



**INFO-DEFENSE**



**IRW**  
**CGSP**

*Joyeux*  
**Noël**  
*et meilleurs voeux*  
*de santé*  
POUR LA NOUVELLE ANNÉE!

**Novembre - décembre 2020**

Réunion Bilatérale avec la Ministre de la Défense, le personnel au cœur des discussions	Page 02
Le recrutement, comment éveiller de nouvelles vocations au sein de la Défense	Page 05
Toutes les applications désormais via HRM@Defence	Page 06
Goodbye HRIS, welcome HRM@Defence	Page 07
Date limite pour les Phéf. Plus de personnel civil à la Défense	Page 08
Recrutement interne 2021	Page 09
Une nouvelle option d'étude Défense & Sécurité dans l'enseignement secondaire	Page 10
Augmentation de la pension minimum. Appels téléphoniques provenant de l'étranger. Recrutement externe du changement.	Page 11
Bien dans ses bottines, nouvelles combat boots en 2021	Page 12
La grèves est un droit	Page 13

## Réunion Bilatérale avec la Ministre de la Défense, le personnel au cœur des discussions

Le mardi 01 décembre la **CGSP Défense** a participé à une réunion bilatérale avec la Ministre Dedonder, nous avons commencé par féliciter la Ministre pour son mandat et avons ensuite eu l'occasion de lui poser plusieurs questions.

Comme Madame Dedonder ne cesse de le répéter dans la presse, elle fera du personnel sa priorité durant cette législature et notamment au niveau du recrutement. En effet, la Défense compte aujourd'hui 24500 personnes, si le département n'inverse pas la courbe descendante, en 2025 il restera 20500 collaborateurs, cette perte de 4500 militaires mettrait à mal les missions essentielles de la Défense, c'est le pourquoi, 10000 personnes seront recrutées durant cette législature. Nous avons voulu savoir comment Madame la Ministre comptait s'y prendre pour relever ce défi de taille, en effet croire que l'avenir sera meilleur sans pour cela prendre les mesures appropriées afin de recruter et surtout de retenir le personnel est une ineptie et c'est donc dans ce cadre que des initiatives telles que l'allocation d'éloignement et chèque repas prennent toute leur dimension.

Madame Dedonder nous a confirmé que suite à l'accord signé le 10 juin par le CHOD, l'adaptation salariale qui est en cours afin d'aligner les salaires des militaires à ceux de la police sera faite progressivement dans le but d'atteindre un alignement complet d'ici 2025 au plus tard, cet alignement salarial est une priorité. En ce qui concerne les chèques repas et l'allocation d'éloignement, la Ministre nous a fait remarquer que ces deux dossiers ont été décidés sous la législature précédente, néanmoins, elle n'est pas contre, ces deux benefit qui seraient un atout majeur pour attirer et fidéliser le personnel à la Défense. Avant de donner une réponse, le cabinet doit établir une trajectoire budgétaire en tenant compte en première priorité de l'amélioration salariale (salaire poche) et ensuite des benefit comme les chèques repas et l'allocation d'éloignement, la Ministre nous donnera une réponse claire sur ces deux dossiers en janvier 2021.



Concernant le personnel civil de la Défense, Madame Dedonder veut passer de 5% actuellement à 15% en 2024, la Défense va offrir plus de perspectives de carrière et ainsi fidéliser le personnel civil de la Défense. La **CGSP** a fait remarquer que dans la note de politique générale, on parle de recruter 500 « plan Rosetta » par an et donc la fidélisation de ce personnel sera mise à mal avec ces contrats précaires qui prévoient une fin d'emploi à 26 ans. Pour la Ministre, le but recherché est la simplification du recrutement de ce personnel dans un premier temps, ensuite la Défense proposera au personnel recruté sous le statut Rosetta, soit de devenir militaire, soit de rester personnel civil à la Défense après réussite des examens Selor.

Nous avons également mis en cause le statut BDL pour les militaires, en effet ces contrats précaires ne motivent en rien les candidats à rejoindre la Défense et risque de nuire à l'objectif de recrutement que s'est fixé celle-ci. De plus, ce statut est en contradiction avec les déclarations de la Ministre de la Fonction Publique (Petra De Sutter) qui a déclaré vouloir respecter les deux statuts, aussi bien le contractuel que le statutaire, or, le département ne recrute plus aucun statutaire dans la catégorie de personnel volontaire. Pour la Défense, ce statut restera d'actualité, néanmoins, il n'est pas exclu, que dans un avenir proche, le département recrute du personnel statutaire pour certaines fonctions en pénuries de la catégorie volontaire. La Défense offrira un maximum de perspectives de développement de carrière y compris à celles et ceux qui ne disposent d'aucun diplôme. Une offre plus élevée de promotions sociales ainsi que les possibilités d'accéder au cadre de carrière sont deux éléments importants pour améliorer les perspectives de développement individuelles durables et, par conséquent, propre à retenir le personnel dont la Défense a besoin. La Défense veut continuer à privilégier les promotions sociales pour le personnel BDL qui souhaiterait faire une carrière complète au sein de l'armée.

