

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

Mensuel

INFO-DEFENSE

Octobre 2012

Le 68ème pèlerinage annuel au Fort de Breendonk (Pg2)

Le grand Oral de Pieter DE CREM - RTBF/LE SOIR (Pg3)

Vers une privatisation de la Garde ? (Pg7)

Votre chef est-il votre ami sur *Facebook* ? (Pg9)



FGTB CGSP

- 2 Le 68ème pèlerinage annuel au Fort de Breendonk
- 3 Le grand Oral de Pieter DE CREM pour la RTBF/LE SOIR
- 4 Don de sang - La vraie raison de la suppression du droit à un jour de congé
- 5 Les fonctions de sécurité à la Défense
- 7 Vers une privatisation de la Garde ?
- 7 L'échec EADS-BAE, une occasion manquée pour l'Europe de la Défense
- 8 Garde professionnelle et congés – Explications
- 8 Candidats - Message important de la DGHR
- 9 Votre chef est-il votre ami sur *Facebook* ?
- 10 Personnel civil - Maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans ?
- 11 Traitement des accidents du travail dans le cadre du Bien-être au travail

Le 68ème pèlerinage annuel au Fort de Breendonk



Ce dimanche 30 septembre 2012 a eu lieu la traditionnelle commémoration en hommage aux déportés de Breendonk.

À l'exception du Ministre DE CREM, excusé en dernière minute, les principales autorités politiques et militaires du pays ont assisté à la cérémonie. Etaient notamment présents, le Général VAN DEN PUT, représentant du Roi, Monsieur André FLAHAUT, Président de la Chambre des Représentants, Monsieur Patrick DUPRIEZ, Président du Parlement Wallon, Monsieur Francis DELPEREE, Sénateur, Le Général VAN CAELENBERGHE, Chef de la Défense, le Général (e.r.) Baudouin SOMERS, Président du Mémorial national du Fort de Breendonk, Monsieur Michel JAUPART, Administrateur général a.i.

Le grand Oral de Pieter DE CREM pour la RTBF/LE SOIR

Le Ministre de la Défense, Pieter DE CREM (CD&V), était l'invité de Béatrice DELVAUX, d'Arnaud RUYSSSEN et de Jean-Pierre JACQMIN ce samedi 6 octobre 2012 sur la RTBF Radio.

Durant cette émission, intitulée « Le grand Oral », le Ministre a donné son avis aux nombreuses questions sur des sujets variés, comme la situation en Syrie, la campagne électorale américaine, la politique intérieure,... et la Défense belge. La coutume veut qu'un intervenant pose par téléphone une question à l'invité. La RTBF et le quotidien LE SOIR ont choisi la CGSP-Défense pour interroger le Ministre. Ce ne sont évidemment pas les sujets qui manquaient...

Question de la CGSP-Défense

Nous avons choisi de demander au Ministre s'il pouvait rassurer le personnel quant au prochain remplacement des avions de combat F-16, sachant qu'à budget constant, ce dossier pourrait hypothéquer l'emploi de nombreux militaires.

Le choix du F-16 n'est qu'un exemple parmi d'autres, mais qui montre bien l'enjeu des investissements à faire dans un futur proche. En effet, des investissements importants sont nécessaires si l'on veut maintenir une Défense crédible et les autres composantes attendent également avec impatience du matériel indispensable.

Réponse du Ministre DE CREM

« Ce n'est pas la vocation primaire de l'armée belge de donner de l'emploi à des gens. Sa vocation primaire, c'est d'être une armée moderne, déployable et un partenaire fiable. Bien entendu que l'on va remplacer le F-16. Le dossier sera préparé. Ne pas les remplacer serait une très mauvaise décision, car ce serait la fin de la composante aérienne. Et par conséquent, les suites au niveau du personnel seraient préjudiciables aussi. »

Moins de 30.000 militaires ?

La réponse semble indiquer dans quelle direction nous allons... L'envolée des coûts d'équipement et de matériel ne laisserait-elle donc pas d'autres choix que de se servir une fois de plus de la variable d'ajustement budgétaire préférée du Gouvernement, c'est-à-dire l'enveloppe en personnel ?

Quel personnel ?

Si le personnel doit une fois de plus payer l'addition, on est en droit de se demander quelle catégorie peut encore le faire. La réponse se trouve en partie dans l'accord de Gouvernement: *« En ce qui concerne le personnel, les États-majors et les cadres supérieurs seront rationalisés. »*

Après s'être attaqué aux plus faibles en grade, le Ministre DE CREM va probablement devoir prendre des décisions par rapport aux Officiers, qui avaient jusqu'ici été préservés par le plan de transformation. « Préservé » n'est peut-être pas le terme le plus exact, en ce sens que leurs plans de carrière ont beaucoup souffert. Passer de 42.000 à 30.000 militaires, avec un nombre d'Officiers identique (5.600), c'est rendre quasi impossible la promotion dans certains grades.

Les jeunes qui s'engagent aujourd'hui à l'ERM devraient être informés. Beaucoup d'entre eux ne porteront jamais le grade de major ou de colonel, ils ne seront jamais chefs de corps, ils n'occuperont jamais de postes dans les organismes internationaux, etc. Pourtant, la spécialisation de nombreuses fonctions demandera de plus en plus de niveaux A et B. Comme le faisait remarquer à juste titre l'un d'eux, *« rédiger un AR pour 1.000 ou 50.000 personnes demande la même charge de travail »*. Subitement, ce qui n'était pas un argument valable pour les Volontaires et les sous-Officiers le devient pour les Officiers ! Soit... Le résultat, c'est que nous n'arriverons jamais à 50% (ni à 60%) en termes de dépenses pour le personnel, car la majorité de l'enveloppe



« Ce n'est pas la vocation primaire de l'armée belge de donner de l'emploi à des gens »

sera, à terme, constituée d'une majorité d'Officiers. (C'est déjà pratiquement le cas dans la fonction publique avec les niveaux A et B). En caricaturant un peu la situation, une telle politique voudrait qu'il y ait plus de commandants que de sapeurs dans une caserne de pompiers.

Le prix à payer pour la technologie

L'augmentation du coût des technologies n'est pas un élément contrôlable par les États. Les dépenses dans le cadre du futur bouclier anti-missiles balistiques (ABM) n'est qu'un exemple pour lequel on nous expliquera certainement que la Belgique devra mettre la main au portefeuille si elle veut rester un partenaire fiable de l'OTAN. Si débat il y a sur le sujet, il risque d'être tendu. C'est probablement la raison pour laquelle il n'y en aura pas. Bref, quel que soit le successeur du F-16, la facture sera salée, car la Belgique n'avait pas d'autres choix que de se plier au lobbying américain. L'entretien des A400M ou des frégates, l'achat d'équipements de télécommunication interopérables, la location de l'A330... sont d'autres exemples de dépenses très lourdes qui devront être prises dans un budget non indexé, voire réduit.

