



INFO-DEFENSE



JANVIER-FEVRIER 2020

Commission parlementaire: La politique des ressources humaines à la Défense	Page 02	
Manifestation Nationale Pour une sécurité sociale renforcée et justement financée	Page 04	
Opération Vigilant Guardian pour combien de temps encore ?	Page 05	
Système de congé parental , Extrait de la Matricule et L'épargne temps	Page 06	
L'arrimage sur véhicule routier	Page 07	
Deux incidents au Mali en janvier 2020	HCC WB du 29 janvier 2020	Page 10
La Police militaire, un métier attractif et valorisant, mais mal connu.	Page 11	
Coronavirus CODIV-19	Page 13	
Plan d'action pour l'avenir : La vision HR 2030	Page 14	

LE CAPITAL HUMAIN, UN ATOUT MAJEUR DE LA DEFENSE

Ce 29 janvier 2020 la **CGSP Défense** a été entendu en commission parlementaire sur le thème de la politique des ressources humaines à la Défense. Ci-dessous vous trouverez les pistes de réflexion que nous avons abordées durant cette commission



Au cours de la dernière législature, le gouvernement a déployé beaucoup de moyens dans les investissements de ses principaux matériaux, automatiquement lors de l'acquisition des nouveaux équipements, une grande partie de l'infrastructure devra subir une transformation afin de répondre à la demande induite par ceux-ci. Le matériel et l'infrastructure sont deux éléments de base pour la formation d'une Défense solide. Comme troisième élément, nous avons évidemment besoin de personnel, et c'est précisément dans ce domaine que se situent les plus grands défis des années à venir. Comme nous l'avons déjà mentionné, la Défense doit faire face à un important exode de ses collaborateurs. Si l'on regarde de plus près ce flux sortant, on remarque quatre moments de la carrière militaire où ce fait est présent de façon frappante.

Un premier moment se situe au niveau de la formation et du stage du candidat soldat, il s'agit là de l'attrition. Cette attrition est principalement stimulée par les fausses attentes que le candidat nourrit à l'égard de sa carrière militaire, une confrontation trop dure avec la profession militaire, la distance entre le domicile et le travail, des infrastructures obsolètes et un marché du travail attrayant en dehors de la Défense. Cette liste est incomplète, mais ce sont ici les raisons les plus courantes.

Un deuxième moment se situe au bout de 8 ans, fin initiale d'engagement des militaires engagés sous le statut BDL. Les premiers départs pour ce type d'engagement sont en 2020.

Le troisième moment est quand nos collaborateurs ont entre 25 à 40 ans. Ils sont aspirés par un marché du travail attractif et la pression du travail actuelle à la Défense leur donne évidemment un élan supplémentaire pour décider de quitter. Bien entendu, les incertitudes auxquelles ils sont confrontés, comme le dossier pension ou la fermeture de caserne, jouent un rôle dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Le quatrième moment est constitué par les militaires qui prennent leur retraite d'office. Cet afflux sortant important n'était pas inattendu. Au cours des cinq prochaines années 11.400 militaires belges prendront leur retraite, soit environ 40% de l'ensemble du personnel.

La **CGSP Défense** comprend que l'état-major veuille mettre un terme à cela. Dans le cadre du recrutement et de la formation, nous constatons qu'il s'occupe principalement de l'attrition des candidats, néanmoins Il n'y a pas de solution car la Défense est confrontée à des contraintes budgétaires.

En ce qui concerne le statut BDL, nous ne pouvons pas trouver de réconfort dans l'extension de celui-ci. La solution avancée par l'état major Défense est le prolongement de la durée au sein même de ce statut, d'abord avec une prolongation de quatre ans à laquelle viendrait encore s'ajouter quatre années supplémentaires, soit un total de seize ans au sein de la Défense. Après avoir été militaire durant cette période assez longue, une remise sur le marché de l'emploi nous paraît fortement compromise au vue de l'âge (entre 34 et plus de 40 ans) atteint par le militaire concerné. La **CGSP Défense** ne peut donc que mener une politique de dissuasion sur ce statut particulier.

Une autre initiative de l'état-major concerne le dernier groupe, celui des collaborateurs qui prendront leur retraite dans les années à venir. Les arrêter n'est évidemment pas possible, mais les encourager à rester plus longtemps, dans le cadre de la réserve, est un autre moyen de ne pas réduire trop rapidement l'effectif humain de la Défense.

L'analyse ci-dessus démontre que la défense est confrontée à des défis particulièrement importants. En même temps, nous sommes au début d'une législature au cours de laquelle le prochain gouvernement devra faire des efforts particulièrement importants pour consolider les finances publiques et réduire la dette publique. N'y a-t-il donc aucun moyen d'assurer un meilleur avenir à la Défense ?

La **CGSP Défense** est persuadé qu'il existe une solution à ces défis dans la mesure où les bons objectifs sont fixés au plus haut niveau de ce pays.

Un premier objectif devrait être de parvenir à un budget stable pour la défense. L'érosion constante actuelle de notre budget ne nous permet pas de préparer correctement l'avenir, et encore moins de le construire. Un modeste effort dans la bonne direction signifierait déjà beaucoup pour la **CGSP Défense**.

Le deuxième objectif doit être de trouver une place dans ce budget pour les nombreuses initiatives proposées, ce qui rendra le statut pécuniaire de la profession de militaire et de ses spécialités plus concurrentielles sur le marché de l'emploi. Nous sommes convaincus qu'une approche globale doit avoir et aura un effet sur les défis que sont l'attrition et l'attractivité de la profession.

Pour la **CGSP Défense** il est impératif de travailler sur les domaines que sont, le pouvoir d'achat, le statut, le bien-être et l'infrastructure et on pourrait encore en citer bien d'autres.

En ce qui concerne le pouvoir d'achat, il est grand temps que le système de rémunération soit revu. Le salaire est un problème à la Défense. Ce point figure en tête de liste de nos revendications. Depuis 1994 une seule révision a eu lieu, en 2003. Les différentes législatures qui se sont succédé n'ont jamais révisé le barème. Ce manque d'attractivité salariale est un grand problème, la Défense subit la concurrence des autres métiers de la fonction publique avec des écarts de salaire non négligeables. Entre un adjudant et un inspecteur de police, la différence est de plus de 400 euros par mois. Il y a donc un sérieux problème de rémunération. Il est nécessaire de modifier les barèmes pour consolider l'armée étant donné la compétitivité avec les autres secteurs.

En ce qui concerne le statut, il est indispensable de maintenir le système de retraite actuel, c'est un atout majeur dont nous disposons dans le cadre de l'attractivité. Il faut également revenir à des engagements statutaires. Tous les volontaires sont recrutés dans le cadre d'un statut à durée limitée (BDL), éliminant ainsi un emploi avec une sécurité et une stabilité, ainsi qu'un parcours professionnel clair jusqu'à la retraite. Les jeunes ont besoin d'un emploi stable qui leur permette de subvenir aux besoins de leur famille. La **CGSP Défense** reste persuadée que la suppression du statut BDL réduira une grande partie de l'attrition que connaît notre département.

En ce qui concerne le bien-être, il est lié à plusieurs facteurs, l'un des plus importants étant la distance entre le domicile et le lieu de travail. Le Hainaut est la région la plus défavorisée de Wallonie, c'est aussi celle où le taux de chômage est le plus élevé, c'est donc une région avec un potentiel de recrutement considérable mais les jeunes hainuyers ne s'engagent pas, car géographiquement le Mouscronnois est à un minimum de 200 KM de l'unité opérationnelle la plus proche où il pourrait être affecté en tant que jeune recrue, soit Marche-en-Famenne. L'idéal serait une caserne près du chef lieu de la province (Mons) dans laquelle stationnerait une unité opérationnelle afin d'accueillir les jeunes hainuyers. Voilà également une façon d'améliorer l'attractivité du métier de militaire.

Le bien-être passe aussi par les conditions de logement de nos jeunes recrues ce qui m'amène au dernier domaine cité ci-dessus qu'est, l'infrastructure, le domaine dans lequel nous rencontrons des situations vraiment pénibles. Des logements où le temps s'est arrêté depuis 50 ans, nos jeunes recrues étant logées dans des conditions déplorables. Pour la **CGSP Défense** il est impératif d'investir dans la rénovation de nos infrastructures existantes voir même dans la construction de nouvelles infrastructures afin d'être capable d'accueillir nos jeunes candidats potentiels dans des conditions respectables.

En conclusion, ces dernières années, les réductions budgétaires ont imposé de nombreuses exigences à notre personnel. La confiance dans le Ministère de la Défense en tant qu'employeur attractif et fiable doit être restaurée. La Défense doit être une organisation visible dans la société, capable d'attirer et de retenir des collaborateurs. Il est clair que le Ministère de la Défense, ou les autorités politiques, doivent faire des efforts supplémentaires pour y parvenir.

