



INFO-DEFENSE



IRW
CGSP



Mai-Juin 2020

DANS CE NUMÉRO...

Devenir délégué à la CGSP Défense	Page 02
Amélioration salariale pour les militaires	Page 03
La Défense, un outil pour la paix et au service de la population	Page 04
Chèques-repas et allocations d'éloignement pour les militaires	Page 05
Congé protection parentale corona, modification des congé officiers, PhEf 2020	Page 07
Modification de calcul de traitement des militaires du cadre de réserve, Chèque à la consommation de 300 euros	Page 08
La réglementation du cumul	Page 09
Les syndicats à la Défense, un peu d'histoire.	Page 11
Que ce passe-t-il du côté Well-Being, HCC juin 2020	Page 13
Air Traffic Controller (ATC) un métier passionnant	Page 15
L'évaluation professionnelle	Page 16



Vous avez fait le choix de vous affilier à la CGSP Défense afin d'être défendu par un syndicat qui fait réellement du syndicalisme, et qui n'apparaît pas comme une vaste entreprise de marketing...

Des Comités de concertation de base en passant par les visites des lieux de travail, vous aurez constaté que la représentativité de notre organisation au niveau local est de plus en plus marquée. En effet, lorsque les organisations syndicales sont invitées à représenter le personnel militaire au sein des Groupements de Quartiers, c'est la crédibilité de nos représentants qui fait la différence sur le terrain.

Le rôle du délégué: au travers de la participation active de nos délégués dans les casernes, la CGSP-Défense s'est engagée dans le combat du bien-être afin d'apporter, à tous, des conditions de travail décentes et modernes. Ce combat, nous le menons déjà au plus haut niveau dans les différents ACOS et DG, où nous ne manquons jamais de dénoncer les manquements, quels que soient les domaines pris en considération.

Aujourd'hui, pour mener ce combat encore plus loin, la CGSP-Défense recherche des jeunes qui sont prêts à s'engager à nos côtés afin de défendre les intérêts de leurs collègues face à des situations parfois intolérables

Le rôle de l'organisation face à son délégué: en tant que représentant local de l'organisation syndicale, celle-ci apporte son soutien dans les actions menées par nos délégués, ainsi que les formations nécessaires afin de pouvoir concerter et négocier avec l'autorité. Régulièrement, vous serez invité à participer à la vie active de l'organisation, tant au niveau régional que national.

Par la voie de la CGSP Défense, vous avez votre mot à dire. Rejoignez nos délégués, et ensemble devenons plus forts !

Intéressé ? Contactez-nous !
0477/ 26.59.66 ou 0472/ 36.16.58

CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

CGSP
Défense

Amélioration salariale pour les militaires

Le mercredi 10 juin, un accord a été signé entre les syndicats et le Chef de la Défense pour un futur alignement des traitements des militaires sur ceux de la Police.

À l'initiative du Ministre de la Défense et des syndicats, une analyse des salaires des militaires a été lancée. La première réalisation dans ce dossier est la détermination, de commun accord entre les quatre syndicats et le chef de la Défense. Avec cet accord, des négociations débiteront maintenant pour que l'écart entre les traitements des militaires et ceux des policiers soit comblé.

La première étape consistera à dégager la marge budgétaire nécessaire afin que l'alignement des salaires puissent débiter. Parallèlement, en collaboration avec l'autorité et un consultant indépendant, nous développerons les modalités de cette croissance salariale. Tenant compte de la situation politique actuelle, il sera proposé de reprendre cet alignement dans l'accord de gouvernement en vue de commencer la négociation syndicale.

Le recrutement et la rétention du personnel sont cruciaux pour la Défense. A la lumière tant de la situation du personnel actuelle que de l'évolution des effectifs de la Défense les prochaines années, le recrutement de suffisamment de jeunes dotés du profil adéquat est indispensable pour maintenir l'opérationnalité de la Défense.

L'amélioration de l'attractivité passe par la mise en œuvre équilibrée de mesures pour rendre le métier militaire concurrentiel sur le marché de l'emploi et ce plus particulièrement par rapport aux autres employeurs publics actifs dans le secteur de la sécurité.

En la matière, un salaire concurrentiel par rapport à celui offert par un employeur public tel que la Police est essentiel. Un premier benchmark avec la Police qui fut effectué en mai 2020 par l'Etat-Major de la Défense en collaboration avec les organisations syndicales représentatives fait apparaître qu'il existe de grosses différences en matière de traitement au désavantage des militaires. Comblé cet écart en matière de traitements contribuera à l'atteinte des objectifs de la Défense en matière de personnel et améliorera sa position concurrentielle sur le marché de l'emploi.

La CGSP Défense tient également à vous rassurer sur le fait que cette amélioration salariale n'est en aucune façon liée à une modification future de l'âge de la pension pour les militaires. Le dossier pension n'est plus à l'ordre du jour. Nous plaiderons toujours pour une pension à 56 ans au regard de la spécificité du métier de militaire.

La **CGSP** insiste sur le fait que redevenir concurrentiel sur le marché de l'emploi devra passer par une augmentation des rémunérations ! Les initiatives pour le personnel sont nécessaires mais doivent s'envisager en complément de revalorisation des traitements !



La Défense, un outil pour la paix et au service de la population

Nous sommes nombreux à saluer le travail de nos militaires et à soutenir activement une Défense modernisée, intégrée et plus efficace comme l'un des éléments cruciaux de notre politique étrangère et de sécurité.

Notre rôle crucial, celui de l'aide à la Nation; un rôle qui recouvre de nombreuses facettes et des missions parfois méconnues, comme le sauvetage en mer, les interventions en appui des services de sécurité civile en cas de catastrophe, les services de déminage d'engins explosifs, ou encore l'ouverture aux civils de l'« hôpital Militaire Reine Astrid ».

La Défense remplit également différentes tâches dites d'« appui », comme l'aide à la Police pour les sommets européens et internationaux (recherche d'armes, de corps, de munitions, opérations menées par des plongeurs-démineurs, aide apportée par la police militaire, intervention des maîtres-chiens, support médical), en cas d'inondations, (Génie, bateaux, sacs de sable, camions-benne), en cas de tempêtes et encore dans bien d'autres domaines.

Il faut néanmoins d'abord comprendre les mécanismes qui régissent l'action de l'armée en gestion de crise (aide à la Nation). La Défense est une **RÉSERVE STRATÉGIQUE FÉDÉRALE**. Les 3 mots sont importants.