Pour la **CGSP**, recruter un nombre aussi élevé de personnel en une aussi courte période devra également passer par une rénovation des infrastructures afin de pouvoir accueillir ce personnel de façon descente. Nous avons demandé à la Ministre quelles étaient ses intentions à ce sujet. Pour Madame Dedonder, une meilleure répartition et composition des quartiers permettra à davantage de membres du personnel de mener une plus grande partie de leur carrière à proximité de leur domicile. Cet équilibre sera rétabli par, dans une première phase et dès 2020, le maintien de l'implantation de nombreux quartiers existants et par une nouvelle répartition des unités au sein de ces quartiers, car la politique en matière d'infrastructures doit être intimement liée aux défis dans le domaine du personnel. Dans une deuxième phase par la construction de nouveaux quartiers (quartiers du futur) dans les zones à faible présence militaire, c'est-à-dire les provinces de Flandre orientale et du Hainaut. Le début des travaux de construction des quartiers du futur se fera encore durant cette législature. Afin de préparer l'arrivée des nouvelles capacités et de moderniser les infrastructures existantes conformément aux normes actuelles en matière de sécurité, d'environnement et de bien-être au travail, la Défense prévoit pour cette législature plus d'un milliard cinq cent millions d'euros de dépenses d'infrastructure.



Madame la Ministre a déclaré qu'elle mettait un point d'honneur à ce que les militaires bénéficient d'un suivi médical de qualité et adapté en opération et en Belgique. Nous avons fait remarquer que les procédures administratives de remboursement de soins de santé étaient très compliquées et que certains militaires ne les entament même pas vu leurs complexités. La Défense a prévu dans un avenir proche, une simplification drastique de ces procédures.

Madame Dedonder a déclaré, « La Belgique a besoin d'une Défense solide, dont les capacités de réaction et de résilience sont garanties ». Nous avons donc fait remarquer que dans ce cadre, l'outsourcing de certaines fonctions devraient rester ou revenir au sein même de la Défense afin d'en garantir une continuité en cas de crise majeure et ainsi se prémunir de tous blocus dû au facteur civil. Les exemples concrets du ralentissement de certaines procédures pouvant être préjudiciables à l'opérationnalité ou à la capacité de réaction et de résilience ne manquent pas et la Défense y a certainement déjà été confrontée. Pour la Ministre, une évaluation est faite chaque année en ce qui concerne le outsourcing et donc rien ne dit que certaines fonctions ne reviendront pas à la Défense dans l'avenir.



La crainte des militaires concernant le dossier pension est toujours bien perceptible au sein du personnel de la Défense. Pour la **CGSP**, il serait inadmissible de donner une amélioration salariale de la main droite pour la reprendre de la main gauche en modifiant l'âge de la retraite. Sur ce point la Ministre de la Défense a été claire, le dossier pension des militaires ne sera pas remis sur la table durant cette législature, la pension par limite d'âge à 56 ans reste donc d'actualité.

**En conclusion, suite à cette réunion constructive, et après lecture de la note de politique générale, pour la CGSP Défense, force est de constater que depuis bien longtemps, le personnel de la Défense était une variable d'ajustement, le politique semble maintenant avoir changé son fusil d'épaule, le pouvoir d'achat et le bien-être du personnel est devenu la priorité, la moitié du document d'orientation politique concerne l'amélioration de la situation du personnel, notre syndicat sera donc constructif lors des prochaines réunions et nous essayerons de trouver des solutions réalisables. C'est maintenant à la Ministre de joindre les actes à la parole.**

**Tony Bargibant**

Force est de constater que la Défense ne suscite que très peu de vocations dans certaines parties de la société, néanmoins le département devra recruter au cours de cette législature plus de 10 000 nouveaux collaborateurs. La Défense met donc en place de nouvelles initiatives dans le but d'éveiller les vocations.

La Défense veillera à se faire connaître auprès des adolescents afin de renforcer sa notoriété et éveiller l'attrait au métier et ainsi contribuer à une prise de conscience collective du sens de l'engagement au bénéfice de la société. A partir de 2021, toutes les unités de la Défense organiseront des stages de découverte du milieu militaire durant les vacances de printemps ou d'été. Ces stages seront organisés au profit des jeunes de 14 à 18 ans.