Une bonne convention collective de travail compétitive est importante pour atteindre ces objectifs. Il doit s'agir d'un accord qui contribue au fait que les jeunes veuillent rejoindre la Défense et continuer à y travailler.

MANIFESTATION NATIONALE

Pour une sécurité sociale renforcée et justement financée



Ce 28 janvier 2020 quelques 10000 militants de la **FGTB** ont manifestés dans les rues de Bruxelles en faveur renforcée et justement financée

La sécurité sociale, c'est vous ! En effet la sécurité sociale existe principalement au travers de vos cotisations sociales. Cette sécurité sociale nous protège tout au long de notre vie. Remboursement d'une visite chez le médecin, une pension décente, des congés payés qui permettent de partir en vacances, des allocations familiales, des allocations en cas de maladie ou d'invalidité, en cas de perte d'emploi, ou encore si vous souhaitez interrompre votre carrière pour prendre soin de vos proches ou de vos enfants. La sécurité sociale c'est tout ça à la fois.

Aujourd'hui, cette sécurité est plus que jamais menacée. Le dernier Gouvernement a considérablement réduit les cotisations, a adopté des lois faites pour quelques privilégiés, a créé des statuts précaires qui fragilisent les travailleurs et ne contribuent pas ou très peu au financement de la sécurité sociale. Une politique socialement injuste et inacceptable... aux lourdes conséquences !

En effet, si rien n'est fait, en 2024, la sécurité sociale connaîtra un trou de plus 6,4 milliards ! Cela signifie que sans décisions politiques et sociales, nos pensions, nos remboursements de soins de santé, nos allocations sociales risquent d'être rabotés

Face aux attaques coordonnées du patronat et de la droite politique sur notre sécurité sociale, il nous faut défendre bec et ongles notre modèle de sécurité sociale. La **FGTB** se bat pour une sécurité sociale **Fédérale forte et justement financée**

Notre modèle doit aussi évoluer. C'est pourquoi la **FGTB** compte se battre pour obtenir de nouveaux droits sociaux et exige :

- Une pension minimum à 1.500€ nets/mois et ramener l'âge légal de la pension à 65 ans;
- Augmenter toutes les allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté;
- Des soins de santé accessibles et abordables;
- Une garantie de revenu en cas de perte d'emploi et pour les jeunes qui sortent des études;
- Un financement socialement juste de notre sécurité sociale qui mette à contribution le capital et les revenus.

Pour relever ce défi, la sécurité sociale a besoin d'un financement stable. Employeurs, travailleurs et mandataires politiques doivent être prêts à dégager suffisamment de moyens, car le budget de la sécurité sociale est mis sous pression. Au cours des dernières décennies, lors de chaque exercice budgétaire, les retraités, les malades et les chômeurs ont été dans le viseur. Il est temps d'inverser cette tendance, de rompre avec cette approche restrictive qui voit la sécurité sociale uniquement comme un moyen de réaliser des économies

Il est grand temps de refinancer la sécurité sociale. Face aux réductions de cotisations distribuées par les gouvernements successifs, sur le dos de la sécurité sociale, il faut prévoir un financement alternatif adéquat. Actuellement, la sécurité sociale est financée pour une bonne part par les cotisations d'une seule catégorie de revenus, les revenus du travail. Le champ d'application des dépenses est cependant beaucoup plus vaste (soins de santé pour pratiquement tout le monde, mesures en faveur du marché du travail, solidarité). C'est la raison pour laquelle nous plaçons en faveur d'une nouvelle cotisation générale de sécurité sociale qui s'appliquerait aussi aux revenus du capital et dont le produit serait directement affecté à la sécurité sociale.

Il y a 75 ans, des hommes et des femmes ont eu le courage de faire face à l'adversité. Les temps étaient plus durs qu'aujourd'hui car ils ont mené leurs négociations en pleine guerre et abouti à un projet novateur de solidarité sociale. De nouveaux défis apparaissent aujourd'hui, mais l'objectif reste le même, donner forme à la protection et la démocratie sociales dans notre pays. Comme organisations syndicales, nous continuerons à œuvrer pour que les générations futures puissent à leur tour s'épanouir dans une société animée de justice et de solidarité.



Opération Vigilant Guardian pour combien de temps encore ?



Après les attentats du 22 mars 2016, 1800 militaires ont été déployés dans nos rues, il fallait clairement venir en renfort à la police pour sécuriser les lieux et sites possibles d'attentats. Trois ans après, nos soldats sont bien plus discrets que par le passé. Il faut se rendre dans les gares de Bruxelles, à l'aéroport de Bruxelles-National ou encore à Anvers ou Charleroi et Liège pour les croiser. Ils ont quasiment disparu des rues.

Pourtant, les militaires qui patrouillent dans le cadre de l'opération Vigilant Guardian (OVG) sont encore quotidiennement plusieurs centaines. Le chiffre n'a pas baissé depuis deux ans. D'après les dires de Laëtitia Gérard, porte-parole adjointe du service presse de la Défense, « Ils ne peuvent être au maximum 550 et minimum 420 à patrouiller dans nos rue ».

Le conseil des ministres discute du nombre de militaires à mobiliser sur base d'un rapport du risque d'attentat présenté par l'OCAM (Organe de coordination pour l'analyse de la menace) au Conseil national de sécurité. A part quelques endroits stratégiques, où le niveau de la menace est fixé à 3, l'ensemble du pays est au niveau 2 depuis janvier 2018.

Malgré ce niveau 2, le nombre de 550 n'a pas changé depuis de très longs mois. Le prochain débat est fixé au 2 février. Le ministre Goffin souhaite, lui, faire descendre le nombre de militaires participant à Vigilant Guardian à 200, avec une réserve de 100. Redescendre à 200 serait correct face aux 1.000 qui sont en opération à l'étranger. Le ministre Goffin précise néanmoins que ce dossier se trouvera sur la table du prochain gouvernement de plein exercice. « nous sommes en affaires courantes et nous ne pouvons que revoir la situation de mois en mois sans prendre de décision définitive ».

Cette décision qui n'en est pas une, énerve au plus haut point. L'opération a été lancée sans phase de planification et sans limite avec un renouvellement chaque mois. Durant deux ans, aucun Politique n'a pris le risque de faire un plan avec la peur que l'opération se termine deux jours plus tard, de plus les règles d'engagement sont très restrictives. Nos militaires n'ont le droit d'agir qu'en cas de stricte autodéfense et d'attaque terroriste manifeste. Il n'y a, actuellement, aucune base légale pour donner des prérogatives de police à des militaires. Dès que survient un événement grave en termes de sécurité en Belgique, la réaction est toujours la même, on pense alors à l'Armée. Ce Département subira des réductions de personnel comme aucun autre, au cours des cinq prochaines années. 11.400 militaires belges prendront leur retraite, soit environ 40% de l'ensemble du personnel militaire. Le ministère de la Défense ne sera probablement pas en mesure de recruter suffisamment de nouveaux militaires dans les années à venir afin d'assurer les missions premières de la défense.

La Composante Terre est la plus touchée par Vigilant Guardian. La Défense est en train de perdre toute une génération de jeunes soldats qui n'ont plus les moyens en temps pour s'entraîner et se préparer pour des missions extérieures. On perd notre capacité au combat. Cela ne se sent pas tout de suite. On verra les conséquences quand nos militaires seront au contact en opération. Plus on sécurisera nos villes militairement, plus on déforcera la Composante Terre, sans pour autant affaiblir les terroristes.

Après consultation de la base voici ce qu'il ressort de la question du maintien ou non de la mission Vigilant Guardian. Il apparait, en général, que les militaires de terrain soient pour le maintien des OVG, et ce pour plusieurs raisons. En premier lieu, le regard et l'image que le civil a, à présent, du militaire. Beaucoup de gens continuent à dire merci lors de leurs patrouilles. La mission apporte également une diversité dans leur travail et leur donne une impression d'utilité sur le territoire. L'autre aspect non négligeable est l'apport financier même si beaucoup n'aime pas trop l'évoquer. Beaucoup de nos soldats restent donc attirés par cette mission tout en restant conscients de l'impact négatif de l'opération Vigilant Guardian sur le training et les activités opérationnelles.

D'un point de vue politique, le plus important est dans la démonstration, pas dans le pragmatisme. Bien que ce soit difficilement compréhensible, ce n'est pas le manque de moyens des Services de Police, de la Justice ou du Renseignement qui fait peur au citoyen, mais qu'un jour cette présence militaire dans les rues disparaisse.