- **RÉSERVE:** Signifie que ce sont des moyens supplémentaires engagés quand cela devient réellement nécessaire car la Défense n'est pas un service de secours comme les pompiers, les services de santé, les policiers...; elle agit avec des moyens limités pour l'ensemble du territoire.
- **STRATÉGIQUE:** Signifie que ces moyens ne sont engagés qu'à partir du moment où TOUS les moyens de première et deuxième lignes ont été engagés et risquent d'être saturés.
- **FÉDÉRALE:** signifie que les moyens sont engagés sur demande du Fédéral, la Défense n'intervient donc jamais d'initiative

L'actualité en cette période de crise sanitaire, a encore démontré le travail essentiel réalisé par la Défense, en effet la participation de la Défense à l'effort national dans la lutte contre le Covid-19 durant les trois derniers mois a apporté une aide non négligeable à beaucoup de nos concitoyens.

La Défense s'est organisée pour rester opérationnelle durant la crise du Covid-19. Des directives ont été diffusées au personnel. Une cellule de crise a été créée.

Nos militaires sont intervenus dans plusieurs domaines :

- Rapatriement des citoyens de l'UE, plus de 750 personnes
- Personnel médical à disposition des maisons de repos
- Coordination nationale pour le transport le stockage et la distribution des masques buccaux
- Trois ambulances militaires avec le personnel mis à disposition pour le transport des patients COVID-19
- Regroupement de tous les patients grands brûlés Belges à l'hôpital militaire afin de laisser la place dans les hôpitaux pour les patients COVID-19
- Soutien aux sans-abri
- Lancement d'une procédure d'achat pour 18 millions de masques buccaux

Nous pourrions encore citer bien d'autres choses effectuées par nos militaires durant cette période de crise sanitaire mais la liste serait trop longue.

Des missions quotidiennes de l'armée, qui est donc toujours bien actuelle et au service de la sécurité de la population belge. Tous ces aspects, et les collaborations et synergies qu'ils impliquent, justifient l'importance de maintenir une armée entraînée, motivée et bien équipée au service de la population. Et cela tant aujourd'hui que demain.



Un chèque-repas d'une valeur de 8 euros sera accordé aux militaires d'active et de réserve lorsqu'ils seront en service normal. Vous aurez droit à celui-ci dès que votre journée de travail sera commencée, si vous prenez une demi-journée de congé ou de récupération vous aurez droit à votre chèque-repas. Si vous effectuez une prestation de nuit par exemple de 20h00 à 04h00, vous avez droit à deux chèques-repas car il s'agit de deux jours de travail différents.

Si vous effectuez du travail à distance vous avez également droit aux chèques-repas.

Les militaires en formation, en exercice ou une opération, n'auront pas droit aux chèques-repas car ces prestations sont indemnisées d'une autre façon. Pas de chèque-repas non plus en cas de dispense de service, compensation en temps ou absence pour motif de santé.

Le système sera d'application dès que les textes seront publiés au Moniteur belge.

La **CGSP Défense** a néanmoins donné quelques remarques pour ce dossier:

- Les chèques-repas restent un benefit et ceux-ci n'apportent rien en matière de revalorisation salariale et de pension
- Les chèques-repas ne sont pas non plus une valeur ajoutée pour la sécurité sociale.
- La **CGSP Défense** est convaincue que ceux-ci sont nécessaires afin d'améliorer le pouvoir d'achat des militaires

En conclusion la **CGSP Défense** a donné un avis favorable concernant chèques-repas mais insiste néanmoins sur le fait que les négociations concernant la revalorisation salariale afin d'aligner le salaire des militaires à ceux de la police fédérale doivent rester la priorité.



L'allocation d'éloignement est octroyée aux candidats militaires et aux militaires du cadre actif comme du cadre de réserve, se trouvant dans la sous position "en service normal" et dont le lieu habituel de travail est situé en Belgique. Le militaire qui participe à un exercice ou à une opération n'a pas droit à l'allocation car il se trouve dans une autre sous-position qu'en service normal.

Cette allocation vise à compenser les coûts indirects générés sur le plan social et familial suite au temps de parcours nécessaire pour se rendre vers les différents quartiers ou infrastructures de la Défense. En effet, la distance moyenne qu'effectuent les militaires (53 km) pour se rendre sur leur lieu habituel de travail est très largement supérieure à celle effectuée par les travailleurs du secteur privé (20 km).

L'éloignement géographique entre le domicile et le lieu habituel de travail, le bureau satellite ou le lieu du déplacement de service, exprimé en kilomètres, sert donc de base pour fixer le montant de l'allocation par trajet effectué. Toutefois, cette allocation ne vise absolument pas à couvrir les frais de déplacement, mais bien à compenser les coûts indirects causés par le temps de déplacement domicile – lieu de travail.

L'allocation d'éloignement est due par trajet d'une distance minimum de 20 km effectivement exécuté pour se rendre depuis le domicile vers, selon le cas, le lieu habituel de travail, le bureau satellite ou le lieu de déplacement de service, et inversement. En dérogation à cette règle, lorsque le militaire loge sur son lieu habituel de travail, sans que cela soit lié à un déplacement de service, il a droit à deux fois l'allocation correspondant à la distance entre son domicile et le lieu habituel de travail pour chaque jour pendant lequel il a effectué des prestations

Le montant de l'allocation est fixé sur la base d'une distance minimale de 20 km et augmente par intervalle de 10 km et cela selon la distance parcourue entre le domicile et le lieu habituel de travail, le bureau satellite ou le lieu du déplacement de service. Le montant de l'allocation est maximalisé à la distance de 200 km.

A titre d'exemple le militaire pour lequel le lieu habituel de travail est à 100 km de son domicile aura droit à un montant brut de 69,11 euros pour une semaine de travail complète. Le montant est évolutif en fonction de la distance, sur la page suivante un tableau avec les montants auquel il faut ajouter le coefficient d'index de 1,74.

Pour effectuer le calcul de l'exemple ci-dessus, prendre le coefficient de 3,97 dans le tableau x 10 trajets x l'index de 1,7410 = 69,11 euros.

Le système sera mis en vigueur le deuxième mois après la publication au Moniteur belge.