La Défense contribuera aux différentes actions fédérales ou régionales visant à éveiller l'intérêt de la jeunesse notamment pour les métiers à caractère STEM, en effet, les options classiques telles que le latin, les mathématiques, les sciences, l'économie et les langues modernes font désormais partie du passé dans de nombreuses écoles. De nos jours, vous pouvez choisir une orientation STEM combinant mathématiques, technologie et sciences exactes. Toute personne ayant suivi une formation STEM peut rechercher un emploi dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, où seules les personnes dotées de compétences STEM sont éligibles. Il s'agit ici principalement de postes d'ingénieur, de technicien, de chercheur, d'analyste ou de programmeur. Ces métiers essentiels au sein de la Défense sont en effet méconnus par nos concitoyens.

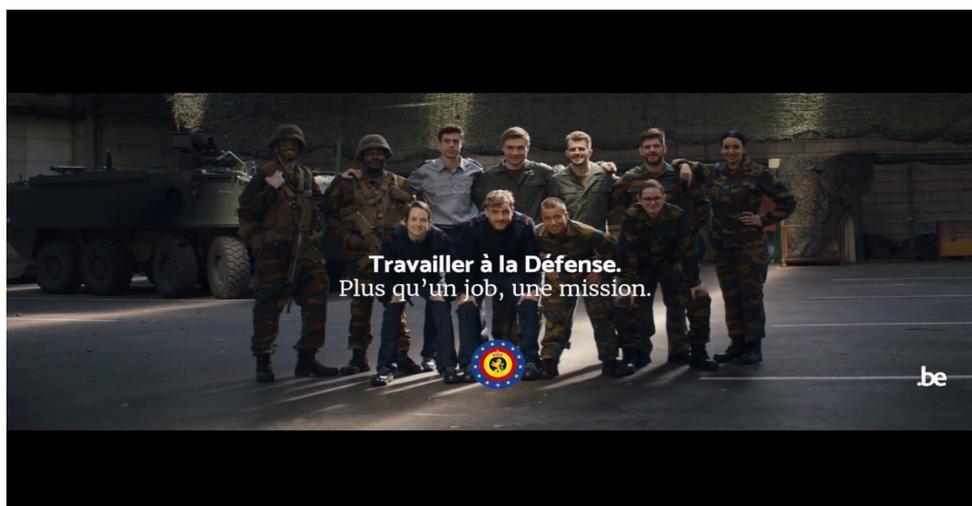
L'organisation d'un troisième degré de l'enseignement qualifiant secondaire préparant aux métiers dans le secteur de la sécurité, sera implémenté dès 2021 en Région flamande. La Défense prendra les contacts nécessaires en Communauté française pour également y finaliser le projet.

Une attention particulière sera accordée aux jeunes peu qualifiés qui se trouvent en situation difficile sur le marché du travail et dont la situation est d'autant plus précaire depuis la crise COVID.

À partir de 2021, une coopération structurelle avec les services régionaux de l'emploi sera recherchée en particulier dans les domaines de la promotion et de la sélection.

L'augmentation du recrutement de militaires ira de pair avec une augmentation de l'attractivité, de la capacité de sélection, de formation et d'accueil dans les différentes unités de la Défense.

Pour la **CGSP Défense**, il est évident que l'on ne changera rien à la situation actuelle si on n'augmente pas le budget alloué au personnel au sein même de la Défense et si on ne rend pas le métier plus attirant en augmentant le bien-être des militaires et de leurs familles par des mesures financièrement intéressantes. Il est primordial que les salaires de nos militaires soient alignés à ceux des autres métiers de la sécurité.



# Toutes les applications désormais via HRM@Defence

Depuis le 30/10/20, tous les Mod B peuvent être soumis numériquement via HRM@Defence.

Cela permet à quiconque de soumettre tout type de candidature via le « Employee Self Service » (ESS), à la fois via Internet avec un appareil privé et via l'intranet avec les ressources de la Défense.

Nous franchissons ainsi une nouvelle étape importante dans le déploiement du nouveau système de gestion des ressources humaines, HR4U.

Le 16 novembre 20, l'utilisation de l'application électronique est devenue la seule méthode de travail. Il n'est dès lors plus possible de soumettre un ModB « classique » sous forme papier.

La méthode électronique devrait offrir de nombreux avantages.

## **Commodité :**

Vous n'avez plus besoin de vous rendre à l'ESA et vous pouvez soumettre votre candidature par voie électronique à tout moment et en tout lieu via HRM@Defence (intranet / Internet). Pratique, surtout compte tenu des circonstances actuelles du COVID-19.

## **Pertinence :**

Les informations personnelles vous concernant déjà présentes dans HRM@Defence seront automatiquement saisies dans votre candidature électronique. Vous n'avez pas à ressaisir vous-même ces informations.