L'entraînement et le partage

Du côté politique, face à cette problématique, le « pooling & sharing » est devenu un leitmotiv. Or, il ne faut pas être grand clerc de notaire pour se rendre compte que pour faire du partage, il faut disposer de matériel compatible et pour s'entraîner, il faut disposer de moyens budgétaires et de matériel en suffisance.

Pour des raisons budgétaires, l'entraînement est devenu un luxe de plus en plus lourd à supporter. Cette déficience, couplée à une volonté d'être le meilleur élève de la classe OTAN, risque un jour de coûter très cher lors de l'une ou l'autre opération.

Conclusion

Il n'y a pas trente-six solutions, soit le Gouvernement met à exécution sa volonté de sabrer dans les États-majors et dans ce qu'il reste de casernes à fermer (ce qui fera 200% de taux d'occupation pour celles qui restent !), soit des solutions plus réalistes que de simples déclarations sur le « pooling and sharing », la « smart defence » ou une future « armée européenne » devront être rapidement trouvées, sous peine de vraiment mettre l'outil en péril. Avec les conséquences que l'on imagine sur l'industrie, les communes, les PME,... mais aussi sur la sécurité nationale, à tous les niveaux.

La vidéo de l'émission est disponible à l'adresse suivante: http://www.rtbf.be/video/v_le-grand-oral-en-video-pieter-de-crem?id=1765047



Don de sang

La vraie raison de la suppression du droit à un jour de congé

Les fonctionnaires fédéraux n'auront plus le droit à bénéficier d'un jour de congé pour avoir donné leur sang. Sur base d'une directive européenne de 2002 (Art. 20 de la directive 2002/98/CE), la proposition a été approuvée par le Conseil des ministres le 20 juillet dernier et se trouvait sur la table du Comité B au moment d'écrire ces lignes.

Ce qu'il faut savoir...

Petit retour en arrière. Le 25 octobre 2005, Annemie VAN DE CASTEELE (VLD) interpellait au Sénat le ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Rudy DEMOTTE (PS), sur le problème de la gratuité du don de sang voulu par l'Europe : « Environ 540 000 dons de sang ont lieu chaque année en Belgique. Conformément à cette circulaire, 20 % des donneurs (les fonctionnaires) bénéficieraient d'un jour libre. Cela représente 108 000 jours de congé ou 470 années de travail à 230 jours par an ! Le coût annuel total s'élèverait ainsi à plus de 30 millions d'euros. Une réduction progressive du nombre d'équivalents temps plein correspondant pourrait donc représenter une sérieuse économie ».



Dix ans après les recommandations européennes, sept ans après l'intervention du VLD, l'idée a refait surface. Hendrik BOGAERTS n'a donc rien inventé. Il met en application les mesures d'économies que le VLD pensait faire bien avant lui.

C'est toujours ça qu'il ne faudra pas reprendre ailleurs.

Donc, le projet d'arrêté ne donnera plus droit à un jour de congé, mais offrira toujours la possibilité aux fonctionnaires fédéraux de donner leur sang. Avec la permission de leur chef, ils pourront s'absenter durant leur journée de travail pour aller faire un don de sang. Probablement que la prochaine étape sera l'obligation de prendre un jour de congé pour faire le don, car le donneur sera moins rentable, vu qu'il est un peu affaibli...

La Croix-Rouge de Belgique était favorable à l'adoption de cette mesure, dont la problématique est à la fois juridique et de santé publique, paraît-il... D'un côté, l'Union européenne estime que le don de sang doit rester une démarche volontaire et non rémunérée. Or, le jour de congé compensatoire pourrait être considéré comme une sorte de rémunération. D'autre part, il s'agit d'un problème de santé publique. Quelques cas marginaux de tricherie ont en effet été constatés dans le chef de travailleurs voulant bénéficier d'un jour de congé. Certaines personnes ne donnent ainsi pas toutes les informations nécessaires lorsqu'elles répondent au questionnaire de la Croix-Rouge, une pratique risquée dans le domaine des dons de sang.

Le fait d'interdire ce jour de congé compensatoire permettrait "d'augmenter la sécurité transfusionnelle" selon les spécialistes du dossier ?!

Comment, le fait d'interdire ce jour de congé compensatoire, pourrait-il permettre d'augmenter la sécurité transfusionnelle ? Les arguments de sécurité avancés par le gouvernement montrent à quel point nos élus prennent les citoyens pour des billes, comme diraient nos camarades Cheminots... Les tests de dépistage des maladies transmissibles par le sang sont pratiqués sur chaque don ! Voici, en chiffre, une idée de la situation.

Pour le Département de la Défense, cette compensation reste d'actualité lors du don au SMTS (Service militaire de Transfusion sanguine), comme prévu par l'A12/1, pour l'instant !

Nombre de donneurs	2006	2007	2008	2009	2010
Donneurs actifs	305.371	289.332	299.147	304.642	297.630
Nouveaux donneurs	51.475	49.500	52.037	61.171	53.524
Donneurs refusés lors de l'interview ou du test médical	59.817	59.814	65.517	84.746	82.815
Dons de sang réussis	547.515	535.349	548.296	549.266	542.155
Prélèvements rejetés	91	99	105	114	107
% de prélèvements perdus	0,000166%	0,000185%	0,000191%	0,00021%	0,000197%

Source : AFMPS (Agence fédérale des médicaments et produits de santé)



www.cgsp-defense.be





Les fonctions de sécurité à la Défense

Le Département de la Défense et les organisations syndicales se sont longuement confrontés à ce sujet. L'enjeu est évidemment la sécurité et la santé du personnel, car une définition imprécise peut donner lieu à une liste incomplète des fonctions à prendre en considération. D'un autre côté, une définition trop stricte risque de mettre tout le personnel dans une même situation, et donc d'aboutir à une surcharge de travail inconsidérée pour les conseillers en prévention-médecins du travail. Par la publication de la directive ACWB-GID-WRKPR-021, l'employeur essaye de répondre à nos attentes en proposant d'assurer une exécution correcte de la surveillance de la santé grâce à la définition des diverses fonctions à risque spécifique lors de la rédaction des fiches de poste de travail et des fiches de fonction...