La **CGSP Défense** se réjouit de cette nouvelle et reste à votre disposition si vous avez des questions



Afstand traject Distance trajet x Km	Bedrag traject Montant trajet EUR
< 20	0
$20 \leq x < 30$	1,17
$30 \leq x < 40$	1,52
$40 \leq x < 50$	1,87
$50 \leq x < 60$	2,22
$60 \leq x < 70$	2,57
$70 \leq x < 80$	2,92
$80 \leq x < 90$	3,27
$90 \leq x < 100$	3,62
$100 \leq x < 110$	3,97
$110 \leq x < 120$	4,32
$120 \leq x < 130$	4,67
$130 \leq x < 140$	5,02
$140 \leq x < 150$	5,37
$150 \leq x < 160$	5,72
$160 \leq x < 170$	6,07
$170 \leq x < 180$	6,43
$180 \leq x < 190$	6,78
$190 \leq x < 200$	7,13
≥ 200	7,48

Le congé de protection parentale corona

Malgré nos nombreuses demandes sur le sujet et après la décision initiale de la Défense de ne pas octroyer ce congé aux militaires (mais bien au personnel civil) sous prétexte que le télétravail reste la norme, la Défense s'aligne enfin sur les autres départements de la Fonction Publique. Dès la publication l'arrêté royal, les militaires pourront:

- Pour les mois de juillet et août 2020, demander un congé de protection parentale corona avec une diminution des prestations de moitié ou d'un cinquième.
- Pour les mois de mai, juin, juillet et août 2020, demander à convertir le congé de protection parentale avec une diminution des prestations de moitié ou d'un cinquième déjà en cours en congé de protection parentale corona.

Qu'est-ce que le congé de protection parentale corona ?

Il s'agit d'un nouveau congé de protection parental. Ce congé a pour but d'aider les travailleurs à concilier leur travail avec le temps nécessaire pour s'occuper de leurs enfants) pendant la crise du coronavirus. Ce nouveau congé de protection parental cohabite avec le congé de protection parental ordinaire qui existe déjà.

La nouvelle formule prévoit des conditions d'accès plus souples que le congé parental ordinaire, une allocation plus élevée et une procédure de demande rapide

Qui peut prendre un congé de protection parentale corona ?

- Les parents d'au moins un enfant de moins de 12 ans ou de moins de 21 ans en cas de handicap.
- Les parents adoptifs d'un enfant de moins de 12 ans ou de moins de 21 ans en cas de handicap, qui est inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers comme membre de votre ménage.
- Les parents d'accueil d'un enfant de moins de 12 ans ou de moins de 21 ans en cas de handicap qui a été placé dans votre famille par le tribunal ou par un service de placement agréé par la communauté compétente.

La **CGSP Défense** reste à votre disposition si vous avez des questions sur ce type de congé



Modification pour les congés officier

A partir de janvier 2021, les officiers auront droit annuellement à 40 jours de congé. Ces congés seront pris uniquement pour les jours de travail. Les samedis, dimanches et jours fériés à la Défense et jours de congé de compensation encadrés par des jours de congé de vacances ou des dispenses de service du Département ou une combinaison des deux, ne seront plus à compter comme jours de congé de vacances ou de dispenses de service du Département.

Les officiers recevront également 5 dispenses de service du Département

l'objectif est l'harmonisation des dispositions relatives aux officiers sur les dispositions applicables aux sous-officiers.

Les tests d'aptitude physique 2020 et les mesures COVID-19

Les PhEF seront organisés autant que possible au deuxième semestre 2020 dans les conditions suivantes :

- Une analyse de risques doit être effectuée par la SLPPT afin de pouvoir exécuter les tests dans les meilleures conditions et afin d'assurer la sécurité du personnel.
- Le personnel pour lequel l'épreuve est statutaire devra faire ses PhEF pour le 15 décembre 20 au plus tard, néanmoins le comité de délibération pourra accorder un report.
- Aucune mesure statutaire ne sera liée à la non-exécution des tests ou à la non-réussite de ceux-ci à l'exception des candidats.
- Le test de 2400 mètres devra être effectué en respectant les distanciations sociales.
- Pour le test vélo et le side bridge, des mesures d'hygiène devront être appliquées.



Modification de la méthode de calcul de traitement des militaires du cadre de réserve

La modification de la méthode de calcul de traitement des militaires du cadre de réserve qui effectuent des rappels et des prestations, était nécessaire et urgente afin d'augmenter l'attractivité de la réserve.

Dans le système actuel, le traitement mensuel, lorsqu'il n'est pas entièrement dû, est fractionné en trentième. Avec cette modification de calcul, le traitement incomplet dû aux militaires du cadre de réserve effectuant des rappels et des prestations, sera fractionné en vingtième et non plus en trentième.

De cette façon les prestations effectuées par personnel du cadre de réserve seront rémunérées correctement. En effet dans de nombreux cas, le militaire du cadre de réserve doit interrompre son activité professionnelle dans le milieu civil pour effectuer des prestations au sein de la Défense, sans que cela soit compensé par son employeur. Etant donné que la durée de ces prestations est en général limitée dans le temps et que le nombre de jours ouvrables mensuels est en moyenne de vingt, la méthode de calcul du traitement est adaptée vers la règle de vingtième par jour de travail effectif. Une limite de vingt vingtièmes par mois étant imposée.

Concrètement, cela signifie qu'un militaire du cadre de réserve qui, par exemple, effectue 5 jours de rappel au cours d'un mois, a droit, en vertu du nouveau système, à 5/20 d'un traitement mensuel complet.

Si le même militaire effectue des prestations pendant 22 jours au cours du même mois calendrier, il reçoit 20/20 du traitement mensuel complet.

La CGSP Défense ne peut qu'approuver cette amélioration de la situation actuelle pour les militaires du cadre de réserve. Toutefois, force est de constater que ce projet ne peut être considéré que comme une première étape dans le cadre de la revalorisation et l'attractivité du statut des militaires de réserve

Chèque à la consommation de 300 euros

La crise du coronavirus a fait des dégâts au niveau de l'économie du pays, le gouvernement prend donc des initiatives afin de soutenir les secteurs en difficultés comme l'Horeca ou la culture , un chèque à la consommation de 300 euros payé par l'employeur sera accordé aux travailleurs Belges,

La **CGSP Défense** a posé la question à l'autorité quant à savoir si la Défense, en tant qu'employeur, accordera ce chèque à l'ensemble de son personnel.