## **Transparence :**

vous recevez un e-mail lorsque les échelons locaux entrent un avis / une décision concernant votre candidature. Veuillez noter que vous devez prendre connaissance de chaque avis / décision dans HRM@Defence. Sinon, votre candidature ne sera pas transmise. Cette prise de connaissance demande une action concrète de votre part.

## **Délai d'exécution plus rapide de votre candidature :**

aucun transport physique n'est requis et aucune intervention de votre secrétariat n'est nécessaire. Il est bien sûr important que vous preniez des mesures dès que possible pour prendre connaissance de chaque courriel que vous recevez.

Nous avons déjà eu Via nos délégués des échos sur les premières demandes numériques. Les quatre avantages cités ci-dessus sont indéniablement rencontrés. Toutefois, certains écueils subsistent :

- Des délais de transmission allongés qui seraient dus aux intervenants et pas au système.
- La facilité d'emploi de l'interface pourrait être perfectible. Elle ne serait pas toujours claire. Afin d'y pallier, les CSM seraient mis à contribution, ce qui va à contre-courant des objectifs.
- Utiliser HRM@Defence à la maison demanderait un certain temps et une certaine expérience, ne fut-ce que pour s'authentifier sur le site. A ce sujet, la CGSP engage tous ses affiliés à utiliser la plateforme ITSME via son smartphone.
- L'information du personnel serait susceptible d'être amélioré .



La **CGSP Défense** ne manquera pas de vous faire part des premières constatations de nos affiliés dans un prochain info-défense. Il est important de faire remonter les problèmes rencontrés vers vos délégués locaux.

DGHR nous annonce pour janvier 21 le basculement définitif vers HR4U. La fonction de CSM a déjà changé de nom dans HRM, elle s'appelle désormais DAES.

# Goodbye HRIS, welcome HRM@Defence

Le 04 Jan 21, la Défense dira définitivement adieu à HRIS (Harmony - Symphony) et à toutes les fonctionnalités qui sont aujourd'hui mises en œuvre via cette application.

La gestion des tableaux d'organisation et des ordres de bataille, les promotions, les indemnités, les ordres de marche, etc. se feront via HRM@Defence. Toutes les données existantes de l'ancien système HRIS seront traduites en langage HRM@Defence.

## Ce sprint final causera quelques désagréments :

- Les tableaux d'organisation (TO) seront gelés à partir du 27 Nov 20
- Les applications HRIS et HRM@Defence (HCM, ELM et CS) seront temporairement inaccessibles du 101800 Dec 20 jusqu'au 03 Jan 21 inclus. Concrètement cela signifie qu'il ne sera plus possible de :
  - ◊ Introduire des prestations
  - ◊ Demander des absences
  - ◊ Introduire des évaluations professionnelles
  - ◊ Introduire des demandes (ModB)
  - ◊ Encoder des résultats dans ELM ou CS
  - ◊ Introduire des promotions
  - ◊ L'application HRIS restera irrévocablement clôturée à partir du 04 Jan 21 (l'application peut encore être consultée, en lecture uniquement, afin d'effectuer d'éventuelles vérifications).
- L'application HRM@Defence sera à nouveau disponible à partir du 04 Jan 21.

À partir de ce moment, tous les processus liés aux ressources humaines se dérouleront via HRM@Defence. L'accès à l'application, aux rapports et à la documentation restera le même.

Toute personne devant consulter des données du personnel pendant la période de clôture, du 101800 Dec 20 au 24 Dec 20, pourra le faire dans HRM@Defence (ToPlay) et Reports on HRM@Defence. Vous pouvez y effectuer toutes les recherches possibles avec les mêmes droits que ceux dont vous disposez aujourd'hui. Les données qui sont visibles ici, datent du 10 Dec 20 et sont statiques, c'est-à-dire qu'elles sont ramenées à la situation du 10 Dec 20 chaque nuit. Il est donc inutile d'introduire des demandes d'absence ou de soumettre des ordres de marche, elles ne seront pas traitées et seront supprimées chaque nuit.

Du 24 Dec 20 au 03 Jan 21 inclus, cette application sera elle aussi indisponible. Si des actions administratives sont nécessaires entre le 101800 Dec 20 et le 03 Jan 21, vous pouvez les faire à l'ancienne : sur papier et par e-mail.

Après la réouverture, elles devront être régularisées aussi vite que possible dans HRM@Defence.



## Date limite pour passer les tests PhEF

Suite à la récente expansion de l'épidémie de Covid-19, le CHOD a annoncé de nouvelles lignes directrices et mesures pour passer les PhEF 2020. Il a été décidé de reporter l'exécution de ceux-ci jusqu'à nouvel ordre, sauf si cela est statutaire.

Mise à jour des lignes directrices PhEF 2020.