1. Fonctions de sécurité

Une fonction de sécurité est tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, ou encore le port d'armes en service, pour autant que l'utilisation de ces équipements puisse mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

Donc, un travailleur est une personne qui exerce une fonction de sécurité, car il occupe, dans l'exercice de ses activités, au moins un poste de travail satisfaisant à une des conditions reprises ci-dessus. Cela implique qu'une évaluation du risque pour la sécurité et la santé des autres travailleurs doit être effectuée. Il faut donc se demander si le port d'une arme, la commande manuelle d'un équipement, d'un engin ou d'une installation, peut entraîner un risque pour les autres travailleurs. On effectuera dans ce cas une analyse de risque objective. Une telle analyse établira très probablement que la version motorisée ou automatisée d'un engin donné présentera toujours un plus grand risque que la version manuelle (un transpalette électrique vis-à-vis d'une version manuelle, par exemple).

Un travailleur qui est présent sur un poste de travail ou qui prend part à certaines activités d'un poste de travail, pour lequel des mesures de prévention strictes sont applicables de manière à garantir la sécurité de tous les travailleurs, n'est pas considéré de facto comme exerçant une fonction de sécurité. En outre, si ce travailleur ne présente un danger que pour lui-même, et pas pour la sécurité et la santé d'autres travailleurs, il n'exerce pas de fonction de sécurité. C'est toujours l'analyse des risques qui démontrera qu'un poste de travail doit être considéré comme un poste avec fonction de sécurité.

Exemples

La Défense a proposé une liste non exhaustive de fonctions de sécurité que l'on peut retrouver dans la directive ACWB-GID-WRKPR-021. Par exemple, tous les chauffeurs de véhicule motorisé, avec ou sans passager, sont en principe des travailleurs occupant une fonction de sécurité. Ceci vaut aussi bien pour un véhicule léger que pour un véhicule lourd, un bus, un véhicule chenillé, un bulldozer, ... Par ailleurs, les travailleurs qui n'exercent pas la fonction de chauffeur, mais qui sont amenés dans l'exercice de leur fonction (chef de service dont les unités sont délocalisées, inspecteur, secrétaire, magasinier, ...) à se déplacer avec un véhicule léger doivent être considérés comme exerçant une fonction de sécurité !

La seule exception à cette règle concerne les conducteurs occasionnels de véhicules légers (moins d'une fois par mois, avec ou sans passager) sur le réseau public et sur les routes revêtues et marquées dans un quartier militaire. Ces conducteurs sont porteurs d'un permis de conduire B et possèdent un certificat d'aptitude à la conduite de catégorie 1. Tant qu'ils respectent les règles de circulation et la réglementation interne du quartier, ils ne mettent pas en danger la sécurité et la santé des autres travailleurs.

Les opérateurs de grues, ponts roulants, engins de levage, ponts élévateurs doivent être considérés comme fonctions de sécurité. Le maniement d'une girafe (p. ex. pour des soins médicaux) n'est pas une fonction de sécurité parce qu'il s'agit d'un instrument utilisé dans le cadre d'une relation entre un médecin et son patient. Le maniement d'un transpalette manuel ou d'une poulie manuelle n'est en soi pas une fonction de sécurité: il ne peut être considéré comme à risque que dans un contexte défini, par exemple lors de la manipulation du transpalette manuel sur une pente ou dans un atelier densément peuplé. Par contre, le maniement d'un transpalette électrique est bien une fonction de sécurité.

Attention : Les conducteurs de véhicules légers qui sont amenés dans l'exercice de leur fonction à se déplacer sur le terrain (sur des routes non revêtues et non marquées, sans règles de circulation), même occasionnellement, comme c'est le cas lors d'exercices et de manoeuvres, doivent être considérés comme exerçant une fonction de sécurité !

Concernant les armes...

Le port d'armes, durant des exercices de tir ou avec un encadrement, ne peut pas être considéré comme une fonction de sécurité. Ceci s'applique aussi bien au maniement d'armes légères qu'à la .50, mortier, au Milan, au Mistral, etc. Si les mesures de sécurité sont respectées, la sécurité et la santé des autres travailleurs ne sont pas mises en péril. Lorsque plus d'autonomie est donnée au tireur lors du maniement de l'arme sur le stand de tir, on est alors en présence d'une fonction de sécurité, ce qui est précisément le cas lors de TTC (Module dynamique). Le port d'armes dans des situations non contrôlées, en opérations ou dans le cadre d'une garde (professionnelle, organique), est bien une fonction de sécurité. L'armurier présent sur le stand de tir et l'instructeur de tir ont également des fonctions de sécurité. Voici encore quelques exemples de fonctions de sécurité : pilote d'avion, loadmaster, opérateur UAV, officier de garde sur le pont ou dans le centre de commandement d'un navire, démineur, etc.

Inversement, l'utilisation de machine sur les lieux de travail (machine à coudre, à scier, à fraiser, ...) ne sont pas des fonctions de sécurité. Seules les machines qui lors de la mise en service se révèlent créer des risques pour les autres travailleurs peuvent conduire à des fonctions de sécurité.

Le suivi médical

Les travailleurs ayant une fonction de sécurité sont soumis à un examen de santé préalable avant d'entrer en service dans une fonction de sécurité et lors d'une mutation vers une fonction de sécurité, ainsi qu'à un examen de santé périodique annuel. Un examen médical est également requis à la reprise du travail après une absence de plus de quatre semaines, comme prévu par l'AR du 28 mai 2003 relatif au suivi médical des travailleurs.

2. Activités présentant un risque défini

Il existe aussi des activités ou des fonctions qui se rapportent à trois types différents de risques identifiables prévus par l'AR du 28 mai 2003 relatif au suivi médical des travailleurs.

(Suite page 6)

- 1) Le risque imputable à l'exposition à des agents physiques, chimiques ou biologiques,
- 2) Le risque lié à l'exposition à une contrainte de nature ergonomique (travail avec écran et manipulation de charges), ou à une contrainte liée à la pénibilité du travail ou à un travail monotone et cadencé, qui occasionnent une charge physique, mais aussi mentale (activités qui génèrent des tensions, risques accrus, car l'activité est effectuée de nuit, par exemple la surveillance, les activités monotones et isolées, les tâches du personnel soignant...)
- 3) A posteriori, un risque identifiable de charge psychosociale (comme le harcèlement ou le stress).

Lorsqu'une analyse de risque montre qu'un travailleur exerce une fonction présentant un risque défini, l'employeur est tenu de faire exécuter une surveillance médicale.

Quand un travailleur est-il exposé à un danger précis ?
La réponse à cette question n'est pas toujours simple. Elle dépend entre autres des connaissances scientifiques et de la perception sociale d'un risque donné ; on peut songer à des exemples historiques comme le plomb, le benzène, l'amiante... Une analyse des risques doit être effectuée pour chaque poste de travail. Ensuite, on examine pour chaque fonction quels postes de travail sont occupés par le travailleur, et quels risques pour la santé doivent être retenus pour cette fonction.