Pour la **CGSP Défense**, il est indispensable que le prochain Gouvernement prenne une décision réaliste, en réduisant drastiquement les effectifs de l'opération Vigilant Guardian, voir même en stoppant celle-ci afin d'utiliser la Défense pour ce à quoi elle est formée et entraînée, à l'extérieur de nos frontières, dans des missions de stabilisation. Le premier métier des militaires n'est pas d'assurer la sécurité en rue. Il faut avoir maintenant le courage de revenir à une situation normale.

Le système de congé parentale



Du changement dans le système de congé parental à été mis en place à la Défense en janvier 2020

Il faut maintenant faire une distinction entre deux types de congés, le congé parental et le congé de protection parental

Le congé parental, pour les militaires consiste en 60 jours (3mois) de congés non rémunérés .

Le congé de protection parental pour les civils de la Défense consiste en 80 jours (4 mois) de congés rémunérés via des allocations de remplacement

Pour bénéficier de ces congés ,il faut être parent d'un enfant de moins de 12 ans ou d'un enfant de moins de 21 ans avec un handicap reconnu .

Vous avez le choix de prendre votre congé par :

- Jour
- Demi-jour
- 1/5 de jour
- 1/10 de jour

Un militaire peut par exemple décider de prendre son congé parental de trois mois de la manière suivante:

- Un mois à temps plein
- Deux mois en demi-jour
- Cinq mois en 1/5 de jour

Pour obtenir ce congé, le membre du personnel doit introduire obligatoirement sa demande via un Model B . Le Chef de Corps ouvre alors "le droit au crédit de congé" .

Le membre du personnel planifie son congé en concertation avec son chef hiérarchique

Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter votre délégué CGSP Défense

L'extrait de la Matricule

L'extrait de la matricule fait office de pièce probante et est accepté par le service des pensions. Si vous en avez besoin pour votre dossier de pension, parce que des données de votre carrière militaire sont manquantes, cet extrait de la matricule peut être obtenu simplement en vous rendant sur le site « www.mycareer.be ».

L'extrait de la matricule peut être demandé lorsque l'ex-militaire est transféré vers un autre service public. Dans ce cas-ci, la période prestée à l'armée compte pour le calcul de votre ancienneté de service.

Si vous avez besoin d'un extrait de la matricule pour d'autres raisons que votre dossier pension, Il faut vous rendre sur l'adresse <https://www.mil.be/fr/content/extrait-de-la-matricule> et remplir le formulaire de demande

Le principe de l'épargne temps



Pour la CGSP Défense le concept épargne temps est indispensable, il permettra **peut-être** de diminuer l'attrition grandissante au sein du département et d'accroître l'attractivité du métier militaire.

La dispense de service flexible (DS Flex) est un pot d'épargne temps où le militaire pourra transférer certaines prestations.

- Les récupérations normales
- Les compensations dans le cadre de l'horaire variable
- Les dispenses de services liées aux transformations
- Les dispenses de services du département (trois par an)
- Les compensations pour l'absence du domicile (New)

La nouveauté ici est **La compensation pour les périodes d'absences du domicile**. Cette compensation consiste en un principe simple, le pot DS Flex sera alimenté de **deux heures** à chaque fois qu'un militaire ne sera pas en mesure de dormir chez lui pour diverses raisons comme :

- Une formation
- Une manœuvre
- Une opération
- Un service intensif
- Etc.

Au cours de votre carrière beaucoup de choses peuvent arriver, vous décidez de rénover votre habitation, un heureux événement ou tout simplement besoin de repos. C'est là que votre pot épargne temps va vous servir.

- Vous pouvez prendre un maximum de 152 heures par deux années calendrier (20 jours pour les officiers à prendre par demi-jour)
- Vous pouvez demander un paiement total ou partiel de vos prestations épargne temps. Dans ce cas il faudra en faire la demande entre le 01 décembre de l'année X et le 10 janvier de l'année X + 1 (Le paiement n'est cependant pas encore d'application pour les officiers)
- Vous pouvez également décider de prendre la totalité de votre pot DS Flex en fin de carrière.

Les nouvelles dispositions réglementaires concernant l'épargne temps et la compensation pour l'absence du domicile, seront reprises dans le règlement TRAVARB . Elles sont entrées en vigueur en décembre 2019.

Le principe d'épargne temps et la compensation pour l'absence du domicile sont deux améliorations majeures pour les militaires. **Néanmoins il est clair qu'il faudra au plus vite d'autres améliorations du statut des militaires si l'autorité et le politique veulent augmenter l'attractivité de la Défense et en diminuer l'attrition.**

L'arrimage sur véhicule routier



Depuis la 6^{ème} réforme de l'état, certaines compétences ont été transférées vers les régions. Parmi celles-ci, nous retrouvons le code de la route et le contrôle technique routier. C'est dans ce cadre que les différentes régions ont transposé la directive 2014/47/EU relative au contrôle technique routier des véhicules utilitaires circulant dans l'Union. Cette directive, même si son intitulé ne l'indique pas, reprend aussi la partie arrimage des charges sur véhicule routier. Elle vise à une harmonisation des contrôles routiers, des normes et des techniques de sécurisation du chargement en Europe.

Voici une présentation des points les plus importants et des changements marquants par rapport à la dernière mise à jour du code de la route par l'AR du 27 avril 2007. Ces nouvelles règles sont d'application depuis 2018.

Pourquoi arrimer correctement son chargement ?

Rappelons que l'objectif premier d'un transport est d'acheminer un matériel qui, au départ, est en bon état et doit être dans le même état au point d'arrivée. Les dégâts matériels causés par un défaut d'arrimage peuvent avoir un impact financier non négligeable. La détérioration de matériels majeurs lors d'un transport peut avoir un impact opérationnel direct comme dans l'exemple ci-dessous.

Deux POD F16 détériorés par un défaut d'arrimage lors du transport

Prix unitaire : +/- 300.000 euros

Ceci n'est qu'un cas parmi tant d'autres. La raison majeure d'un arrimage correct est avant tout une question de sécurité. Notre mission première à la Défense en matière d'arrimage, est d'assurer la sécurité de nos concitoyens et pas de risquer leur intégrité physique ou même leur vie par un défaut d'arrimage lors d'un transport sur la voie publique.

Le chargement doit être sécurisé de manière qu'il ne puisse, lors de toute circonstance de circulation, entièrement ou partiellement, GLISSER, TOMBER, ROULER, ou provoquer une déstabilisation du véhicule. Vous pouvez interroger n'importe quel chauffeur sur ces principes en matière de sécurisation chargement, tous vous diront que cette phrase est une évidence et que tous appliquent ces préceptes. Sauf qu'il faut aussi tenir compte du fait de ce que l'on entend par "**des conditions de route normales**".



Attention, l'arrimage d'un matériel ne signifie pas qu'il faut simplement attacher ce matériel, aucune formation n'est nécessaire pour attacher simplement son chargement et se donner bonne conscience. L'arrimage consiste à neutraliser les forces d'accélération causées par ce que le législateur appelle dans l'article 45.1 du code de la route « **des conditions de route normales** ».

Le système de sûreté du chargement de la charge mis en place doit être proportionnel aux contraintes qu'il subira pendant le transport. Les freinages d'urgence, les braquages importants pour éviter un obstacle, le mauvais revêtement de la route ou les conditions climatiques doivent être considérés comme **des conditions de route normales** susceptibles de se produire pendant le transport. Le système de sûreté du chargement doit pouvoir résister à de telles conditions.

Le système de sûreté du chargement: C'est l'équipement utilisé ou la combinaison d'équipements utilisés pour fixer ou retenir un chargement, y compris les dispositifs de retenue du chargement ainsi que toutes les parties qui les composent.

Le meilleur chauffeur, quelque soit son expérience, ne pourra jamais prévoir la réaction des autres usagers. Un freinage d'urgence ou une manœuvre d'évitement qui font partie des conditions normales de circulation d'après le législateur peuvent entraîner le déclenchement de forces physiques importantes sur le chargement qui, si elles ne sont pas maîtrisées dès le départ, peuvent engendrer des conséquences graves.

De toutes les solutions qui existent pour bien comprendre et maîtriser les dangers liés au transport de choses, la plus efficace reste une formation adaptée à tous les acteurs du transport.

Les formations à la Défense :

Depuis 2005, la Défense a mis en place des formations en matière d'arrimage multimodal. Elles se donnent au CFmn Log de Tournai et couvre la sécurisation du chargement en transport par route, mer et train. Trois formations différentes qui s'adressent au :

- Chauffeur - chargeur : GM9913 (2 jours)
- Responsable arrimage : GM9914 (5 jours)
- Contrôleur : En collaboration avec la police fédérale et uniquement pour la police militaire.