- Le passage des PhEF, sauf nécessité statutaire, est suspendue jusqu'à nouvel ordre.
- Les candidats pour lesquels le PhEF est une exigence statutaire doivent encore le terminer cette année (2020).
- Pour ceux qui ont déjà passé leur PhEF, le résultat inscrit dans HRISNew reste valable et lié à HRM@Defence.
- Ceux qui n'ont pas encore fait leur PhEF recevront une « dispense ACOS O&T » dans HRISNew.
- La possibilité d'accorder la « dérogation ACOS O&T » est décentralisée en 2020 au niveau des unités.
- Le personnel militaire doit en outre maintenir sa condition physique, en tenant compte des limitations du Covid-19, afin de pouvoir passer le PhEF dès que c'est à nouveau possible.
- Pour tous les dossiers HR pour lesquels le résultat PhEF 2020 serait normalement utilisé, la DGHR est l'autorité compétente pour prendre les mesures appropriées.
- Les résultats de 2019 seront pris en compte pour le déploiement opérationnel, sauf si le résultat de 2020 est déjà connu et est meilleur que le résultat de 2019.

Source: Note 20-50199299-ACOS Ops & Trg



## Plus de personnel civil à la Défense

Dans sa note de politique générale, la ministre de la Défense attache une importance particulière au recrutement du personnel civil de l'organisation, force est de constater que la proportion de civils au sein de la Défense est loin en-dessous de la moyenne des pays voisins (5 % à la Défense belge pour plus de 20 % pour les Défenses des pays voisins). Il existe manifestement au sein de la Défense un potentiel d'augmentation des fonctions auxquelles le personnel civil pourrait avoir accès. Un trajet de croissance sera entamé dès 2021 pour tendre vers les 15 % de personnel civil en 2024.

A cet effet, la Défense formera des recruteurs supplémentaires qui pourront réaliser un minimum de 250 recrutements sur base annuelle. Afin d'offrir plus de perspectives de carrière et ainsi fidéliser le personnel civil de la Défense, des trajets de carrière de spécialistes seront développés.

Cette nouvelle est certes positive, néanmoins cette augmentation passera par un nombre structurel de 500 plan Rosetta au sein de la Défense ainsi qu'une augmentation de la capacité de sélection dans le cadre du SELOR.

Les plan ROSETTA, ou conventions de premier emploi, sont des contrats d'un an proposés à des jeunes de moins de 26 ans. Ces contrats sont renouvelables jusqu'à ce que le jeune ait atteint l'âge de 26 ans. Il s'agit du seul type de recrutement qui ne passe pas par le SELOR. La Défense organise donc elle-même les interviews en fonction de ses besoins.

Malgré l'intention de la Défense, qui compte proposer aux futurs « plan Rosetta » en fin de contrat, soit devenir militaire, soit de rester personnel civil à la Défense après réussite des examens Selor. La **CGSP défense** est contre ce type de recrutement car il s'agit d'emplois contractuels précaires.



# Recrutement interne 2021

Des changements administratifs importants seront d'application à partir de 2021 en ce qui concerne le recrutement interne:

- L'introduction de la candidature pour le recrutement interne ne se fera plus au moyen d'un Mod B. Les places vacantes pour les différents comités de sélection du recrutement interne 2021 seront proposées au moyens d'appels dans HRM@Def.
- Dans le cadre de la promotion sociale et de la promotion sur diplôme, **Aucun** test psychotechnique générique (détermination du potentiel intellectuel et de la capacité caractérielle) ne sera effectué. Des tests psychotechniques spécifiques pourront quand même être effectués. Ces tests sont liés à des métiers spécifiques (BHK) qui seront ouverts dans le cadre du recrutement interne.
- La date de clôture des appels pour le recrutement interne 2021 est prévue le 19 mars

Comment Introduire une candidature via la nouvelle procédure dans HRM@Def :

- Vous pouvez postuler dans HRM@Def via l'onglet "carrières" où vous trouverez les appels par type de recrutement dans la section "voir les derniers postes", et via un lien, vous trouverez un aperçu de tous les postes ouverts. Vous recevrez un mail automatique avec la confirmation de votre demande.
- Le lendemain de l'introduction de la demande, vous recevrez un 2<sup>ème</sup> mail automatique avec un lien sur lequel vous pourrez cliquer pour entrer les BHK et les lieux d'emploi souhaités. Les BHK et les lieux de travail ouverts peuvent être consultés dans les Ann A et D de la note 20-50190492.
- L'Offr HR (S1) du Mil qui a postulé pour le recrutement interne recevra un mail automatique avec un lien vers la demande. Il joindra et soumettra la proposition d'avancement, entièrement complétée et signée par toutes les parties concernées. La demande sera envoyée numériquement à HRB-Eval/Adm.