Ce processus fait partie du Système Dynamique de Gestion des Risques (SDGR). Il permet de prendre des mesures de prévention afin d'éviter ou de limiter le risque d'exposition à des dangers définis. S'il n'est pas possible d'éliminer totalement le risque, il faut prendre toutes les mesures pour dépister aussi vite que possible les risques potentiels pour la santé. Cette démarche doit permettre de définir en cas de besoin des mesures de prévention additionnelles destinées à limiter encore plus le risque, voire à l'exclure.

Suivi médical

Les travailleurs présentant un risque défini sont également soumis à un examen médical préalable (avant leur entrée en fonction et lors d'un transfert vers une fonction avec un risque défini) et à un examen médical périodique. Cette évaluation de la santé peut toutefois varier considérablement dans le temps et en ce qui concerne la nature des examens médicaux effectués. La fréquence et la nature des examens sont définies par le médecin du travail.

Une fonction qui nécessite d'importants efforts physiques entraîne un risque de charge ergonomique pour lequel un examen médical annuel spécifique est requis (travail en combinaison de protection totale, plongeurs de combat, sportifs de haut niveau, pompiers, parachutistes,...). Ces catégories sont souvent soumises à des tests physiques fonctionnels spécifiques pour lesquels une évaluation de santé par le médecin du travail est nécessaire.

Les activités sportives liées à la fonction, imposées et suivies dans un contexte de service, par exemple la piste d'obstacle, la natation de combat, la piste de cordes, la marche, le cross..., engendrent également un risque de charge ergonomique pour lequel un examen médical annuel spécifique est nécessaire.

Les activités, comme la participation au sport ou aux TMAP, impliquent également des risques particuliers, bien que ces activités ne soient pas spécifiquement liées à une fonction. Elles font partie de la spécificité militaire et s'appliquent à tous les militaires et toutes les fonctions.

3. Activité liée aux denrées alimentaires

On entend par activité liée aux denrées alimentaires, toute activité qui implique une manipulation ou un contact direct avec des aliments ou des substances destinées à la consommation sur place ou à la vente et qui peuvent être

infectés ou contaminés. Il faut noter que tout le personnel qui travaille dans l'HORECA est tenu à une application stricte des règles HACCP. Ceci implique que les personnes qui ne sont pas concernées par la préparation et la distribution des repas (ou des denrées alimentaires non emballées) n'ont pas accès aux denrées alimentaires. Cette règle s'applique aux plongeurs, aux magasiniers, aux gestionnaires HORECA, ... Elle s'applique également au personnel occasionnel employé dans l'HORECA. Eux aussi ne peuvent avoir accès à des denrées alimentaires non emballées.

Il en résulte que la manipulation de produits alimentaires emballés ne peut être considérée comme un risque, ce qui est le cas d'un magasinier. Seul le contact avec les aliments non emballés est considéré comme un risque. Rappelons que seuls le cuisinier, l'aide-cuisinier, le serveur et le personnel disposant d'un brevet catering sont habilités à manipuler des aliments débballés ! Ce personnel est soumis à un examen médical préalable (avant l'entrée en service et lors d'un transfert vers une fonction de ce type) et à un examen de santé périodique annuel. Un examen médical est également requis à la reprise du travail après une absence de plus de quatre semaines.

4. L'examen médical du travail

Les listes (fonctions et noms)

Les listes sont le résultat de l'analyse des risques effectuée sous la responsabilité de l'employeur. L'analyse des risques permet de décider si un examen médical est nécessaire ou non pour une fonction ou activité donnée. L'avis préalable des membres du CCB est exigé, étant donné que c'est le CCB qui doit approuver cette liste de noms. Le conseiller en prévention - médecin du travail s'inspire de la liste des fonctions nécessitant une surveillance médicale (fonctions de sécurité, fonctions à vigilance renforcée, activités présentant un risque défini, activités liées aux denrées alimentaires).

L'employeur ne peut en aucun cas apporter de modifications aux listes avant d'avoir obtenu l'accord du conseiller en prévention - médecin de travail et l'avis du CCB.

Les visites médicales du travail

Le bilan de santé établi par le conseiller en prévention - médecin du travail prend en compte la fonction ou l'activité exercée au moment de la visite. Il définit en fait l'aptitude ou l'inaptitude (du militaire ou du civil) pour un poste de travail ou une activité définie.

La visite médicale périodique consiste en une anamnèse (renseignements que le patient donne au médecin au sujet de son passé médical), un examen clinique et la recherche d'anomalies et de contre-indications à l'exercice de la fonction (poste de travail, activité). Elle peut être complétée en fonction des risques identifiés par des tests complémentaires, qui peuvent également être effectués entre deux examens périodiques.

La visite médicale périodique a lieu une fois par an, sauf dans le cas où des dispositions particulières légales prévoient une autre périodicité. Le conseiller en prévention - médecin du travail peut modifier la fréquence des visites médicales périodiques annuelles, comme définir un délai plus court en raison de la nature du poste de travail ou de l'activité ou encore de l'état de santé du travailleur, ou parce que le travailleur appartient à un groupe à risque particulier, ou à cause d'incidents ou d'accidents. Ou encore prolonger ce délai si l'existence du risque est incertaine (prolongation d'un an conformément à la note ACOS WB MITS 12-00061304 du 02 février 2012).

Une proposition visant à raccourcir ou à prolonger ce délai doit obtenir l'avis préliminaire du CCB et doit être communiquée au médecin-inspecteur du travail.

Source : ACWB-GID-WRKPR-021

Vers une privatisation de la Garde ?

Nous avons déjà consacré un article à ce sujet dans l'Info-Défense de juin 2012, mais aujourd'hui, nous ne sommes plus les seuls à tirer le signal d'alarme... Des Officiers supérieurs, en charge d'Unités combattantes, s'inquiètent à leur tour de la situation depuis qu'ils ont fait leurs comptes !

De la garde professionnelle vers la garde organique
La désignation de militaires pour remplir les listes de la garde organique va poser pas mal de soucis à certains Chefs de Corps, puisque le nouveau système va obliger à puiser dans leurs effectifs Cat Ops A, les seuls qui sont encore aptes à assurer les OPEX. Mais il n'y a pas que les fonctions combattantes, toutes les fonctions particulières sont touchées (techniciens, spécialistes en administration, corps technique médical...)