La réponse de l'autorité est assez claire, la Défense attend les directives du gouvernement en ce qui concerne l'octroi de ce chèque aux militaires .

Pour la **CGSP** le Personnel de la Défense a le droit d'en bénéficier tout comme les autres citoyens.



La réglementation du cumul

Le cumul désigne l'activité qui est exercée en dehors du cadre de la profession militaire, comme par exemple un travail d'appoint, la gestion d'un commerce, mais peut aussi être non imposable sous la forme d'un « mini-job », d'un « flexi-job » ou de bénévolat. Ces activités se déroulent exclusivement en dehors des heures normales de service.

Pour le militaire du cadre actif, le cumul est en principe interdit. Une dérogation doit être demandée auprès de la DGHR par model B .La directive pour le cumul des militaires est DGHR-GID-CUMUL-001. Le bénévolat n'est pas un emploi et est autorisé, attention: pompier volontaire est bien un cumul et doit être demandé par Mod B.

Pour obtenir une dérogation, l'exercice du cumul doit satisfaire aux critères de contrôle et aux règles de fonctionnement et de gestion mentionnés ci-après.

- L'exercice du cumul ne peut avoir d'influence sur la disponibilité à remplir la fonction Mil ni sur le bon fonctionnement du service.
- L'exercice du cumul ne peut entraîner une violation des données relatives au service, qui, par leur nature, tombent sous le coup de l'obligation du secret professionnel.
- L'activité exercée ne peut avoir d'influence négative sur la santé ou la sécurité physique du membre du personnel
- Il ne peut y avoir de confusion entre l'intérêt lié au cumul et celui de la Défense.
- L'exercice du cumul ne peut entraîner l'usage de matériel appartenant à la Défense.
- Le militaire qui exerce une activité en cumul est tenu de respecter les obligations sociales et fiscales propres à son activité.
- La durée de l'activité en cumul ne peut pas être supérieure à 20 heures par semaine et à 80 heures par mois.
- Afin de permettre au candidat militaire de se consacrer entièrement à la formation dont la réussite conditionne le maintien de l'emploi, l'exercice de l'activité en cumul n'est en principe pas autorisé durant la formation de base
- Le militaire DOIT suspendre lui-même l'exercice de son activité en cumul en cas d'AMS et de RTEMS.

L'absence pour motif de santé (AMS) est un critère d'appréciation de la demande, la demande d'autorisation d'exercer une activité en cumul sera en principe toujours présentée au MOD avec un avis défavorable, si le militaire totalise plus de 60 jours d'AMS pour l'ensemble des trois années calendrier (du 01 Jan au 31 Dec) précédant l'introduction de la demande. Les jours d'AMS dus à un accident survenu ou à une affection contractée en service et par le fait du service ne seront pas pris en considération.

Le chef de corps peut, lorsque l'intérêt du service l'exige, proposer à tout moment la suspension ou la révocation de l'autorisation de cumul. Il établit à cette fin un Mod B contenant un exposé de la motivation de sa proposition. L'occasion sera offerte à l'intéressé de joindre un mémoire pour faire valoir ses moyens de défense éventuels.

Les mesures à prendre lorsqu'un militaire ne respecte pas les prescriptions relatives au cumul relèvent de la compétence du chef de corps. Vous trouverez ci-dessous les différents types d'action possible.

Il appartient au chef de corps, sur la base de la gravité des manquements de décider de la procédure à engager. Il convient néanmoins de respecter une certaine progressivité dans les mesures proposées. Le chef de corps peut déroger au principe de la progressivité lorsque le militaire exerce ou a exercé une activité professionnelle pendant une AMS.

En cas de manquements aux dispositions relatives à l'exercice d'un cumul, le chef de corps :

- Peut engager une procédure disciplinaire
- Peut proposer une suspension ou une révocation de l'autorisation de cumul.
- Peut proposer une mesure statutaire
- Doit informer l'administration des Lois Sociales du SPF Sécurité Sociale, le Service de l'inspection de l'ONSS ou le Service d'Inspection de l'ONEM s'il y a des soupçons ou des constatations d'irrégularités dans les matières en relation avec les lois sociales ou le travail au noir.



CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

Activité complémentaire de type mini-jobs :

Introduit le 15 juillet 2018, le système des activités complémentaires type mini-jobs constitue une forme d'occupation qui permet aux travailleurs de gagner des revenus complémentaires non imposables sous les formes suivantes :

- Travail associatif: Il s'agit des services réalisés contre indemnité au profit d'associations socioculturelles ou d'administrations publiques. Les services ne peuvent pas être de nature professionnelle : il s'agit par exemple de guides, de coaching sportif, d'accompagnement dans les activités scolaires, etc.
- Service de citoyen à citoyen: Il s'agit des services occasionnels réalisés contre indemnité d'une personne privée à une autre personne privée. Les services ne peuvent pas être de nature professionnelle, il s'agit par exemple de tondre la pelouse, d'effectuer de petits travaux d'entretien dans l'habitation, de donner des cours particuliers à domicile, etc.
- Économie collaborative: Il s'agit des services que vous délivrez durant votre temps libre pour une plate-forme d'économie collaborative reconnue.

Vous pouvez gagner jusqu'à 6.250 euros par année et maximum 510,83 euros par mois (montants indexés 2019). Si les revenus sont perçus dans le cadre d'une activité sportive, ils peuvent atteindre 1.041,66 euros par mois, mais la limite annuelle de 6.250 euros reste néanmoins d'application dans tous les cas.

Une occupation dans le cadre d'un mini-job ne doit pas être couverte par un contrat de travail, mais par contre, depuis le 15 juillet 2018, elle doit être déclarée. Si une association fait appel à quelqu'un pour effectuer une tâche rémunérée pendant son temps libre, cette association doit faire une déclaration. Dans le cadre du service de citoyen à citoyen, la déclaration doit être faite par l'intéressé. Si vous exercez un mini-job comme pensionné, vous devez TOUJOURS en informer le Service fédéral des pensions.

Attention: la Cour Constitutionnelle a annulé la loi du 18 juillet 2018. Vous pouvez toujours pratiquer un mini-job jusque fin 2020. A partir de 2021, ce ne sera plus possible!