## Les épreuves de sélection

Pour les promotions sociales, les examens linguistiques sont d'application:

- Le militaire qui n'a pas encore présenté l'examen linguistique peut poser sa candidature pour les places ouvertes 2021. Après l'acceptation de la candidature par le DGHR, le candidat sera convoqué par les écoles organisatrices (ERM, ERSO) afin de présenter l'examen linguistique en 2021.
- Dès qu'une épreuve de langue est réussie, elle reste valable et ne doit plus être présentée à nouveau dans le cadre de l'introduction d'une nouvelle candidature.
- La possibilité est offerte de participer aux examens linguistiques préalablement à une candidature pour la promotion sociale.
- Le VC/VBDL, candidat promotion sociale, est exempté de l'examen portant sur la connaissance effective de la première langue nationale, si il est titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Les épreuves de sélection sont prioritaires et sont présentées aux dates prévues effectives, un candidat qui serait absent non justifié à une épreuve de sélection à la date effective sera exclu du recrutement Interne 2021.

La réussite des tests d'aptitude physique militaire est une condition d'acceptation générale pour les candidats au recrutement interne 2021. Les comités de sélection tiendront compte des mesures actuelles que la Défense a introduites en raison de la crise du COVID 19 ce qui veut dire que les résultats des PhEF 2019 couvrent également l'année 2020. L'attestation d'aptitude physique 2019 ou 2020 doit être classée dans le dossier du candidat.

La **CGSP Défense** reste à votre disposition pour toutes questions concernant les Passages sur promotion sociale et promotion sur diplôme 2021

Source: note 20-50190492



Le 30 septembre 2020, une convention a pu être signée entre la Défense, l'enseignement flamand et différents acteurs représentatifs de corps de métier de la sécurité (pompiers, agents de gardiennage, agents pénitentiaires et police) afin de pouvoir proposer une option Défense & Sécurité dans le 3<sup>ème</sup> degré de l'enseignement technique de qualification en Flandre, et ce dès septembre 2021. Ce projet, initié par la Défense, a pour objectif de permettre à l'élève de faire connaissance avec les divers métiers de la sécurité et d'en acquérir les compétences et attitudes de base sur le plan professionnel, physique et caractériel, nécessaires pour entamer son intégration au sein de ceux-ci et, spécifiquement pour la Défense, de minimiser le choc culturel du candidat lors de son passage de la vie civile à celle de militaire.

En effet, L'idée qu'il existe un fossé entre l'Armée et la Nation n'est pas neuve mais celui-ci s'est accentué à la suite de divers changements intervenus dans trois domaines, au sein des Forces armées, dans la société et dans l'environnement sécuritaire. Citons notamment la professionnalisation de la Défense à la suite de la suspension du service militaire, le sentiment de disparition d'une menace réelle ou encore l'évolution de la jeunesse et des nouvelles générations dont les valeurs ne correspondent pas toujours à celles presque immuables des Forces armées. Le fossé se traduit pour les candidats par un choc culturel. La plupart font face à un obstacle majeur lors de leur incorporation. Du jour au lendemain, après une courte phase d'incorporation, ils passent de la vie civile à la vie militaire avec ses exigences particulières et pour près de la moitié d'entre eux, cela se solde par un abandon. Afin d'éviter cette attrition et d'éveiller des vocations, des cours et des formations seront organisés et intégrés au sein des programmes scolaires.

Les cours de l'option Défense & Sécurité, pour sa partie militaire, seront subdivisés en grâce à des cours intra-muros au sein même des écoles et des cours extra-muros via des visites et des formations au sein des infrastructures de la Défense

Le contenu de la matière donnée sera composé de trois modules:

- Des cours ou visites ayant pour objectif d'informer le jeune sur la Défense en général, lui faire découvrir la spécificité de la vie de militaire et de stimuler ses intérêts dans l'un ou l'autre métier de base afin d'assurer un éventuel choix de carrière en toute connaissance de cause
- Des cours de préparation aux tests d'admission
- Des cours visant à apprendre des matières issues de la formation de base, à inculquer les valeurs militaires et à donner une image générale du rôle de la Défense sur la plan national et international.

Les cours seront donnés, dans leur grande partie, par des militaires essentiellement issus de la réserve, à raison de quelques heures par semaine. La partie militaire étant intégrée au sein d'une option en collaboration avec d'autres corps de métier, des cours donnés par ces derniers seront également au bénéfice des futurs candidats de la Défense.

La liste des écoles concernées par l'option Défense & Sécurité n'est pas encore arrêtée et il est à noter qu'à l'heure actuelle, seul les établissements de l'enseignement flamand sont concernés par le projet, les négociations avec l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont toujours en cours. Il s'agit d'un maximum de 16 écoles par communauté, réparties entre les provinces.