La suppression de la garde professionnelle induira pour beaucoup de Quartiers, non seulement une perte d'efficacité et de motivation, mais aussi un coût très lourd en disponibilité de personnel opérationnel. Il faut rappeler que le personnel de plus de 50 ans ne peut plus être désigné à cette tâche (sauf accord de l'intéressé). Un militaire qui monte de garde occasionnellement aura droit à 24 heures de récupération s'il effectue sa garde un jour de semaine, et 32 heures s'il l'effectue durant un week-end... Pour ne prendre qu'un seul exemple, la Défense peut-elle réellement se passer d'un mécanicien matériel roulant durant 32 heures en ce moment ? On peut évidemment prendre n'importe qu'elle fonction allant de ComopsMed à BudFin, en passant par HR, MR, etc.

Les idées foisonnent...

En faisant leurs comptes, certains se demandent comment on en est arrivé là. Contrairement à ce qui a été dit et répété au sein du Département, ce changement, que les anciens ont déjà connu dans le passé et qui n'a pas disparu pour rien, alors qu'il y avait du personnel en suffisance, aura bel et bien un impact important sur la qualité du service de garde (qui deviendra de facto un service moins professionnel), mais aussi sur l'opérationnalité de nombreuses Compagnies (par l'absence de personnel déjà en sous-nombre en temps normal).

Ce vent de panique est favorable à l'apparition de mauvaises idées, comme la diminution des heures de récupération par période de garde, ou même leur suppression pure et simple en échange du paiement des heures supplémentaires ! Le bruit court qu'Evere aurait promis aux Unités qu'à partir du 1^{er} janvier 2013, le personnel serait payé afin de ne pas devoir récupérer les heures supplémentaires, les syndicats représentatifs ayant donné leur accord !... Non seulement c'est faux, mais la situation budgétaire de la Défense et

l'arriéré de près de 3 millions d'euros pour les heures non récupérées actuellement ne le permettrait pas. En outre, la réglementation en vigueur empêche évidemment ce genre de solution. La CGSP s'y opposera de toute façon.



Droit dans le mur !

Se pourrait-il que la myriade d'Officiers qui a cogité sur le projet n'ait pas eu le même raisonnement que certains Délégués syndicaux, Chefs de Corps ou Commandants de Province en termes de coût opérationnel ?

Pour la CGSP, il n'est pas impossible que la finalité de ces changements soit connue : démontrer au prochain incident grave de sécurité qu'il faut absolument passer à une garde privée, faute de moyens internes. Le gouvernement débloquerait alors en urgence de quoi passer un contrat avec une firme privée (dont le nom est probablement déjà connu) et le doigt sera mis dans l'engrenage.

D'ici quelques années, le peu de casernes à surveiller le sera par des contrats d'outsourcing. L'avenir nous dira si nous avons vu juste. Mais malheureusement, comme pour tout ce qui touche à la Transformation, nous avons toujours eu raison. Demandez aux militaires qui se disaient à l'abri d'une mutation en 2009, jugeant stupide de manifester, et qui viennent aujourd'hui frapper à la porte pour qu'on leur trouve une solution en extrême urgence !

L'échec EADS-BAE, une occasion manquée pour l'Europe de la Défense



L'échec de la fusion entre EADS et BAE Systems est une occasion manquée pour l'Europe de la Défense. Le renoncement à cette fusion est avant tout un échec politique. Ce n'est pas un bon signe pour l'Europe de la Défense, car les trois principaux pays qui comptent n'ont pas réussi à s'entendre. Cette fusion aurait été une démonstration de l'ambition commune de la France, de l'Allemagne et du Royaume-Uni en faveur d'une politique européenne de défense et de sécurité. Cet échec démontre le contraire. C'est un signe que les trois pays ne veulent pas vraiment travailler ensemble. Les deux groupes ont capitulé face au désaccord des trois gouvernements. Les logiques nationales ont

prévalu, chacun étant tenté de défendre, au-delà de sa souveraineté, son industrie et ses emplois dans la période de crise actuelle. Pour l'Allemagne, l'Europe de la défense n'est pas une fin en soi. L'Europe ne consacre plus que 1,6% de son PIB à sa défense contre 5% pour les Etats-Unis.

En 2011, les dépenses militaires sont tombées dans l'UE à environ 180 milliards d'euros contre plus de 200 milliards il y a cinq ans. "Ce que nous pouvons espérer, c'est que l'affaire EADS/BAE va entraîner une prise de conscience, et que d'autres acteurs seront encouragés à se rapprocher, notamment dans les secteurs les plus fragmentés comme la défense terrestre ou maritime", avance sous couvert de l'anonymat un responsable impliqué dans les dossiers de la défense européenne.

BAE SYSTEMS

Garde professionnelle et congés – Explications

Qui n'a jamais entendu cette affirmation qui vise à dire que le personnel de la garde professionnelle n'a pas droit aux jours de congé au même titre que les autres militaires ? L'origine de tels propos est sans doute moins de la jalousie que de la méconnaissance de la fonction, du moins on l'espère...

Qu'en est-il exactement ?

Les membres de la garde professionnelle ne travaillent pas moins que les autres militaires, ils travaillent selon un autre rythme de travail, à savoir sept jours sur sept au lieu de cinq jours sur sept pour les autres militaires.

Les jours pendant lesquels le **personnel de garde n'est pas de service** sont similaires à nos jours de week-end. Ce qui veut dire que pendant que nous sommes libres (tant que l'on n'est pas commandé de service pour un exercice, une manœuvre, un défilé du 21 juillet...), le personnel de la garde, lui, est considéré comme « non de service », ce qui est différent de la position « en congé ».

Décompte-t-on les samedis et dimanches du nombre total **des jours de congé de vacances d'un militaire travaillant sur base de cinq jours par semaine** ? Néanmoins, cette fonction de l'ombre, on ne l'a connaît que trop peu, de par l'horaire particulier de la fonction.

Quels sont les droits du personnel de garde en matière de congé ?
La réponse est simple. Ni plus, ni moins, que les militaires en



dessous du rang d'Officier, soit ce que prévoit le règlement A12/1 en son art. 102. b. (1) - (Reg A16, D 3, Art 72 - Reg A 16, E 3, Art 37 - Les sous-officiers et les volontaires ont droit annuellement à trente jours de congé de vacances).

Le personnel de garde professionnelle doit donc pouvoir prétendre à une période de congé de vacances. Pour cette période, il convient d'introduire la demande via le RCU. Cette demande signée par l'autorité locale est la seule certitude de ne pas être commandé de service !

Bien sûr, les réductions de personnel imposées par les restructurations successives compliquent la tenue des rôles de garde !

Face à cette problématique, que faire ?