Le chauffeur, premier acteur de terrain, doit sans aucun doute maîtriser sa matière. Mais sans une implication des autres intervenants de la chaîne de transport qui ont aussi un rôle important et une responsabilité dans cette matière, le chauffeur se retrouvera devant des difficultés qu'il ne pourra résoudre sans être hors la loi et devenir un danger potentiel pour lui-même ou les autres usagers de la route.

A ce jour les articles 7.3 et 45 du code de la route restent inchangés. Ceux-ci s'adressent à tous les usagers de la route, quelque soit leur type de permis. N'hésitez pas à les consulter afin d'éviter une amende du deuxième degré (116 euros en perception immédiate) en cas de non-respect de ces règles. De plus, si votre chargement représente un danger pour le conducteur, les passager et les autres usagers de la route, l'article 59.7 autorise le contrôleur à immobiliser votre véhicule jusqu'à remise en conformité aux règles de sécurité. A noter que toute infraction liée à cette partie peut être constatée et verbalisée par un contrôleur (personne reconnue et définie comme tel par les différentes autorités compétentes), quel que soit son niveau de formation.

Pour la Belgique, sur le fond, pas grand-chose n'a changé car les normes en matériels d'arrimage et les techniques utilisées étaient déjà reprises dans l'ancienne législation mais peu ou mal appliquées sur le terrain. Le législateur a donc décidé de durcir le ton et aussi d'être plus explicite et précis sur les attentes en termes de normes, outils et techniques utilisés en cette matière.

Nous retrouvons donc ces changements dans les différents « Arrêtés Wallon, Flamand et Bruxellois ». Tout transport de choses, rémunéré ou en compte propre, dans un cadre professionnel (la Défense aussi) est donc soumis à cette nouvelle législation.

Seuls des contrôleurs ayant suivi une formation spécifique au contrôle de l'arrimage peuvent verbaliser en faisant référence à des infractions de ces différents arrêtés. C'est une exigence de la directive européenne qui considère que les contrôleurs doivent avoir une connaissance technique suffisante dans ce domaine pour détecter les infractions et pouvoir évaluer si la remise en conformité est correcte afin de permettre au transporteur de reprendre la route en toute sécurité.

L'article 45 bis du code de la route a été modifié par la Flandre, abrogé et remplacé par les arrêtés régionaux par la Wallonie et Bruxelles Capitale. Il y a bien quelques différences dans les textes et donc sur la forme mais rien de profondément différent sur le fond. Ce sont surtout les contrôleurs qui, en fonction des régions, ont un outil plus pointu que d'autres. Avec la dernière révision prévue en janvier 2020, la région Wallonne est la mieux équipée à ce sujet.

L'appréciation des défaillances, On ne parle plus d'infraction mais de défaillance. Voici leurs définitions et leurs montants

- **Défaillances mineures (75 €)** n'ayant aucune incidence notable sur la sécurité du véhicule ou n'ayant pas d'incidence sur l'environnement, et autres anomalies mineures;
- **Défaillances majeures (350 €)** pouvant compromettre la sécurité du véhicule, avoir une incidence sur l'environnement ou mettre en danger les autres usagers de la route, et autres anomalies plus importantes;
- **Défaillances critiques (1000 €)** constituant un danger direct et immédiat pour la sécurité routière ou ayant une incidence sur l'environnement.

La correspondance à ces niveaux de défaillances sont repris dans un tableau pour chaque région ce qui permet de déterminer la hauteur de l'infraction. Voici un exemple :

10.5	Points d'arrimage	Mineur	Majeur	Critique
10.5.1	Mauvais état ou conception déficiente. Incapable de supporter les forces d'arrimage requises.		X	X
10.5.2	Nombre insuffisant. Nombre insuffisant pour supporter les forces d'arrimage requises.		X	X

On retrouve aussi d'autres rubriques qui évaluent le bon état, l'utilisation correcte et l'efficacité :

- Des outils (parois, sangles, chaînes, poteaux, etc.)
- Des techniques d'arrimage
- Des emballages
- Des structures spécifiques, plancher, etc.

Si différents niveaux de défaillances sont constatés, le contrôleur peut en fonction du cas, prendre la plus haute ou faire preuve d'indulgence et aller vers le bas. A ce jour, l'amende liée au cumul de ces défaillances, uniquement pour l'arrimage, ne dépasse pas 1000 euros.

Les plus gros changements concernent la verbalisation des responsables et coresponsables. Avant cette nouvelle législation, il faut bien admettre que, à part quelques exceptions, seul le chauffeur et le transporteur étaient sanctionnés en cas de défauts d'arrimage. Pour pouvoir atteindre les autres intervenants, une procédure pénale devait être entamée et de plus, seuls les transports rémunérés pouvaient être visés. Pourtant, en fonction du cas, chargeur, conditionneur, donneur d'ordre, commissaire transport et expéditeur peuvent être à l'origine de la commission de l'infraction.



Ce ne sera plus le cas, on ne parle même plus de coresponsabilité, mais les textes reprennent bien des responsabilités. Chaque acteur de la chaîne de transport et de la logistique a sa part de travail à exécuter pour faciliter et permettre un transport en toute sécurité du chargement. Et si ce n'est pas le cas, leur défaillance pourra être sanctionnée par une amende administrative. Plus besoin de procédure pénale et de tribunal de police pour sanctionner les différents intervenants. Attention toutefois que la procédure pénale reste accessible en fonction du cas.

Le contrôleur pourrait verbaliser le chauffeur, le transporteur, le chargeur, le donneur d'ordre, etc. d'une amende de 75, 350 voire 1000 euros chacun. Le contrôleur peut aussi évaluer que la responsabilité d'un des acteurs est plus importante que l'autre et lui infliger une amende plus importante que l'autre.

Si aucun retard n'intervient, une mise à jour avec quelques petites adaptations seront implémentées pour la Région Wallonne en janvier 2020. Dans les grandes lignes, et comme expliqué ci-dessus, tous les acteurs pourront être verbalisés et en cas de défauts d'arrimage complet (pas d'arrimage du tout) une amende de 3000 euros pourra être appliquée.

Références militaires : **DGHR-REG-CARDI-001**

Références légales :

- *Directive 2014/47/EU DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 3 avril 2014 relative au contrôle technique routier des véhicules utilitaires circulant dans l'Union.*
- *Arrêté du Gouvernement wallon relatif au contrôle technique routier des véhicules utilitaires immatriculés en Belgique ou à l'étranger.*
- *Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au contrôle technique routier des véhicules utilitaires immatriculés en Belgique ou à l'étranger.*
- *Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique, en ce qui concerne l'arrimage des charges.*
- *Arrêté royal portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique.*
- *Loi relative au transport de choses par route*



David Amiel

Délégué local CGSP Défense

Spécialiste en sécurisation du chargement en transport multimodal

Deux incidents au Mali en janvier 2020

La Défense est présente au Mali dans le cadre de l'opération MINUSMA , elle y déploie 90 militaires dans le cadre d'une mission de paix des Nations Unies ayant pour but de stabiliser le Mali .

Le premier janvier 2020, un véhicule a roulé sur un engin explosif improvisé (IED) trois militaires belges ont été blessés dont une avec perte de conscience. Ils ont été transférés à l'hôpital rôle 2 à Gao. Les trois militaires concernés ont depuis repris leur travail en opération.

Le 24 janvier alors que les militaires belges effectuaient une mission de reconnaissance à l'est de Gao, un des véhicules du détachement (Dingo II) a roulé sur un IED à quelques kilomètres du camp de base.

Un blessé grave a été évacué vers un hôpital de campagne Français où il a été opéré Il souffre de lésion au pied sans amputation mais son état nécessitera du temps avant la reprise du travail .Il a ensuite été rapatrié en Belgique le jour suivant. Trois autres militaires ont été légèrement blessés durant cet incident (problème d'ouïe, de dos et contusions multiples). Ils n'ont pas été transportés à l'hôpital et sont restés avec le détachement.

Le véhicule touché est partiellement détruit mais la cellule où se trouvaient les hommes d'équipage est intacte. On peut dire ici que le véhicule Dingo a sauvé nos militaires grâce à ces équipements et son blindage



En 2019, la MINUSMA a enregistré 182 accidents avec des engins explosifs improvisés au Mali, soit trois à quatre par semaine. Les deux incidents de ce début d'année sont les premiers à impliquer des militaires belges, déployés au Mali depuis 2018. La situation sécuritaire se dégrade au Mali mais également dans d'autres pays frontaliers comme le Niger et le Burkina Faso, avec une augmentation de ce type d'incidents.