La **CGSP Défense** ne peut qu'applaudir une telle initiative, néanmoins nous rappelons que ce genre d'initiative doit aller de pair avec une amélioration du bien-être des militaires et de leurs familles grâce notamment à des mesures financièrement intéressantes. Il est primordial que les salaires de nos militaires soient alignés à ceux des autres métiers de la sécurité si on veut rendre le job de militaire plus attirant.



## Augmentation de la pension minimum

Durant les 4 prochaines années, les montants des pensions minimums seront augmentés chaque année, de sorte que les pensions par limite d'âge, les pensions pour incapacité physique et les pensions de survie seront en 2024 plus élevées qu'aujourd'hui.

Sachez qu'il s'agit ici des montants pour les pensions les plus basses, qui au sein de la Défense s'appliquent principalement à la catégorie des volontaires qui ont une carrière courte ou dans le cas d'une pension pour incapacité physique. Le montant de la pension de retraite des militaires étant supérieur au montant de la pension minimum, la plupart des militaires ne bénéficieront pas de cette mesure.

La **CGSP Défense** se réjouit de cette nouvelle mesure grâce à laquelle les pensions les plus basses sont améliorées.



## Appels téléphoniques provenant de l'étranger

Depuis fin novembre, plusieurs membres de la Défense ont reçu des appels téléphoniques de l'étranger sur leur Gsm. L'indicatif qui apparaît sur l'écran du Gsm est +963xxxxxxx. Il est demandé à toutes les personnes qui reçoivent un tel appel téléphonique de ne pas décrocher et de prévenir leur officier de sécurité en lui fournissant le numéro de Gsm entrant, le jour et l'heure de l'appel et le nom du propriétaire du Gsm. Si toutefois vous décrochez, il vous est demandé de rapporter l'appel téléphonique et la conversation éventuelle à leur officier de sécurité comme demandé ci-dessus.

Selon les premiers éléments, il s'avère qu'il s'agit d'une fraude Wangiri ou le fraudeur essaye de provoquer un rappel vers un numéro surfacturé. Il s'avère également que cette vague d'appels n'est pas dirigée contre la Défense, mais contre la Belgique en général. La gestion de ce dossier est en cours par le SGRS et différents services partenaires (CCB, PolFed, NCCN,...).

## Recrutement externe, du changement

Le 27 novembre la Défense a négocié différents changements avec les syndicats pour le recrutement externe et ceux-ci seront d'application à partir de 2021.

- Un postulant candidat volontaire ne doit plus présenter d'attestation qui démontre qu'il a terminé l'enseignement primaire. C'est déjà une formalité administrative de moins. Les compétences exigées sont en effet déjà suffisamment vérifiées pendant les épreuves de sélection prévues.
- L'examen de mathématiques pour le postulant candidat médecin et dentiste est supprimé. La connaissance des mathématiques est déjà testée lors de l'épreuve d'accession à la formation de médecin ou de dentiste. On évite ainsi de tester deux fois la même connaissance.
- L'interview structuré prévu pour un postulant spécialiste, par exemple un psychologue ou un juriste, ne sera plus présenté devant un jury, mais devant un spécialiste dans le domaine ou devant le futur chef du postulant. En ce qui concerne les candidats musiciens militaire un jury est maintenu vu la spécificité.
- Si un candidat militaire participe au recrutement externe et entretemps échoue dans sa candidature ou demande lui-même la résiliation de son engagement, contrairement à aujourd'hui, il sera dorénavant également mis fin à son processus de recrutement. Suivant le cas, il devra donc aussi attendre 1 ou 2 ans avant de pouvoir postuler à nouveau. De cette manière, la Défense assure un traitement égal de tous les postulants.
- le nom du service pour le recrutement et la sélection est mis en conformité dans la législation avec la structure actuelle et devient HRB-R&S au lieu de SAO.

La **CGSP Défense** a rendu un avis positif sur les changements ci-dessus.



Militaire, un job et bien plus encore

# Bien dans ses bottines, nouvelles combat boots en 2021

L'importance d'avoir de bonnes chaussures lors d'une mission est primordiale. Un pied mal chaussé ou une chaussure inadaptée, c'est une sensation désagréable. Une situation qui risque d'impacter vos capacités à mener à bien votre mission. Vous l'aurez compris avoir de bonnes chaussures est essentiel pour votre bien-être et la protection de vos pieds. C'est pourquoi elles se doivent d'être confortables, légères et surtout durables.