Tout est une question de planification, comme le prévoit la fiche « Veilleur » (ACOT-SDP-DEFINST-CCSE-001 point 5. h. 1. (h)) qui dit qu'« En ce qui concerne les congés, le Reg A12/1 reste d'application pour le personnel de garde. La "réservation" des périodes de congé doit être discutée avec le personnel de garde lors de la rédaction du planning des prestations ». Évidemment, il faut aussi un peu de dialogue et...parfois de la bonne volonté !

En cas de problème, vers qui se tourner ?

La CGSP-Défense peut vous aider en rappelant les règlements et les directives, en organisant le dialogue pour concilier les différents points de vue, mais aussi en proposant des solutions. Rares sont les cas dans lesquels une avancée significative n'a jamais été obtenue.

ADM Eric NINANE – Délégué CGSP-Défense

Candidats - Message important de la DGHR



La période d'attente ou le stage d'attente sont très souvent considérés par les candidats militaires comme une perte de temps et perçus comme source d'ennui. Il en résulte que de nombreux candidats demandent une résiliation de l'engagement pendant une période d'attente ou un stage d'attente. Afin d'éviter cette attrition, il est donc essentiel d'organiser pour eux, pendant la période concernée, autant d'activités pertinentes que possible et de veiller à ce que les candidats ne soient pas uniquement chargés de corvées d'intérêt général.

Pour des raisons d'organisation de la formation, un candidat militaire peut être placé, selon le cas, en période d'attente ou en stage d'attente. Le candidat exerce des activités qui se rapportent à sa fonction future ou exerce d'autres activités s'il n'a reçu encore aucune instruction. En outre, afin d'occuper concrètement ces périodes, votre attention est attirée sur les directives complémentaires suivantes :

- si, au début de la période d'attente, le candidat concerné n'a pas acquis de connaissances spécifiques et/ou d'aptitudes spécifiques, il doit recevoir des tâches conformes à son niveau ou à sa catégorie. Les candidats cadres peuvent, par exemple, être impliqués dans l'organisation de certaines activités telles que l'établissement de plannings, la préparation de briefings, etc ;
- si le candidat concerné a déjà acquis certaines connaissances et/ou certaines aptitudes, celles-ci doivent être exploitées au maximum et il doit effectuer des tâches qui s'approchent le plus possible de sa future fonction, afin de l'intégrer dans son milieu de travail futur ;
- un candidat en période d'attente ou en stage d'attente doit pouvoir être rattaché au tout premier module suivant du cycle de formation statutaire qui se présente. Cela signifie que l'exécution du programme ou des activités que le candidat en « attente » suit à ce moment-là n'a EN AUCUN CAS priorité sur le trajet de formation statutaire ;
- pendant une période ou un stage d'attente, le candidat doit entretenir sa condition physique. Les qualités physiques seront en effet évaluées comme prévu.

En principe, le candidat demeure pendant la période d'attente dans l'unité ou l'organisme de formation au sein duquel il était affecté (affectation principale ou dérivée) au début de la période. Il est toutefois possible de déroger à ce principe, après accord de HRB-VR/Cand, si un meilleur programme de remplacement peut être offert dans une autre unité.

Votre chef est-il votre ami sur Facebook ?

L'employeur et le travailleur se doivent le respect mutuel. D'un point de vue légal, notre législation est très claire à ce sujet. Par ailleurs, le travailleur dispose aussi d'une liberté d'expression et a droit au respect de sa vie privée. Mais jusqu'où ?



C'est l'histoire d'un travailleur en incapacité de travail qui discute avec des amis sur Facebook durant son congé de maladie. Il est licencié, car son certificat médical mentionnait une incapacité de travail pour une migraine l'obligeant à rester dans le noir et l'empêchant de travailler sur écran...

Un informaticien a critiqué sa ligne hiérarchique sur un blog grand public quant à la gestion de l'entreprise. Le juge a confirmé le licenciement pour faute grave au vu des insultes, du tort porté à l'image de l'entreprise et du caractère diffamatoire des propos tenus.

De plus en plus, des histoires de ce genre circulent et vous connaissez probablement l'un ou l'autre cas dans votre entourage, même si celui-ci n'a pas forcément donné lieu à un licenciement, mais seulement à une sanction disciplinaire.

Notion de vie privée

La notion de vie privée n'est pas cloisonnée dans une définition stricte, elle est plutôt large. On dit qu'elle est évolutive. C'est la Cour européenne des Droits de l'Homme elle-même qui estime que cette définition ne doit pas être restrictive, mais extensive.

Article 8 : Droit au respect de la vie privée et familiale
La Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales a été adoptée le 4 novembre 1950 et ratifiée par la Belgique le 14 juin 1955. Son article 8 prévoit que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui* ».

Notre Constitution fait référence à ce droit au respect de la vie privée dans l'article 22, rédigé comme suit : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi...* ». L'atteinte à la vie privée doit aussi s'analyser sur base de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Informations privées ou pas ?

Une information relative à la vie privée reste-t-elle privée même si la personne la révèle ? En droit social, on serait tenté de répondre oui, puisqu'un certain nombre d'informations, même lorsqu'elles ont été révélées, doivent rester liées à la vie privée. C'est notamment le cas de l'état de santé, de la maternité, de la situation financière, etc.

Par contre, si un travailleur porte à la connaissance d'un public plus ou moins large des informations ou des faits relatifs à sa vie privée via Facebook, par exemple, ce travailleur aura du mal à réclamer le droit au respect de sa vie privée sur base de l'article 8 de la C.E.D.H. si son employeur décidait d'en faire usage dans le cadre de la relation de travail.

Dans le même ordre d'idée, un e-mail envoyé à deux ou trois personnes pourrait être considéré comme une

correspondance par un juge, mais un e-mail à une liste de distribution n'est plus tout à fait la même chose... Par contre, un juge a estimé qu'un agent de police, qui avait fait usage du téléphone de service du Commissariat dans le cadre d'une conversation privée, était en droit de s'attendre au respect de sa vie privée, même s'il s'agissait d'un appel pendant les heures de travail via la ligne de service.

Surveillance par l'employeur

Ceci nous amène à l'usage des nouvelles technologies de la communication comme moyen de surveillance par l'employeur, et qui était à prévoir. Difficile cependant de parler de surveillance honteuse des classes laborieuses lorsque les travailleurs eux-mêmes racontent leur vie sur des réseaux sociaux et que l'employeur ou tout autre service de contrôle n'ont plus qu'à venir y pêcher les informations. Mais la légalité de la collecte des données reste parfois assez floue. Surtout si certains font de leur vie privée une vie privée partagée... Contrairement à une certaine croyance, qui s'est instaurée au fil du temps, une preuve illégale ou irrégulière n'est plus forcément rejetée par le juge depuis que la Cour de cassation a pris, le 14 octobre 2003, son fameux arrêt dit Antigone.