Dernier HCC WB du 29 janvier 2020

- Les nouvelles salopettes de protection technicien avion seront livrées début avril aux unités concernées .Pour rappel les anciennes salopettes étaient trop chaudes pour travailler dans de bonnes conditions, un projet avait été lancé afin d'acheter des salopettes plus légères et donc moins chaudes .La délégation de DGMR fait remarquer qu'il est maintenant impératif que les militaires concernés utilisent celle-ci car il s'agit d'un EPI. La ligne hiérarchique doit donc veiller à l'utilisation de ce moyen de protection individuel.
- Les risques d'exposition aux gaz d'échappement. Dans certains quartiers comme par exemple Marche-en-Famenne le personnel travaille dans des garages où plus aucun extracteur de fumée ne fonctionne. Les militaires sont donc exposés aux gaz d'échappement huit heures par jour, il faut savoir que ces gaz proviennent en général de moteur diesel très polluant et nocif pour la santé. La CGSP Défense signale qu'il faut prendre les mesures de prévention nécessaires en urgence. Le SIPPT a contacté tous les services concernés et reçoit en ce moment les inputs de ceux-ci. L'autorité est consciente de ce problème, un plan d'action sera mis en place sous peu et les budgets seront adaptés afin de mettre les différents ateliers concernés aux normes légales. Une réunion technique avec les syndicats est prévue fin mars à ce sujet.
- De nouvelles règles concernant la surveillance de la santé, avant la plupart des militaires opérationnels devaient passer à l'AMT chaque année, maintenant ceux-ci passeront tous les deux ans. Certaines fonctions passent périodiquement les trois ou cinq ans néanmoins il est proposé par la Défense de passer à quatre ans au lieu de cinq. Il est rappelé que les visites AMT peuvent également se faire sur simple demande du militaire et que le personnel qui change de fonction doit être vu par l'AMT. Une exception est faite pour un passage annuel en ce qui concerne le personnel suivant :
 - * Personnel travaillant avec des substances cancérogènes et toxiques
 - * Personnel exposé toute la journée au bruit dépassant 87 décibels
 - * Personnel exposé à des pics de bruit dépassant 140 décibels
 - * Les plongeurs
 - * Les fonctions de sécurité, de vigilance accrue et le travail de nuit pour le personnel de plus de 50 ans
- Les formations bien être sont adaptées, la formation assistant en prévention niveau 3 passe de trois semaines à quatre jours, les élèves seront ensuite renvoyés en unité ou ils devront établir un dossier au profit de celle-ci, Ils devront ensuite présenter ce dossier qui servira d'examen pour cette formation. La période d'examen sera de deux jours. La formation devient ainsi cohérente avec celle donnée dans le civil et comme elle est beaucoup plus courte celle-ci devient plus attractive pour les unités. L'autorité envisage également de délocaliser cette formation au sein même des grands quartiers.

La Police Militaire, un métier attractif et valorisant, mais mal connu.

Tous les militaires ont déjà eu affaire d'une manière ou d'une autre à la Police Militaire (MP). Toutefois, on a tendance à ne retenir qu'une certaine facette du métier, souvent associée à un souvenir désagréable. Le Policier Militaire, c'est bien plus qu'un « flic » qui empêche son monde de tourner en rond.

Quelles sont les fonctions de la MP ? La doctrine OTAN (AJP3.21. AJP étant l'acronyme de « Allied Joint Publication ») les décrit comme suit :

- L'appui à la mobilité: il s'agit, entre autres, des escortes de colonnes militaires, de VIP, des escortes de transport militaire de dimension/poids exceptionnel, du balisage d'itinéraire, de gestion des dégâts, de liaison avec la nation-hôte, de collecte de renseignements, de gestion des réfugiés, de reconnaissance et d'ouverture et de surveillance d'itinéraire, ...
- L'appui à la sécurité : il s'agit de la sécurité du personnel, du matériel, des infrastructures, de l'information, le « air marshaling », la sécurité des convois, la reconnaissance et la surveillance de zone.
- La détention : il s'agit de détention de militaires, mais également de l'aspect « prisonniers de guerre »
- La Police proprement dite : les patrouilles de discipline dans le secteur civil, ou dans un quartier militaire, à la demande du commandant de quartier, les investigations liées au trafic, la prévention et la sensibilisation aux crimes, l'application des lois et règlements.
- Le maintien de la stabilité.

Cette nomenclature n'est cependant pas appliquée strictement suivant la doctrine OTAN. Sur le territoire Belge comme en opération extérieure, certaines de ces missions sont confiées à d'autres organismes hors du champ de compétence de la Police Militaire. Afin de parfaitement décrire la répartition des compétences, la doctrine OTAN est assortie de « green pages ». Ce sont des informations qui décrivent précisément la façon dont la Défense Belge applique les fonctions qui y sont mentionnées.

Chaque membre de l'Alliance fait de même. Par conséquent, cette doctrine, ainsi que les « green pages » de chaque nation-membre permettent à tout « Force commander » de savoir comment articuler ses forces et coordonner ses efforts avec la nation dans laquelle il opère.

En Belgique, la MP a comme première mission l'ASSISTANCE. La vocation première d'un Policier Militaire est d'aider autrui.



L'unité originelle est le Military Police Group (MP Gp), réparti en détachements couvrant ensemble tout le territoire national. Il existe également un détachement MP au Palais de la Nation (MDPN), qui est responsable des accès et du maintien de l'ordre dans les différents parlements et au Sénat. Depuis peu, une section FPM (Force Provost Marshall) est prévue au sein de ACOS Ops&Trg.

Il faut +/- 3 ans pour former un MP dans tout le spectre de ses compétences. Il a d'abord 14 semaines de cours, dont une première partie est commune au MP Gp au à l'MDPN. Ces cours comprennent une solide base légale, ainsi qu'un cours de « close range techniques » spécialisé, et un cours de sécurité de base. À l'issue de cette formation de base, les candidats reçoivent leur brevet MP. Ensuite viennent les différentes formations spécialisées : le permis de conduire moto (par la Pol Fed), escorte moto, escorte 4 roues, les formations arrimage (avec la Pol Fed) etc..

Chaque membre de la MP peut également devenir instructeur dans un ou plusieurs domaines bien précis. Bref, on ne s'ennuie pas à la MP ! La polyvalence inhérente au métier demande une certaine stabilité du personnel afin de permettre à ce dernier l'expérience voulue pour en acquérir toutes les finesses. Jusqu'à présent, des binômes comprenant un « ancien » et un « jeune » permettent de transmettre un certain savoir-faire.

Les MP prennent part à tout exercice, opération, manœuvre où se trouvent des militaires Belges. Ils participent également à des opérations en tant que « international MP ».

La doctrine prévoit que les MP doivent pouvoir travailler sans subir de pression du commandement des troupes appuyées et de manière impartiale. Comment y arrive-t-on ? Tout d'abord en étant, aussi bien en exercice, en opération extérieure que sur le territoire national, placé le plus haut possible dans la hiérarchie, mais également en étant à proximité du personnel militaire, sans y être intégré. Surtout, chaque militaire qui souhaite voir les MP doit pouvoir le faire en toute discrétion. Ce dernier point est important lorsqu'il s'agit de faits de harcèlement. En bref, l'efficacité de la Police Militaire dépend largement de l'intérêt que le commandement des détachements appuyés leur porte.

Un MP, c'est avant tout quelqu'un qui est à l'écoute d'autrui, qui a vocation d'aider, de guider. Les principaux aspects du métier sont « l'assistance » et « la prévention ». Toutefois, suivant les réactions des personnes à qui ils ont affaire, les MP doivent utiliser des moyens répressifs, voire de contrainte. Tout cela se passe dans le respect des lois et des règlements militaires. En dernier ressort, l'usage contrôlé de la violence est requis. Les notions de légitime défense et de nécessité sont alors appliquées conformément à la Loi. Cette dernière éventualité est très rarement rencontrée.

L'usage du rapport comme moyen répressif est utilisé lorsqu'il y a récidive ou lorsque les transgressions sont multiples. Dans ce cas, il est important de savoir que :

- Les MP ne font pas les règlements, mais sont seulement chargés de les faire appliquer
- La police Militaire constate, mais c'est l'autorité (Chef de Corps, Commandant d'unité) de la personne qui commet une transgression qui est informée et qui décide de donner une punition. Le MP qui verbalise n'est pas mis au courant des suites disciplinaires des rapports qu'il établit. Seul un organisme de l'EM du MP Gp est habilité à recueillir les suites des rapports de manière confidentielle.



Comme vous venez de le lire, le MP est bien plus qu'un « flic » qui empêche le monde de tourner en rond. Bien souvent, il protège le personnel contre ses propres imprudences. Le métier de Policier Militaire est vaste et exigeant, aussi bien sur le plan intellectuel que physique.