Activité complémentaire de type flexi-jobs:

Introduit le premier décembre 2015 dans le secteur de l'horeca, le système des flexi-jobs constitue une forme d'occupation qui permet aux travailleurs de gagner des revenus non imposables. Depuis le premier janvier 2018, les flexi-jobs sont également autorisés dans le commerce de détail et pour les pensionnés.

Le recours aux flexi-jobs est réservé exclusivement aux secteurs suivants :

- Boulangeries/pâtisseries et salons de consommation annexés à une pâtisserie
- Commerce alimentaire
- Commerce de détail indépendant
- Commerce de détail alimentaire
- Moyennes entreprises d'alimentation
- Horeca
- Grandes entreprises de vente au détail
- Grands magasins
- Coiffure et soins de beauté
- Secteur du travail intérimaire



Les montants autorisés sont illimités, Toute occupation dans le cadre d'un flexi-job doit être couverte par deux contrats : un contrat-cadre et un contrat de travail. Le contrat-cadre contient l'intention de procéder à une occupation dans les liens d'un flexi-job et fixe les modalités relatives à cette occupation. L'occupation effective dans le cadre d'un flexi-job est réglée via un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, conclu par écrit ou verbalement. Si vous exercez un flexi-job comme pensionné, vous devez TOUJOURS en informer le Service fédéral des pensions.

Bénévolat:

Le bénévolat n'est pas un emploi ou une profession et est donc autorisé. Le bénévolat est non imposable, mais les indemnités de défraiement pour les frais réels sont limitées jusqu'au maximum 34,71 euros par jour et 1.388,40 euros par année (montants indexés 2019).

La pension et le cumul:

Si vous envisagez d'exercer une activité professionnelle dès votre mise à la retraite ou ultérieurement, prenez aussi connaissance de la page intranet « pensionné et toujours en activité ».

Si vous avez des questions concernant la réglementation du cumul, votre délégué **CGSP Défense** pourra vous aider, n'hésitez pas à nous contacter.

Les syndicats à la Défense, un peu d'histoire.

En 1975, le régime disciplinaire appliqué aux forces armées belges subit de profondes modifications. En effet le 14 janvier de cette année-là une nouvelle loi modifiant le règlement de discipline militaire des forces armées était promulguée. Parmi les nombreuses innovations qu'introduisait ce texte figurait la liberté pour les militaires de s'affilier à une organisation syndicale. L'article 16 de la loi du 14 janvier stipulait en effet que :

- *Les militaires des cadres actifs des forces terrestre, aérienne et navale peuvent s'affilier soit à des associations de personnel militaires reconnues, soit à des organisations syndicales reconnues comme représentatives du personnel de la fonction publique.*
- *Toute forme de grève est interdite aux militaires.*

La reconnaissance du syndicalisme dans les forces armées belges en 1975 fut l'aboutissement d'un processus qui avait commencé dès le début de ce siècle. On peut dire que trois groupes jouèrent un rôle prépondérant dans ce processus.

- Le personnel militaire de carrière et plus particulièrement, les sous-officiers le déclencha.
- Le parti socialiste
- Les grands syndicats interprofessionnels et plus particulièrement, la **CGSP** le conduisirent à son terme.

Comme dans la plupart des autres pays occidentaux, c'est au niveau des échelons intermédiaires de la hiérarchie, c'est-à-dire au niveau des sous-officiers, que démarra, en Belgique, le processus de syndicalisation du personnel militaire. En gros, on peut distinguer trois grandes étapes dans le développement du syndicalisme militaire en Belgique.

La première étape de 1920 à 1961:

Jusqu'en 1934, les sous-officiers belges n'avaient pas de statut particulier, leur sort se confondait avec celui de la troupe et était très précaire. Par exemple, ils étaient soumis au réengagement annuel, devaient loger à la caserne, étaient soldés et ne pouvaient se marier que sous certaines conditions. Cet ensemble de vexations donna naissance très tôt à un sentiment de privation relative chez les sous-officiers. Néanmoins, jusqu'à la première guerre mondiale, ce sentiment de privation relative ne donna lieu qu'à des actes de révolte individuels. Pour que se développe une certaine prise de conscience collective de la part des sous-officiers, il fallut attendre la guerre 1914-1918. ceux-ci s'aperçurent que, non seulement, ils savaient exécuter les ordres mais qu'ils savaient "commander" et faire preuve d'une initiative dont on avait jusqu'à présent nié l'existence. Ils prirent conscience de leur force

Afin de défendre leurs intérêts moraux et matériels, ils créèrent, avec l'accord du ministre de la guerre, à partir de 1920, des associations locales. Ces associations locales se regroupèrent très vite pour former l'Association des Sous-officiers de Belgique (A.S.O.B.). Le 18 janvier 1924, l'A.S.O.B. se transforma en ASBL sous le nom de l'Alliance Mutuelle des Sous-officiers de Belgique (A.M.S.O.B.).

Les objectifs de l'A.M.S.O.B. étaient plutôt de nature philanthropique et concernaient surtout la défense des intérêts moraux de ses membres. L'essentiel de l'activité de l'A.M.S.O.B. fut centrée sur la question du statut des sous-officiers. Ce statut fut finalement voté en 1934. la loi du 27 juillet 1934 portant statut des Sous-officiers de carrière apportait, entre autres, la stabilité de l'emploi, l'avancement par ancienneté, un traitement en rapport avec celui des agents de l'Etat de rang identique et un régime disciplinaire approprié.

Jusque 1961 différentes associations principalement de sous-officiers virent le jour afin de préserver et de modifier certains statuts pour nos militaires

La deuxième étape de 1961 à 1972:

Jusqu'en 1961, les sous-officiers demeurèrent les seuls militaires à être regroupés en associations professionnelles. Cependant, vers la fin des années 1950, un certain mécontentement se fit sentir chez les officiers et chez les caporaux et soldats volontaires. Ce mécontentement, lié au prestige fort bas dont jouissait l'armée à cette époque, fut à l'origine de la création, en 1961, de l'Association des Officiers en Service Actif (A.O.S.A.) et de l'Association des Soldats et Caporaux de Carrière de Belgique (A.S.C.C.B.).