Dans notre dernière édition nous vous informions de l'arrivée de nouveaux équipement de combat individuel, le dossier bottine de combat étant un projet en cours et nécessitant des tests d'utilisation avant l'annonce des choix finaux. Ci-dessous vous retrouverez l'ensemble des modèles et les solutions apportées par la Défense dans la conception des nouvelles bottines de combat. Chaque mission nécessite une chaussure adaptée au terrain et au climat, les besoins des uns n'étant pas forcément les mêmes que ceux des autres. C'est pourquoi plusieurs modèles ont été établis en tenant compte de différents facteurs.

- La bottine « **All-weather** » : Robuste, imperméable et respirante, elle est adaptée à une utilisation intensive dans un climat tempéré avec des températures extérieures allant de -5 °C à +25° C.
- La bottine « **Hot/Dry** », quant à elle disposera du même modèle que la « All-weather », sans la membrane Gore-Tex. La bottine sera ainsi, plus légère et permettra d'évacuer plus de sueur. Elle maintient la peau sèche plus longtemps et est donc plus adaptée aux températures plus chaudes. Même sans la membrane Gore-Tex, la bottine de combat reste encore très imperméable.
- Le modèle « **Brun foncé** » est une version qui peut être portée lors de missions dans les bois ou lors de camouflages dans le désert. Le même modèle sera également fourni pour le personnel de la Marine, mais dans une variante noire.

Pour assurer une bonne ergonomie lors des missions, les bottines ont dû répondre à une série d'exigences techniques très strictes, pour allier qualité et confort. Des facteurs importants dans le choix des différents modèles. Pour ce faire deux unités de combat, Bn ChA et le 2Cdo, ont effectué ensemble différents tests intensifs de confort et d'utilisation. La plupart des avis utilisateurs convergent et s'accordent sur le confort, la résistance et la qualité de la bottine

La première livraison est prévue pour avril 2021. Les bottines noires actuelles pourront être portées jusqu'à 18 mois après la disponibilité des nouvelles bottines de combat. Chaque militaire pourra commander une paire d'All-Weather en première dotation. Les nouvelles recrues recevront deux paires de bottines de combat dès leur incorporation. Selon le type de mission une paire de Hot/Dry ou All-Weather sera fournie

La **CGSP Défense** ne peut qu'approuver le renouvellement des bottines de combat car celle-ci sont nécessaire pour le bien-être du personnel durant les missions qui lui sont assignées. Les militaires doivent pouvoir compter sur l'équipement avec lequel ils travaillent et ceux, quelles que soient les circonstances.



# LA GRÈVE EST UN DROIT

**FGTB**

## PRISON AVEC SURSIS POUR 17 SYNDICALISTES **FGTB** PARCE QU'ILS ONT REJOINT UN BLOCAGE ROUTIER, UN JOUR DE GRÈVE NATIONALE.

Depuis 5 ans, c'est la **FGTB**, ses militant.e.s, ses modes d'action qui font l'objet d'un acharnement judiciaire. Le jugement intervenu ce 23 novembre 2020 au Tribunal correctionnel de Liège est un jugement politique.

- On a essayé de leur imputer la responsabilité d'un décès survenu dans un hôpital de la région liégeoise (sous prétexte qu'une ambulance aurait été ralentie par l'action de grève). La Chambre du Conseil a débouché sur un non-lieu.
- On les a accusés de dégradations de la voie publique. Là encore, ils ont été disculpés.
- C'est finalement leur seule présence sur les lieux, bien après le début du barrage routier ! Qui les a fait condamner à des peines de prison (15 jours à un mois, avec sursis). Et pour ce faire, la justice a dû adapter sur mesure la notion « d'entrave méchante à la circulation ».

Cette décision est une atteinte extrêmement grave au droit de grève et une menace pour tous les mouvements sociaux, pour toute personne qui participe à une mobilisation dans l'espace public. Cette condamnation survient peu de temps après celle du Président de la FGTB d'Anvers, poursuivi parce qu'une action syndicale avait empêché l'accès au port d'Anvers en 2016. Elle s'ajoute également aux dispositions imposant le service minimum dans les transports publics.

**Les syndicalistes qui luttent pour la justice sociale et la solidarité ne sont pas des criminels. La grève est un droit. Si la justice nous empêche d'exercer ce droit, elle tue le droit.**

# Visitez notre site Web

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

Rejoignez nous sur notre page Facebook

**CGSP-IRW-DEFENSE**



**CGSP Défense**

@infocgspdefense.be · Syndicat

Envoyer un message

Accueil Groupes Offres d'emploi Évènements Plus ▾

J'aime déjà





L'année 2020 se termine sur une note négative, le COVID 19 est toujours présent, il nous empêche de fêter comme il se doit. Ces fêtes de fin d'année auront une saveur amère pour tous.

La CGSP Défense vous souhaite ainsi qu'à vos proches une nouvelle année douce et agréable, qui vous apportera bonheur et santé