Ces dernières années, le déficit global en personnel rend encore plus exigeant ce métier. Les candidats qui sont acceptés par DGHR ne comblent pas les départs naturels et les mutations hors de la Défense. Pour autant, les missions n'ont pas diminué. Même si le commandement filtre un peu plus les appuis fournis, on assiste à l'apparition d'un cercle vicieux. En effet, le manque de personnel et les perspectives annoncées d'allongement de la carrière incitent les jeunes Policiers Militaires à faire le pas vers la Police Fédérale ou Locale, ou vers d'autres organismes de la Défense. Dans le cas de la Police, cela permet de meilleures rémunérations, tout en ayant un meilleur choix d'affectation, le paramètre de l'âge de mise à la pension n'étant plus discriminant.

Actuellement, le Policier Militaire est soumis à un rythme de travail élevé, qui produit beaucoup d'heures supplémentaires. L'instauration récente du Flex-time, permettant de capitaliser en fin de carrière jusqu'à 152 heures de récupération, n'est en fait qu'une demi-solution. Si cela introduit une petite part limitée d'honnêteté par rapport à la base, ça crée d'autre part une certaine légitimité pour soumettre le personnel à un rythme plus soutenu et pendant plus longtemps. À plus long terme, ça ne fait que déplacer un problème, puisqu'il faudra in fine se séparer de ses collaborateurs plus tôt en fin de carrière. Dans certains cas extrêmes, le manque de personnel provoque une augmentation artificielle de la charge de travail. En effet, les MP sont de plus en plus mis en renfort d'un autre détachement, dans une partie plus éloignée du territoire national, ce qui provoque des déplacements « administratifs » supplémentaires et des récupérations en temps plus importantes.

Étant donné la longueur de la formation d'un MP, on ne peut pas non plus tirer un grand avantage du système de recrutement à durée limitée. Ce statut, à lui seul, dont le but premier est d'alimenter les bataillons de manœuvre, ne donne pas de garantie suffisamment longue de stabilité pour en faire en deuxième choix un Policier Militaire expérimenté. La possibilité de former des binômes « ancien-jeune » (voir ci-dessus) s'amenuise. D'une part, les départs non-remplacés des anciens à la pension, ainsi que l'attractivité expliquée précédemment pour le outplacement, diminuent sensiblement la qualité du mentorat potentiel.

On peut débattre sur les possibilités de mieux recruter et de rendre le métier plus attractif. Ce n'est pas le but de cet article. Toutefois, on peut s'interroger sur les raisons qui font que la décision de recruter des MP à la base, c'est-à-dire comme première affectation d'un candidat, n'a pas encore été prise, à l'instar de ce qui se faisait quelques dizaines d'années auparavant. Certes, si ce système permet de former des MP complets et expérimentés, le recrutement en deuxième choix de carrière parmi le personnel militaire permet de former des Policiers militaires qui ont l'expérience et la compréhension de la vie en bataillon. Les deux sont donc complémentaires. Dans la conjoncture actuelle, on n'applique qu'un seul, on se prive donc d'un potentiel dont le besoin se fait bien sentir.

Le déficit chronique en personnel amène également une autre spirale négative. On assiste en effet à une permissivité grandissante des cadres de base, ceci afin de garder son personnel coûte que coûte. Est-ce une bonne chose ? Il est évident que non puisque cela amène une dégradation de la communication et une augmentation des transgressions disciplinaires non-poursuivies. Le MP, n'étant pas informé des suites données aux rapports, voit toutefois assez clairement que la vie en caserne se dégrade et sent parfaitement que son action ne porte pas ses fruits. C'est un facteur de démotivation.

Le rythme de travail, la fuite du potentiel humain hors de la Défense et la permissivité ambiante tendent à créer une certaine charge psycho-sociale chez les MP.

Ce métier, certes méconnu, reste néanmoins valorisant. Il représente pour les candidats un challenge exigeant et continu à relever et exige une certaine hygiène de vie. Le rythme soutenu et la vie en détachements plus petits sont propices à un esprit de groupe que beaucoup d'observateurs externes leur envient.

Coronavirus CODIV-19



Les coronavirus forment une grande famille de virus qui provoquent des manifestations allant du simple rhume à des maladies plus graves tels que le syndrome respiratoire du Moyen-Orient et le syndrome respiratoire aigu sévère. Le COVID-19 est une nouvelle souche de coronavirus qui n'a pas encore été identifiée chez l'homme.

L'épidémie a commencé dans la ville chinoise de Wuhan, capitale de la province de Hubei. Dans les premiers moments, il a semblé que l'épidémie était liée au marché South China Seafood City. Ce marché accueille des commerçants en fruits de mer, volailles, chauves-souris, marmottes et autres animaux sauvages, ce qui indique une probable origine animale de ce virus. Il s'est avéré par la suite que le virus pouvait également se transmettre entre humains, mais l'ampleur totale de ce mode de transmission n'est pas encore complètement connue à l'heure actuelle.

Les signes courants d'infection sont la fièvre, la toux, l'essoufflement et la dyspnée. Dans les cas plus graves, l'infection peut provoquer une pneumonie, un syndrome respiratoire aigu sévère, une insuffisance rénale et même la mort. Les personnes âgées et les personnes souffrant de maladies chroniques existantes semblent être plus vulnérables aux symptômes graves.

Le nouveau coronavirus peut apparaître en Belgique par l'intermédiaire d'un voyageur. Il importe donc de détecter rapidement le virus afin qu'il ne puisse pas se propager ou très peu. Un groupe d'experts belges a mis au point des procédures et celles-ci ont été envoyées à tous les médecins généralistes et hôpitaux de notre pays. Ainsi, ils savent comment reconnaître rapidement un patient potentiellement infecté par le coronavirus et ce qu'ils doivent faire en pareil cas. Un laboratoire de référence à la KU Leuven est capable d'identifier rapidement le virus. Nous disposons avec l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles et l'hôpital universitaire d'Anvers de deux hôpitaux de référence où nous pouvons accueillir les patients et les soigner en toute sécurité. L'inspection d'hygiène informe alors toutes les personnes avec lesquelles le patient a été en contact depuis qu'il/elle a présenté des symptômes. On évite ainsi que le virus puisse continuer à se propager dans notre pays.

Pour l'instant, l'OMS ne préconise pas de mesures supplémentaires pour les aéroports. Dans l'aviation, des procédures très strictes sont toujours d'application. Si l'équipage remarque à bord un passager malade, cela est signalé à l'aéroport avant même l'atterrissage de l'avion et une équipe médicale est prête à l'aéroport pour prendre en charge le passager malade. En cas de suspicion de coronavirus ou d'une autre infection, l'inspection d'hygiène peut conduire ce passager à l'hôpital en toute sécurité pour les tests et examens nécessaires. Des contrôles ont toutefois lieu auprès des passagers qui partent depuis la Chine et un deuxième contrôle a lieu dans les grands aéroports d'Asie pour les voyageurs qui reviennent vers l'Europe. Notre pays n'a jamais eu de vols directs vers Wuhan et cet aéroport a même été fermé entre-temps.

Les recommandations standard pour prévenir la propagation du virus comprennent le lavage régulier des mains, le fait de se couvrir la bouche et le nez lorsque l'on tousse et éternue. Il faut éviter les contacts étroits avec toute personne présentant des symptômes de maladie respiratoire tels que la toux et les éternuements. Restez à la maison si vous êtes malade.

(Source : OMS)



Plan d'action pour l'avenir : La vision HR 2030

Dans le flash défense du 24 janvier 2020, le chef de la Défense, le Général Compernelon énonce la volonté de rendre la profession plus attractive. **Différentes initiatives ont déjà été prises pour améliorer le « work-life balance » :**

- Généralisation de la prestation volontaire d'encadrement
- Augmentation de l'allocation de bilinguisme, peu importe le lieu de travail
- Expansion et plus grande disponibilité de logements gratuits
- Médailles gratuites pour tous
- Allocation de fonction pour les volontaires exerçant une fonction de sous-officiers
- Prolongation du congé parental conformément à la fonction publique
- Possibilité de passer du statut militaire au statut de civil à la Défense
- Introduction de l'épargne temps
- Compensation pour absence du domicile
- Introduction et extension des bureaux satellites

Deux initiatives seront d'application en avril 2020 :

- Introduction d'une indemnité individuelle pour la communication numérique
- Extension de l'indemnité bicyclette pour les trajets vers les bureaux satellites

D'autres initiatives sont en attente d'approbation:

- L'augmentation de la rémunération du service intensif (coefficient 1/1850 -> 1/1618)
- L'augmentation de la rémunération pour le rappel des réservistes
- L'augmentation des indemnités du service permanent à l'étranger
- L'augmentation du nombre de chances et suppression de l'examen de première langue pour la promotion sociale
- Introduction d'une allocation pour la connaissance de la langue anglaise
- Introduction d'une indemnité d'éloignement en fonction de la distance domicile-travail



La Défense doit continuer à investir dans son capital humain, c'est le pourquoi elle a informé les organisations syndicales de son plan d'action pour l'avenir.