Un pas important dans le processus de syndicalisation de l'armée belge fut franchi le 20 octobre 1964, avec la création, par arrêté royal, d'une Commission Consultative du Personnel Militaire des forces terrestre, aérienne et navale (C.C.P.M.). Cette commission était composée de 42 membres, dont six désignés par le ministre de la Défense nationale. Les autres étaient désignés par les associations professionnelles reconnues officiellement par le ministre, soit :

- 12 membres de l'A.O.S.A., pour les officiers
- 12 membres de l'A.M.S.O.B. pour les sous-officiers
- 12 membres de l'A.S.C.C.B. pour les caporaux et les soldats de carrière.

L'article 7 de l'A.R. du 20 octobre 1964 stipulait que le ministre devait soumettre à l'avis de la Commission toutes les questions présentant un intérêt général relatif à la situation des trois catégories de militaires qui en font partie. Si la question ne présente un intérêt que pour une ou deux catégories de militaires, le ministre la soumet à l'avis d'une commission restreinte dans laquelle ne siègent, dans la délégation du personnel, que des représentants de la ou des catégories intéressées. Quant aux associations, elles peuvent demander au ministre de soumettre à l'avis de la commission, ou d'une commission restreinte, les questions concernant la situation statutaire des militaires. Le ministre peut toutefois ne pas donner satisfaction et il n'est pas lié par les avis de la commission. Il est néanmoins tenu de faire connaître aux associations représentées aux délibérations, les motifs pour lesquels sa décision n'est pas conforme à l'avis par la commission.

En 1966 les nouveaux statuts proclamaient que l'association avait pour but de déployer toute activité de nature à favoriser la défense des droits et des intérêts professionnels et sociaux de ses membres. L'aspect professionnel de l'association passait donc clairement au premier plan. Cette modification des statuts préparait en fait la dernière étape du processus de syndicalisation en Belgique.

La troisième étape de 1972 à nos jours :

Si ce sont les militaires qui ont amorcé le processus de syndicalisation en Belgique, l'ultime étape vers la reconnaissance du syndicalisme à l'armée fut davantage le fait des grands syndicats civils et du parti socialiste. Tant que les militaires ne s'étaient pas organisés en associations professionnelles et, surtout, tant que ces associations n'avaient eu que peu de pouvoir, les syndicats civils ne s'étaient guère plaints de leur exclusion du milieu militaire. Mais au début des années 1970, la situation avait considérablement évolué. Les associations professionnelles étaient devenues des interlocuteurs valables face aux autorités militaires.



La principale motivation des syndicats civils, quand ils demandèrent la reconnaissance du syndicalisme à l'armée, fut de mettre fin au monopole des associations professionnelles militaires, non pas tant dans le but d'augmenter le nombre de leurs adhérents, mais bien à cause du caractère corporatif des associations professionnelles. Par ailleurs, l'armée faisant partie de la fonction publique, il semblait normal aux syndicats civils que les militaires puissent bénéficier des mêmes droits que les fonctionnaires, parmi lesquels le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix. Les militaires constituaient, avec les gendarmes, le seul groupe professionnel belge à ne pas encore être représenté par un syndicat quel qu'il soit.

Enfin, il ne fait pas de doute que la grande tradition syndicale en Belgique explique, dans une certaine mesure, pourquoi les barrières psychologiques à l'encontre du syndicalisme en milieu militaire ont cédé beaucoup plus vite qu'ailleurs et pourquoi, comparé à d'autres pays, la syndicalisation du personnel militaire n'a finalement soulevé que peu d'opposition et est apparue comme une évolution normale.

Le principe d'autoriser les militaires à s'affilier à une organisation syndicale de leur choix, soit une association professionnelle, soit un syndicat représentatif de la fonction publique fut inscrit dans les déclarations gouvernementales de 1972 et de 1973. La déclaration gouvernementale de 1974 précisa, elle, que le statut syndical militaire devrait être semblable à celui de la fonction publique, tout en tenant compte de la spécificité militaire



En 1975, la loi portant le règlement de discipline des forces armées autorisait les militaires à s'affilier soit à des associations reconnues du personnel militaire, soit à des organisations syndicales reconnues comme représentatives du personnel de la fonction publique les portes de l'armée étaient ouvertes aux syndicats civils interprofessionnels, à savoir la **Centrale Générale des Services Publics (CGSP)** et la Centrale Chrétienne des Services Publics (C.C.S.P.)

A l'heure actuelle, les militaires sont représentés par les organisations syndicales représentatives suivantes, **La CGSP**, la SLFP, la CSC et la CGPM.

La dernière étape légale du processus de syndicalisation eut lieu le 11 juillet 1978 avec la loi organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire des forces terrestres, aériennes, navales et du service médical. Cette loi précisa les domaines de compétence des syndicats.

En Belgique, le syndicalisme à l'armée est devenu un fait, il serait donc de nos jours faux d'affirmer que le syndicalisme est, par définition, incompatible avec les missions de la Défense.



Gestion de l'amiante dans les infrastructures de la Défense :

La gestion de l'amiante à la Défense se base sur la directive DGMR-SPS-PRMIL-ISEX-008. Il est rappelé que pour le personnel responsable des contrôles amiante il existe deux modules de formation de base EP 9303 et EP 9304 ainsi qu'un cours de rafraîchissement d'une durée de 04 heures. Ces formations sont données à Tournai, elles ont pris du retard à cause du COVID 19. Le bilan de gestion de l'amiante infra 2019 a été analysé lors d'une réunion technique avec les syndicats, il s'avère que l'inventaire est mieux suivi, et les documents mieux remplis. Le problème persiste néanmoins dans les petits quartiers certainement à cause d'un manque de personnel formé.

Problématique Chrome 6 :

Le chrome 6 (aussi appelé chrome hexavalent) est cancérigène et le travailleur peut y être exposé particulièrement par la peau ou les voies respiratoires. Il peut se former lors de certains travaux de type destructif sur des matériaux ou produits contenant du chrome ou des chromates (ex: décapage peintures, usinage, soudage inox).

La problématique du chrome 6 n'est pas nouvelle et des mesures de protection des travailleurs existent déjà depuis de nombreuses années en matière de produits dangereux, et ce compris pour le chrome 6. Des substituts ont été rapidement introduits dès la fin des années 90 et depuis 2014 la Défense ne commande plus aucune peinture au chrome.

La Défense applique le système dynamique de gestion des risques et entend poursuivre ses efforts afin de réduire le risque d'exposition des travailleurs à un niveau aussi bas que techniquement possible. Afin de maîtriser les risques au maximum, les prochaines analyses de risque se concentreront davantage sur le matériel qui présente encore une couche de protection contenant des chromates et qui pourrait dégager du chrome 6 lors de certaines activités (phases d'entretien, de maintenance ou modification).