Pour le personnel de la Défense, il existe des directives et des procédures strictes quant à la surveillance informatique (Cfr. notamment la DGMR-GID-COMPOL-CNWN sur les mesures d'exécution concernant le règlement relatif à l'utilisation des réseaux informatiques de la Défense).

Preuve recueillie de manière irrégulière

Rappelons que la preuve doit toujours être rigoureuse et certaine, car alléguer n'est pas prouver ! Une preuve illicitement recueillie peut-elle être admise ? Dans certaines conditions, oui ! Si la fin ne justifie pas tous les moyens, il pourrait être choquant que toute irrégularité, si minime soit-elle, puisse entraîner l'acquittement de personnes qui ont pourtant commis des crimes ou des délits forts graves. Et c'est parfois un défi de prouver la vérité par des méthodes légales, dans le respect des droits fondamentaux. (Cfr. *Affaire KB Lux en septembre 2010*). Or, l'employeur qui apporte des preuves d'infractions commises par son travailleur, a toujours tout intérêt de respecter le mieux possible les règles concernant la protection de la vie privée du travailleur, sous peine de condamnation ou de nullité.

Contrairement aux idées reçues, si le droit au procès équitable implique une loyauté dans la collecte de la preuve, cette exigence n'est pas sans limites. Une preuve illicitement recueillie ne peut (sauf violation d'une formalité prescrite à peine de nullité) être écartée que si son obtention est entachée d'un vice préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.

Depuis quelques années, en effet, la doctrine considère que le juge doit procéder à la pesée des intérêts en présence et à la comparaison des fautes. Ceci doit permettre de dire si le droit au procès équitable a été violé. Donc, même si la preuve avait été recueillie de manière irrégulière ou avait été recherchée à dessein, ceci ne suffit pas à l'écartier automatiquement des débats. Seules des considérations essentielles (respect des droits de la défense, respect du principe de proportionnalité) pourraient le justifier. Il ne serait pas impossible qu'un juge estime que la gravité de faits reprochés est telle qu'elle efface l'irrégularité commise par un employeur lors de la consultation d'e-mails à

(Suite page 10)

caractère privé, par exemple. Si un tel acte est en principe illicite, une preuve recueillie à cette occasion pourrait être retenue si elle respecte le droit à un procès équitable. C'est au juge de procéder à la balance des intérêts et à la comparaison des fautes.

L'arrêt Manon

L'arrêt rendu par la Cour de cassation en mars 2005 fut à l'origine de l'évolution de la doctrine. Un employeur soupçonnait une caissière de voler de l'argent en n'enregistrant pas tous les achats des clients. Il fit placer une caméra de surveillance à son insu pour pouvoir confirmer les soupçons qu'il portait sur elle. Fort de cette preuve, il déposa plainte contre la travailleuse pour faux en écriture et escroquerie. Cette preuve, qui avait été obtenue de manière irrégulière vu que le personnel ignorait qu'il était filmé, n'a pas été écartée des débats. Le juge a estimé que le procès restait malgré tout équitable.

Secteur privé et Secteur public

Dans le secteur privé, ce sont les conventions collectives de travail, issues de la loi du 5 décembre 1968 (*Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires*), qui s'appliquent en matière de règlement des litiges relatifs à la vie privée. Cependant, les conventions collectives de travail ne s'appliquent pas l'ensemble des travailleurs, car l'article 2, § 3 de cette loi de 1968 exclut de son champ d'application les travailleurs du secteur public, même occupés dans un contrat de travail. La convention collective de travail n'existe donc pas dans le secteur public.

Conclusion

La pratique du droit va probablement mener à un changement d'interprétation dans la notion de « vie privée », car la publication volontaire d'éléments de la vie privée sur les réseaux sociaux, notamment, provoquera un changement dans la nature et l'étendue de la protection des

individus concernés. Bien que, dans le cas qui nous occupe, l'autorité administrative devra toujours continuer à explicitement motiver la répercussion négative des faits de la vie privée sur le fonctionnement du service et/ou sur la



dignité de la fonction, il n'en reste pas moins que les travailleurs doivent être bien conscients des implications des actes qu'ils posent en postant des remarques, des commentaires, des critiques, voire des insultes ou des injures sur le net. Même si, plus la sanction disciplinaire est sévère, plus l'obligation de motivation doit être rigoureuse, il vaut mieux ne pas jouer avec le feu !

Selon le Ministre DE CREM, interrogé le 26 juillet 2012 en Commission de la Défense sur la surveillance des réseaux sociaux, il a répondu qu'en 2009, 2010 et 2011, le SGRS n'a jamais fait appel à la collaboration de fournisseurs de média sociaux, mais que la nouvelle loi sur les méthodes de recueil de données offre la possibilité au personnel du SGRS d'utiliser éventuellement de faux noms pour des raisons de sécurité liées à la protection de leur personne et pour les besoins inhérents à l'exercice d'une mission.

En outre, le cas échéant, le SGRS peut recourir à la méthode exceptionnelle d'intrusion dans un système informatique après avis conforme de la Commission administrative chargée de la surveillance des méthodes spécifiques et exceptionnelles de recueil de données par les services de renseignements et de sécurité.

Personnel civil

Maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans ?



L'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat fixe le principe de la mise à la retraite d'office à 65 ans. L'arrêté royal du 1er juillet 2012 institue la faculté d'être maintenu en activité au-delà de 65 ans.

Le maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans peut être autorisé sur demande de l'agent. La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'une année. Elle peut être renouvelée. La procédure de demande de maintien en activité est reprise ci-dessous.

Qui peut introduire une demande ? Le personnel civil de la Défense nommé à titre définitif. Les membres du personnel enseignant civil de l'Ecole royale militaire ne tombent pas sous le champ d'application des arrêtés précités, et ne peuvent donc pas faire usage de cette faculté : les répétiteurs, maîtres de langue, maîtres de langue principaux, chargés de cours, professeurs et professeurs ordinaires.

Quand introduire une demande ? L'agent qui souhaite bénéficier de cette faculté introduit sa demande au plus tôt dix-huit mois avant son soixante-cinquième anniversaire et au plus tard six mois avant la date de cet anniversaire. En cas de demande de renouvellement introduite après 65 ans, la demande doit être introduite au plus tard six mois avant l'échéance de la prolongation précédente. Le délai est réduit à trois mois lorsque la durée de cette prolongation était inférieure à six mois.