La plupart des systèmes d'armes principaux seront remplacés au cours des dix prochaines années et une bonne partie du personnel quittera la Défense. Ce flux sortant sera compensé par un flux entrant de nouveau personnel, ce qui nécessitera des efforts dans le domaine de la formation et de l'encadrement de la part du personnel déjà en place.

Le personnel présent se verra confier de nouvelles tâches et responsabilités en fonction de l'introduction de nouveaux systèmes d'armes et de nouvelles méthodes de travail et devra dès lors être formé pour y faire face

Le but final est de faire concorder les besoins de l'organisation avec les souhaits et ambitions du personnel. Trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée est primordial.

Le plan HR ne doit donc pas être uniquement axé sur une augmentation des effectifs mais doit aussi veiller à faire la Défense un employeur attractif qui a un rôle sociale à jouer.

La première vague d'initiatives HR (2017) fut une série d'initiatives en faveur du personnel avec des moyens limités. La deuxième vague (2019) était caractérisée par des mesures visant à rendre la Défense attractive. **La troisième vague présente de nouvelles pistes associées à des mesures structurelles.**



La vision Hr repose sur quatre axes :

- * Diversification du flux entrant
- * Optimisation de la population existante
- * Respect de l'équilibre vie professionnelle – vie privée
- * Appui individuel à chaque membre du personnel

la troisième vague prévoit :

Pour le premier axe, « la diversification du flux entrant »

1. Un processus de sélection adapté en vue de donner la possibilité, sur la base d'un screening restreint, à un plus grand nombre de personnes de suivre une formation militaire initiale. Au cours de celle-ci une sélection et une orientation plus poussée seront réalisées en vue d'entamer par la suite une formation dans le bon métier et la bonne catégorie.
2. De recourir aux civils statutaires, le recours temporaire aux premiers emplois et à l' « insourcing » des postes qui ne peuvent être pourvus par les effectifs existants à la Défense.
3. D'offrir d'avantage de possibilités aux réservistes, tant pour ceux qui commencent à la Défense que pour les militaires d'actives qui souhaitent continuer à travailler à temps partiel à la Défense et en parallèle dans le civil. La frontière entre militaire réserviste et militaire d'active disparaît. Chaque militaire travaille à la Défense suivant un calendrier défini allant de quelques jours par an à un emploi temps plein
4. Une série d'initiatives pour assurer la compétitivité sur le marché de l'emploi (étude de marché de DELOITTE)
5. Une répartition géographique juste de la Défense sur l'ensemble du territoire en vue d'élargir au maximum la base de recrutement
6. D'élargir et de mieux répartir les centres de formation régionaux en vue d'avoir une capacité suffisante et suffisamment de points d'accès locaux. Une formation militaire de base donnée au niveau régional permettra d'accroître le potentiel d'incorporation.
7. D'élargir la capacité de l'ERSO afin d'augmenter le flux entrant de sous-officiers. L'idée est de combiner un dédoublement de l'incorporation et une optimisation de l'infrastructure.

Pour le deuxième axe, «Optimisation de la population existante »

1. De poursuivre les initiatives lancées lors de la deuxième vague dans le domaine du recrutement interne en vue de concrétiser le principe d'ascenseur social de la Défense.
2. D'améliorer le passage des volontaires vers la catégorie des sous-officiers en stimulant celui-ci directement depuis la catégorie des volontaires BDL. Cependant, seul un nombre très limité de volontaires BDL pourra passer dans le statut de volontaire de carrière et ce uniquement pour des métiers spécifiques.
3. Que les formations et les passages entre les différents métiers doivent donner aux militaires la possibilité d'orienter leur propre carrière et de passer de fonctions intenses sur le plan physique à d'autres physiquement moins exigeantes.

Pour le troisième axe, « Respect de l'équilibre vie professionnelle – vie privée »

1. La reconfiguration géographiquement la Défense afin de réduire les besoins de mutations.
2. Une flexibilité accrue et différenciée offrant des solutions sur mesure pour de nombreuses fonctions à la Défense. Un temps d'arrêt (time-out) temporaire est également prévu afin de donner à un individu une période de répit si celui-ci en a besoin.
3. Un timing des formations statutaires et des choix dans le trajet de carrière lors d'avancement permettant ainsi au personnel la possibilité de prendre davantage sa carrière en main.
4. De définir correctement les tâches et missions des différentes unités sur la base de leurs ressources disponibles. Trouver un équilibre entre l'utilisation de la capacité de production actuelle et le développement des capacités futures aura un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Pour le quatrième axe, « Appui individuel à chaque membre du personnel » la troisième vague prévoit :

1. Des experts de la carrière à la Défense seront prévus dans les différentes régions du pays. Ils veilleront à informer les militaires de manière correcte et complète. C'est le rôle assigné aux ESA en tant qu'interlocuteur HR. Ils s'appelleront dorénavant HR4U.
2. D'établir des canaux d'information et de communication nécessaires en vue de fournir les explications requises pour le traitement des demandes de manière électronique (HRM@Defense). L'individu doit savoir ce qu'il peut demander et à quelles conditions.
3. Que le nouveau système d'évaluation intègre l'ancrage des points forts de chaque militaire dans son profil sur base de l'évaluation de potentiel. Le but poursuivi est l'amélioration de l'adéquation entre les fonctions futures et le profil de l'individu.
4. La possibilité pour l'individu de bâtir sa carrière de manière flexible. Le principe de candidature pour certains grades offrira davantage de possibilités à l'individu d'orienter sa carrière vers des fonctions qu'il souhaite occuper et il sera d'avantage tenu compte de l'adéquation entre individu et fonction
5. Le recours aux processus des nouvelles sélections et orientations afin de procéder à un changement de carrière de manière structurée.
6. L'optimisation de l'appui aux membres du personnel et, le cas échéant, à leur famille
7. À travers des entretiens et consultations avec les gestionnaires un meilleur accompagnement de la carrière basé sur la transparence, l'information, une approche individuelle et le dialogue.

Les différentes nouvelles pistes envisagées afin de réaliser la troisième vague sur ces quatre axes sont articulées sous la forme de douze fiches par domaine d'action. Les douze travaux d'Hercule.

1. **RECRUTEMENT EXTERNE NEW** : La Défense entend s'ouvrir à la société et permettre à un maximum de personnes intéressées, aptes, personnes non qualifiées et des personnes d'origine étrangère de faire connaissance avec l'organisation (ajout de l' « inscription volontaire »). Les personnes intéressées aptes ont la possibilité de participer à une formation militaire de base. Elles seront informées, orientées et sélectionnées afin d'être versées dans une réserve de recrutement pour toutes les catégories et pourront entamer ensuite la formation professionnelle spécifique correspondant à la catégorie et aux places vacantes pour lesquelles, elles sont retenues. Sur base de tests complémentaires, le profil du candidat est optimisé pour établir une adéquation maximale entre les possibilités et les souhaits de l'individu d'une part et le choix de l'emploi et le lieu de travail d'autre part. Les candidats, qui à l'issue de la formation ne souhaitent pas poursuivre le processus, sont soit intégrés autant que faire se peut dans le cadre de réserve ou retourne à la vie civile.
2. **ADAPTATION ERSO**: L'objectif est de réduire la pression sur l'ERSO en étalant la charge de travail dans le temps. Pour ce faire, deux moments d'incorporation (mars/ septembre) seront prévus pour la formation de base. De plus ce dédoublement du moment d'incorporation donnera un coup de pouce supplémentaire au recrutement et réduira l'impact HR sur l'Instruction de l'ERSO. La formation préparatoire sera étendue tant en largeur (davantage d'orientations) qu'en profondeur (plus grand nombre d'élèves) afin de créer de cette manière un DP Cadre.