Les GesMat ont reçu des instructions pour réaliser un inventaire centralisé du matériel contenant du chrome 6

Les SLPPT ont également reçu des instructions pour les orienter dans leur analyse spécifique du risque chrome 6 (un guide, un exemple pratique, des recommandations,...). Ils peuvent ainsi aider les unités à inventorier les activités susceptibles d'être concernées et procéder à une analyse de risque au niveau local.

D'ici début septembre, tous les SLPPT auront également reçu des instructions pour mettre en place une stratégie de détection résultant de l'analyse de risque. Ils pourront ainsi notamment mettre à disposition des kits de détection ponctuelle réagissant au contact du chrome 6 dans le but d'appuyer les unités qui auraient besoin de tester du Mat suspect. Le résultat sera à communiquer au GesMat concerné qui pourra ainsi valider le résultat et compléter cet inventaire.

Aspects médicaux

La Défense n'a reçu jusqu'à présent aucune plainte de santé qui aurait un lien avec ce sujet.

Les médecins du travail (AMT) interrogent et questionnent les patients pendant l'examen médical, avec une attention spéciale pour les pathologies liées à l'utilisation d'un agent chimique pendant le travail. Les médecins du travail sont sensibilisés à la problématique chrome 6 et pratiquent déjà la biosurveillance. Ils ont comme instruction de poursuivre ce biomonitoring. Il leur est aussi demandé de prêter une attention particulière à cette problématique pendant les visites des lieux de travail et à l'utilisation correcte des EPI.

Toute personne qui estime avoir subi des dommages dus à une exposition (historique) au chrome peut demander une indemnisation (pension de réparation). Le médecin du travail est également tenu de signaler toute maladie professionnelle. Le SLPPT fera tout son possible pour fournir toutes les données disponibles concernant l'exposition historique au chrome si une demande d'attribution d'une pension de réparation est introduite.

L'autorité doit continuer à avoir une attention soutenue et continue en ce qui concerne la problématique chrome 6.

Les poussières de quartz

L'exposition aux poussières de quartz (poussière cristalline) respirables générée par des procédés de travail. Pour ce genre de poussière il est préférable d'utiliser des masques FFP3.

Les travaux susceptibles d'exposer les salariés à l'inhalation de poussières de silice cristalline sont présents dans la majorité des industries de manufacture et de construction. Or, les effets sur la santé de ce minéral peuvent être particulièrement graves et invalidants (notamment la silicose). Il convient donc de réduire les expositions professionnelles à la silice cristalline au niveau le plus bas possible.

La silice existe à l'état libre sous forme cristalline ou amorphe, et à l'état combiné sous forme de silicates. Les principales variétés cristallines de la silice sont le quartz, la cristobalite et la tridymite. À l'état naturel, la **silice cristalline** (et notamment le **quartz**) est présente dans de nombreuses roches (grès, granite, sable ...). De ce fait la silice cristalline est présente dans de nombreux produits comme les **bétons**, les **mortiers**, les **enduits de façade**...

Il y a une exposition limitée aux poussières de quartz au sein de la Défense, néanmoins, il faut vérifier dans quels cas il y a exposition, cibler la sensibilisation et, si nécessaire, prévoir des mesures surtout dans les bataillons de génie, lors de l'exécution de chantier. Les conseillers en prévention devront avoir une attention particulière à ce problème lors des visites sur le lieu de travail dans le cadre d'une sensibilisation ciblée.

Exposition au gaz d'échappement

Lors du HCC du 19 avril, une saisine a été établie faisant état d'un problème d'exposition aux émissions de gazole dans les garages, les hangars couverts et les ateliers, un inventaire des situations locales où les risques peuvent être insuffisamment maîtrisés a été commencé et reste à ce jour incomplet mais a permis de confirmer ce problème à l'échelle de la défense.

Les systèmes d'extraction fixes ne sont pas présents, ou ne fonctionnent pas, ou ne sont pas adaptés au type de véhicule. Il existe des moyens appropriés (fixes / mobiles) dans certains endroits mais ils ne sont pas utilisés en raison d'un manque de sensibilisation du personnel.

Outre les émissions de moteur à gazole/diesel, la problématique a été élargie à tous les systèmes de combustions de carburants de la Défense dans les endroits où des accumulations de gaz d'échappement sont possibles.

Pour chaque activité, un inventaire des situations à risque possibles est établi. Cet inventaire sert dans un premier temps à détecter et corriger les problèmes infra urgents. Sur base des rapports d'observation des SLPPT locaux, l'inventaire pourra être complété.

Une note a été envoyée à tous les chefs de Corps afin que ceux-ci prennent conscience de ce problème et réalise l'inventaire dans leur unité.

Les mesures proposées afin d'améliorer la situation sont, d'acheter des systèmes d'extraction adaptés, de réparer les installations existantes, de mener une campagne de sensibilisation au niveau du personnel.

Fournitures de matériel de protection COVID 19

Pour l'exécution des missions essentielles aussi bien en Belgique qu'à l'étranger, les syndicats ont demandé à la Défense que les EPI (gel hydroalcoolique, masques buccaux, kit de démarrage) soient mis à la disposition des travailleurs et que les notices d'utilisation répondent aux recommandations des experts.

Des Kits de démarrage ont été distribués à partir du 15 mai en collaboration avec J4.

Pour les opérations à l'étranger il est autorisé de passer par les achats locaux si la livraison n'est pas possible dans les délais.

Test- Contamination-quarantaine

PCR: consiste à prendre un prélèvement naso pharyngite afin de rechercher si le virus est présent

Test sérologique: consiste à rechercher s'il y a des anticorps dans le sang (preuve d'immunité).

Le testing pré-mission à l'étranger se fera le plus près possible du départ, idéalement 2 jours ouvrables avant le départ et sera combiné à une période de quarantaine de 14 jours. La sérologie est pratiquée pour les missions fréquentes (air crews) et lors de contacts à risque. Le testing post-missions n'est pas utile pour prouver une contamination liée à une mission.

Procédure en cas de contaminations avérées ou suspectes, le patient sera écarté immédiatement, les mesures d'hygiène du logement seront effectuées. Le patient sera mis en isolement à son domicile avec des mesures d'hygiène pendant une durée de 14 jours.