Comment introduire une demande ? La demande de maintien ou de renouvellement s'effectue au moyen d'un formulaire disponible auprès de l'ESA. L'agent introduit sa

demande auprès de son supérieur hiérarchique immédiat (Pour le personnel civil, le supérieur hiérarchique immédiat est toujours un agent civil !). L'agent communique simultanément une copie de sa demande à HRB-Civ. Le supérieur hiérarchique de l'agent concerné complète le formulaire de demande avec un avis motivé tant sur l'opportunité pour l'organisme de maintenir en service l'agent que sur la durée la plus opportune pour ce maintien.

Si le supérieur hiérarchique n'est pas le chef fonctionnel du demandeur, il s'informe auprès du chef fonctionnel avant de formuler l'avis motivé. Le supérieur hiérarchique dispose d'un délai de quinze (15) jours pour remettre le formulaire de demande, complété par son avis motivé, à HRB-Civ. HRB-Civ complète à son tour le formulaire par son avis motivé, et dispose également d'un délai de quinze (15) jours pour le remettre au fonctionnaire dirigeant. Le fonctionnaire dirigeant prend une décision motivée.

Pour quelle durée ?

Le maintien en service est fixé pour une durée maximale d'une (1) année. La prolongation est également fixée pour une durée maximale d'une (1) année.

Personne de contact

Martin DE MASENEIRE - Attaché - Tél. : 02/264.59.49
martin.demaseneire@mil.be

Traitement des accidents du travail dans le cadre du Bien-être au travail

ACOS-WB a publié, au lendemain du drame de Helchteren, une note rappelant l'importance du traitement des accidents du travail. Il y est rappelé que ceux-ci représentent des coûts élevés pour les employeurs et pour le personnel. Ils occasionnent des absences pour motif de santé de courtes, mais aussi de longues durées, et peuvent donner suite à des problèmes de santé liés au travail...

La note insiste sur le fait que l'employeur a l'obligation légale d'enquêter sur les incidents et les accidents du travail dans le but de prendre des mesures de prévention afin d'éviter que l'accident ou que l'incident ne se reproduise. Ce processus fait partie intégrante du Système dynamique de Gestion des Risques (SDGR), comme rappelé dans la note CHOD-10-00290160 du 28 avril 2010.

Divers acteurs doivent intervenir dans le cadre du traitement des accidents du travail

Tout d'abord, les accidents du travail et les incidents doivent être immédiatement signalés aux acteurs de la chaîne de prévention (**Médecin du Travail et Service local de Prévention et de Protection au Travail (SLPPT)**) via les Assistants en Prévention. Dans le cas d'un accident du travail grave, le Président du CCB doit être immédiatement mis au courant et dans le cas d'un accident du travail très grave, l'Inspection du travail (WB-I) doit également être mise au courant.



Les Conseillers en Prévention et les Assistants en Prévention enquêtent sur les accidents du travail et les incidents pour en identifier les causes et proposer des mesures de prévention afin d'éviter qu'un accident semblable ne se reproduise à l'avenir. Un rapport de l'enquête relative à l'accident du travail est rédigé.

Toutes les enquêtes d'accidents du travail sont présentées périodiquement au CCB

Dans le cas d'accidents graves, une délégation du CCB est engagée à participer et à donner son avis sur l'enquête relative à l'accident du travail. Pour ce qui est de la concertation, il est tenu compte de la réglementation relative au statut syndical. Le Chef de Corps décide des mesures de prévention à prendre et rédige un plan d'action avec des délais d'exécution réalistes. Ce plan d'action peut ensuite « alimenter » le plan local de prévention (PLP) ou permettre d'adapter ce dernier. Pour les accidents graves, un rapport circonstancié est également transmis à l'Inspection du travail.

Tous les accidents du travail ayant occasionné au minimum 1 jour d'incapacité de travail (le jour de l'accident non compris) sont repris dans les statistiques de l'Unité. Tous les 3 et 12 mois, les chiffres des accidents du travail sont repris selon les cas dans les rapports trimestriels et annuels du SLPPT, ainsi que dans le rapport annuel du Service interne de Protection et de Prévention au Travail (SIPPT).

Directive ACWB-SPS-WRKPR-008

En concertation avec les organisations syndicales, le SIPPT a publié le 31 août 2012 une nouvelle édition de la directive ACWB-SPS-WRKPR-008 (Traitement des accidents du travail dans le cadre du Bien-être au travail). Elle décrit de manière détaillée la procédure standard à suivre, mais traite également d'un certain nombre de situations d'accidents du travail spécifiques (accidents du travail pendant les déplacements de service, accidents du travail avec des élèves, « land accident » du travail, accident du travail pendant un engagement opérationnel, etc.). Pour la collecte des chiffres des accidents de travail, des feuilles de calculs 'Excel' sont mises à disposition via le SHAREPOINT du SIPPT et des SLPPT.

Les calculs des statistiques à fournir par les Unités, les groupements de Quartiers et la Défense sont ainsi automatisés. ACOS-WB vise, à terme, en collaboration avec MR-C&I, un enregistrement informatisé des accidents de travail. Le développement est en cours. Le SIPPT prévoit, encore cette année, l'organisation d'une journée d'information sur cette directive et sur d'autres.

Retrait de la directive du réseau e-Dir

Ce document, qui a fait l'objet d'un accord unanime de la part des quatre organisations syndicales, a été retiré du réseau peu après le début de l'enquête sur l'accident d'Helchteren. La raison invoquée est que sa mise en application n'était prévue que pour le 1^{er} décembre 2012. La CGSP-Défense a officiellement interrogé ACOS-WB sur cette procédure aussi étonnante et qu'inhabituelle. On nous a répondu que « le document faisait l'objet de plusieurs remarques de la part du Cabinet du CHOD ». Il est vrai que le texte prévoit, comme la loi l'exige, que les syndicats participent aux enquêtes lors des accidents de travail... Cette directive, en chantier depuis des années, devrait-elle refaire tout le parcours de la concertation ? Oui, si des modifications y sont apportées.

C'est d'autant plus insolite que cette directive, qui doit subitement être impérativement révisée, avait reçu le feu vert du HCC (où le CHOD n'est pas présent, mais doit alors se faire représenter). De deux choses l'une, ou le CHOD désavoue ses représentants, ou alors il prend subitement conscience que ses responsabilités dépassent de loin ce que l'on a bien voulu lui faire croire, ainsi qu'à ses prédécesseurs. Rappelons qu'une plainte de la CGSP-Défense est toujours pendante devant le Tribunal du Travail de Bruxelles pour non-respect de la réglementation en matière de statistiques sur les accidents du travail, sur la surveillance de la santé... et sur tout ce qui touche au Bien-être et à la Sécurité des travailleurs. À moins que la fameuse « spécificité » de l'armée permettrait de contourner la législation ? Nous verrons ce qu'en pense le Tribunal du Travail...

Sur base de la note MITS 12-00413558 du 23 août 2012