3. STIMULER LE RECRUTEMENT INTERNE:

- ⇒ La Défense souhaite aiguiller son personnel autant que possible vers les bonnes places vacantes de manière à ce que l'expérience et le savoir-faire présents soient le mieux possible répartis et positionnés au sein de l'organisation, indépendamment du mode de recrutement de l'individu lors de son engagement initial.
- ⇒ L'individu se porte candidat à la promotion sociale pour une implantation géographique bien définie. Les personnes sélectionnées connaissent, avant le début de la formation, leur première affectation à l'issue de celle-ci. Pour la suite de la carrière, l'intéressé suit la politique en matière de mutations de sa nouvelle catégorie et pourra donc bénéficier de toutes les mesures prises pour offrir une plus grande stabilité géographique pendant la carrière.
- ⇒ La Défense entend jouer le rôle d'ascenseur social. La notion de formation est assouplie. Des dispenses de formation sont accordées sur la base de l'expérience et des compétences acquises. Pour les militaires qui occupent une fonction de la catégorie supérieure, on détermine la partie de la formation qu'ils doivent encore suivre. Ils auront la possibilité d'étaler la participation à ces formations avant la promotion sociale.



4. LA RECONFIGURATION GEOGRAPHIQUE: La Défense se réorganise en vue d'améliorer la stabilité géographique au cours de la carrière, sans impact sur le développement des compétences, qui fait partie intégrante de la carrière militaire et qui est assurée par les différentes mutations au cours de celle-ci. La présence de la Défense est répartie sur l'ensemble du territoire. L'incorporation régionale est élargie et intégrée dans le processus de sélection. Le screening se fait également au maximum au sein des centres d'incorporation régionaux. La formation professionnelle spécialisée se rapproche des unités concernées. Des services centralisés obtiennent des satellites régionaux. Il y aura amélioration de la compensation des conséquences engendrées. L'indemnité de mobilité compense la perte de temps dans les trajets vers le lieu habituel de travail.

5. LES CIVILS A LA DEFENSE : Le nombre de civils à la Défense passe de 1000 (vision stratégique 2016) à 2500 d'ici 2025. La politique qui consiste à recourir aux civils pour des fonctions d'expertise qui ne requièrent aucune connaissance militaire est poursuivie. Le nombre de fonctions civiles est étendu à une part acceptable de fonctions d'appui occupées par des militaires, en vue de pouvoir directement engager pour ces fonctions d'appui, et diminuer de manière structurelle, la pression des mutations. Le pourvoi temporaire de fonctions civiles est utilisé en vue de faire face au manque temporaire de militaires disponibles pour ces fonctions. La Défense fait appel à des contrats « insourcing » permettant de faire en sorte que les postes pour lesquels aucun militaire n'est disponible, soient occupés, pour la durée d'une rotation, par des civils engagés temporairement sur la base de ce type de contrat. Pour pallier au manque temporaire dans l'attente de l'externalisation (outsourcing) et de pouvoir assurer les tâches d'appui administratif, la Défense recourt aux premiers emplois ROSETTA. Il est également fait appel aux réservistes dans un scénario de PVE directe. Quant à la politique de mutations pour les volontaires, elle se limitera aux mutations à la demande.

6. LA RESERVE: La Défense tend vers une plus grande flexibilité dans le recrutement, la formation, l'entraînement et la mise en œuvre en adaptant les limites d'âge pour l'incorporation, en élargissant les possibilités de réintégration, en ne limitant plus le réengagement à une durée de cinq ans, en facilitant la participation au recrutement externe pour les (candidats) militaires de réserve, en rendant la participation à la formation plus flexible. L'organisation améliore l'Employer Support. L'appui nécessaire sur le plan social doit être une plus-value et rendre ainsi le concept plus attractif. Elle améliore l'Employer Support. Elle réalisera une étude relatives aux implications (sociales, fiscales, ...) d'introduction d'un congé mission ...

7. FLEXIBILITE DES EFFECTIFS: Une flexibilité poussée de nos effectifs vise à obtenir une mise en œuvre plus optimale du personnel sur le lieu de travail et à davantage d'instruments permettant d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et de vie privée. La Défense et le personnel ont davantage de possibilités de faire mieux concorder la carrière avec les exigences changeantes de l'organisation et les besoins et attentes en constante évolution de l'individu. Des mesures sont proposées dans les domaines de la formation – carrière – régime de travail avec comme hypothèse de base que toutes les mesures ne peuvent être applicables à tous. La formation de base est statutaire, obligatoire et apporte au candidat militaire les compétences nécessaires pour la fonction de base pour laquelle il est recruté.

La formation continuée est statutaire et prépare à assumer un certain niveau de responsabilités. La formation complémentaire est non statutaire et apporte les connaissances professionnelles pour l'exercice d'une ou plusieurs fonctions.

Le changement de BHK est facilité compte tenu de l'évolution d'une part des besoins de la Défense et d'autre part des intérêts des individus. Vu la grande variété de métiers, il n'y a aucune nécessité de cloîtrer quelqu'un pendant des années dans son choix professionnel initial. Le militaire doit servir pendant une période minimum dans le métier afin de pouvoir prétendre à un changement de BHK, sauf raisons impérieuses. La Défense souhaite intégrer dans la carrière militaire les possibilités en matière d'environnement et de conditions de travail du secteur civil (public et privé). Le militaire peut passer de manière flexible de la Défense au secteur civil, privé ou public et vice versa.

8. NOUVEAU SYSTÈME D'AVANCEMENT: Les objectifs sont de mieux répondre aux besoins de l'organisation en promouvant les bonnes personnes ou les bonnes fonctions, en diminuant l'administration et en augmentant la transparence.

9. DEROULEMENT DE LA CARRIERE DANS LE CONTEXTE DE L'AUGMENTATION DE L'ÂGE DE LA PENSION : Toutes les propositions d'adaptation de la carrière des militaires doivent toujours tenir compte des défis suivants :

⇒ Le maintien de perspectives de carrière attractives pour toutes les catégories d'âge, du début à la fin de la carrière

⇒ Garantir un travail faisable et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

⇒ La prolongation de la carrière militaire reste possible après la mise à la pension par limite d'âge suivant deux systèmes soit par le biais de la prolongation volontaire des prestations (PVP) dans le cadre actif, soit par le biais de l'exercice d'une prestation volontaire d'encadrement (PVE) dans le cadre de la réserve.

⇒ L'épargne temps est rendue possible. Le personnel militaire aura la possibilité par le biais de l'épargne-temps de se constituer au fil de la carrière un crédit temps sur base de prestations fournies et de crédits non utilisés

⇒ L'option d'augmenter la durée d'engagement des militaires à durée limitée (BDL) pour la faire passer de 12 ans à 16 ans sous condition. La carrière double voie demeure le fil rouge dans le développement de la carrière du militaire

10. **LA REMUNERATION DU MILITAIRE:** La Défense veut une politique salariale attractive et motivante pour chaque collaborateur compte tenu de son niveau de responsabilité, la nature du travail et des prestations fournies et une indemnisation correcte des frais encourus. De plus, la Défense veut une simplification administrative pour l'octroi des indemnités et allocations. Le projet rémunération porte sur l'adaptation des échelles de traitement en vue de supprimer les iniquités, l'augmentation du pouvoir d'achat concrétisée à travers les allocations (titres repas, éco-chèques ...) et l'introduction de la rémunération flexible au moyen d'un plan cafétéria, l'optimisation du remboursement des frais médicaux et l'introduction de plus d'avantages extra-légaux.
11. **APPUI HR INDIVIDUEL AU NIVEAU TERRITORIAL:** Au niveau local, du personnel spécifique ayant des connaissances HR est mis en place en vue d'agir en qualité de conseiller expert pour le commandement et le personnel HR existants des unités avoisinantes, et en vue d'accompagner le militaire avant, pendant et après sa carrière.
12. **INTERNATIONALISATION/REVALORISATION:** L'objectif est de rendre les fonctions et formations internationales suffisamment attractives pour pouvoir envoyer les bonnes personnes et obtenir un retour sur investissement optimal.

En conclusion ces douze domaines, ne nous ont été présentés malheureusement que de façon générale. Nous souhaitons bien entendu en connaître les détails, afin de pouvoir entamer une concertation sociale, qui sera nécessaire dès le début et dans la globalité des différents projets à venir .Le but étant de garantir des mesures correctes et profitables à l'ensemble du personnel de la Défense .

Le mercredi 12 février nous avons pu exprimer nos premiers commentaires au Cabinet du Chef de la Défense et au DGHR .

Dès à présent la Défense doit enfin se rendre compte qu'elle est un employeur à part entière soumis à la concurrence du marché du travail. Les décideurs politiques auront un rôle crucial à jouer dans le soutien d'une politique HR pour cette vision 2030. Recruter et garder son personnel est et sera un défi majeur, considérant que le travailleur aura toujours le choix de continuer sa carrière professionnelle à la Défense... ou ailleurs !

Nous vous tiendrons bien entendu informé dès que nous aurons eu l'opportunité de recevoir plus d'informations sur ces douze domaines de travail.

Visitez notre site internet

WWW.CGSP-DEFENSE.BE

