps d'autoriser ou pas, totalement ou partiellement, le congé de fin de carrière de 3 mois lors du départ en pension. Le restant d'heures supplémentaires et ses implications financières sont un élément d'appréciation que les Chefs de Corps doivent prendre en considération lors de l'octroi de cette faveur .

*Source: DGHR-10-00371680
du 11 juin 2010*



Visitez notre site internet
www.cgsp-defense.be

Ce qui a changé au 1^{er} juillet ...

Le début d'un nouveau mois implique quelques modifications pour notre vie quotidienne. Juillet 2010 n'y fait pas exception. Voici une vue d'ensemble ...

Adaptation de l'indemnité kilométrique

Les agents qui utilisent leur propre véhicule pour se rendre au travail obtiennent du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 une indemnité de 0.3178 € /kilomètre. De nombreuses entreprises prennent ce tarif pour le remboursement des frais de leurs travailleurs.

L'indemnité kilométrique est adaptée chaque année. Elle tient compte de l'évolution de l'index (80%) et de l'évolution des prix du carburant (20%).

Ces 12 derniers mois, l'indemnité était à 0.3026 €/kilomètre. Le remboursement des frais est exempté d'impôt et de charges sociales.



Allocations familiales

L'allocation annuelle pour les « enfants » de 18 à 24 ans passe de 50 à 51 euros.

Plaque d'immatriculation européenne



La Belgique lance l'introduction de la plaque d'immatriculation européenne. Notre pays est le dernier à le faire en Europe.

L'introduction se fait par tranches et durera des années.

Nouveau permis de conduire

Un nouveau permis de conduire sous la forme d'une carte de banque est introduit. 17 communes servent de pilotes pour les personnes qui obtiennent un nouveau permis de conduire. Le nouveau permis de conduire sera limité dans le temps. L'actuel était permanent.

Tout le monde doit en avoir un de ce type pour la fin 2012. Il coûtera 20 euros alors qu'on peut obtenir l'actuel pour seulement 11 euros.

Le nouveau permis de conduire est obligatoire partout en Europe à partir de 2013.



Un nouveau logo pour les produits bio



Les produits biologiques pré-emballés obtiennent un nouveau logo. Il se présente sous la forme d'une feuille ressemblant à des étoiles blanches sur un fond vert.

Le logo est obligatoire pour les produits de l'Union européenne. Il est facultatif pour les produits importés.

Outre le logo de l'UE, d'autres logos particuliers, régionaux ou nationaux peuvent aussi y figurer.

Des frigos et des télévisions économes

Les frigos et congélateurs doivent être plus économes. Les appareils qui consomment trop et qui obtiennent ainsi un label inférieur à une classification A ne peuvent plus être vendus.



Ryanair : augmentation des frais de bagage

La compagnie aérienne irlandaise low-cost Ryanair augmente ses prix de cinq euros pour l'emport de bagages. Les passagers devront donc déboursier 20 euros à la place de 15 euros pour le premier bagage enregistré. Il peut peser 15kg.

Et celle ou celui qui veut emporter un bagage plus lourd a dorénavant la possibilité de choisir un poids allant jusqu'à 20kg. Un tel bagage coûte alors 25 euros.

Quiconque prend un deuxième bagage supplémentaire de 15kg doit payer 35 euros. Ryanair veut inciter les voyageurs à prendre uniquement un bagage à main. C'est gratuit jusqu'à 10 kg.



Usagers de taxi



Les clients d'une compagnie flamande de taxis obtiennent dorénavant un titre de transport comprenant des informations détaillées, notamment concernant le chauffeur, la société de taxi, le parcours accompli et le temps de déplacement. Le numéro du bureau de police le plus proche sera également repris pour le dépôt d'une plainte éventuelle.

Le nouveau règlement avait déjà été approuvé en 2003, mais son introduction avait été plusieurs fois reportée.

L'ONP lance « MyPension », le dossier de pension en ligne

Le 25 mai, l'Office national des Pensions a lancé « MyPension », le dossier de pension en ligne. Cette application interactive permet aux travailleurs et aux pensionnés du régime salarié de consulter leur dossier de pension et de suivre pas à pas son évolution. L'accès à MyPension se fait via le site web de l'ONP et nécessite un lecteur de carte d'identité électronique ou un token.

MyPension, le dossier de pension interactif et sécurisé, est une plateforme interactive accessible à tout citoyen qui travaille ou qui a travaillé en tant que salarié au cours de sa carrière professionnelle. Il a pour objectif de faciliter les échanges d'informations entre l'ONP et le citoyen. Afin de garantir la confidentialité des dossiers de pension individuels, le citoyen est invité à s'identifier via un lecteur de carte d'identité électronique ou en encodant les données de son token. Dans sa session sécurisée, le citoyen peut rapidement accéder aux informations de son dossier de pension et entreprendre différentes démarches administratives.

En permettant au citoyen de suivre l'évolution de son dossier de pension, l'ONP espère ainsi gagner davantage de transparence vis-à-vis de son fonctionnement. MyPension permettra également à l'ONP de réduire son empreinte écologique en diminuant sa consommation de papier!

Pour plus d'infos : www.rvponp.fgov.be