En opération ou en poste à l'étranger, établir un diagnostic précoce, isoler le malade, le traiter, évacuer le plus tôt possible les cas positifs ou suspects, faire le suivi des contacts à risque.

L'utilisation du thermomètre IR

L'autorité et le médecin du travail ne sont pas favorables à l'utilisation du thermomètre infrarouge pour les raisons suivantes :

- Les symptômes ne sont pas toujours accompagnés de fièvre
- la mesure de la température corporelle demandent beaucoup de temps et de personnel
- L'ordre des médecins préconise le fait que la température frontale doit être prise par du personnel médical équipé d'équipement de protection individuelle.

En conclusion, la prise de température demanderait une charge de travail exceptionnelle que la Défense n'a pas les moyens de fournir.

La CGSP Défense reste attentive aux différents points Well-Being et au bien être du personnel.



Air Traffic Controller (ATC) un métier passionnant

Afin que la défense puisse utiliser ses moyens aériens, elle a besoin de pilotes et de techniciens. Parmi ceux-ci figurent les contrôleurs du trafic aérien ou ATC, mieux connus dans le monde civil comme aiguilleurs du ciel.

Les ATC ont pour missions de garantir la sécurité aérienne sur et autour d'un aéroport ainsi que dans l'espace aérien belge et Grand-Ducale. Leurs principales tâches sont de maintenir une distance suffisante entre les avions ainsi qu'entre les avions et les véhicules/obstacles au sol ceci afin d'éviter toutes collisions.

Il existe deux types de contrôleurs aériens :

- Les contrôleurs travaillant sur un aéroport
- Les contrôleurs de la circulation aérienne régionale

Les aéroports militaires sont entourés par des zones de contrôle. Les avions, militaires et civils, qui y opèrent sont en contact soit avec la tour de contrôle soit avec la salle d'approche.

Les contrôleurs de la circulation aérienne régionale travaillent depuis le 2 Décembre 2019 dans le centre de contrôle de CANAC où ils y ont rejoint leurs collègues civils.

Afin de pouvoir exercer ce métier à la Défense il faut savoir travailler dans un environnement technologique mais également posséder des qualités telles que la résistance au stress et une capacité de concentration maximum au vue des périodes de travail qui varient en fonction des activités, cela va d'une à deux voire trois heures de concentration intense à fournir. Il est impératif d'être capable de travailler en équipe, équipe au sens large, il s'agit des collègues dans la salle de contrôle, mais aussi les pilotes, les techniciens ainsi que les autres centres de contrôle avec lesquels il faut ce coordonner.

La flexibilité et la capacité d'adaptation afin de répondre à toutes situations qui se présentent sont des qualités indispensables, chaque jour est différent de même que chaque prise de poste. Vous pouvez un jour travailler lors d'une belle journée ensoleillée, durant laquelle tout est calme et le lendemain travailler de nuit lors d'un orage où vous voyez votre charge de travail augmenter de façon significative.

La polyvalence est un atout majeur pour ce job, en effet, un contrôleur a plusieurs casquettes. À titre d'exemple, sur un aéroport, il doit pouvoir travailler à la tour, ce qui signifie qu'il autorise les décollages et les atterrissages, qu'il est responsable de tous les mouvements sur les chemins de roulage, que ce soit les avions ou les véhicules. Il est également responsable des mouvements aériens dans l'environnement immédiat de l'aéroport. Ce même contrôleur doit aussi être apte à travailler dans la salle radar et d'utiliser deux types de radar. Le radar d'approche dont il se sert pour régler le trafic au départ et à l'arrivée de l'aéroport mais aussi un radar de précision dont il se sert pour guider l'avion sur la piste.

La remise en question individuelle est de mise, à la fin de son shift, le contrôleur aérien doit essayer de revivre sa journée et essayer de comprendre ce qui doit être amélioré. En effet, dans ce métier, on en apprend tous les jours.

On trouve des contrôleurs dans différents quartiers de la Défense. A Florennes, Klein-Brogel, Beauvechain, Koksijde, à l'ATCC (Air Traffic Control Center) Steenokkerzeel mais aussi à COMOPSAIR.

La 40^{ème} escadrille basée à BKoks (Coxyde) est composée de 4 NH90 et 3 ALIII. Le « search and rescue » (SAR) est la mission principale des NH90 tandis que les ALIII de la marine se rendent régulièrement sur les frégates.

Les bases de Florennes et Klein-Brogel accueillent les F-16, tandis que Beauvechain accueille le SF-260 pour l'écologie ainsi que les A109.

L'ATCC a pour mission le contrôle de zone, il doit amener les avions vers l'étranger ou dans les zones d'exercice à partir des aéroports militaires et il est également responsable du transit des avions militaires étrangers.

Chaque base à ses spécificités, chaque position de travail également. C'est tout cela, ajouté au fait d'exercer son métier dans un environnement technologique et dans l'aviation qui rend également ce métier passionnant.

Stéphane Delaëre
Délégué CGSP Défense



L'évaluation professionnelle

L'article du dernier info Défense sur ce sujet traitait du choix des intervenants. Une fois ce choix fait et acté par écrit, le cycle d'évaluation ne peut pas encore commencer. Que reste-t-il donc bien à faire ? Je vous expliquerai ci-après qu'il faut un entretien de poste avant tout, ainsi que, en cette phase de transition uniquement, un briefing expliquant les droits et devoirs de chacun.

Le choix des évaluateurs doit être fait au plus tôt, car il convient par après de leur faire suivre la formation prévue par DGHR, qui comprend une partie théorique et une partie plus pratique. Sans cette formation, on ne peut évaluer quelqu'un.

Pour rappel, les intervenants sont :

- Le chef de service direct (celui qui connaît le mieux l'évalué dans sa fonction). Il n'évalue pas à proprement dit, mais donne les inputs au premier évaluateur afin de l'informer le plus complètement possible.
- Le premier évaluateur : doit être au moins un Adjt ayant obtenu son brevet HOO (des modifications sont en cours à ce sujet, un retour vers KOO est prévu par la suite), il peut être également le chef de service direct. Il doit avoir suivi la formation « évaluateur ». Il doit se trouver dans la ligne hiérarchique, sauf si les conditions d'objectivités prévues par le Reg ne sont pas remplies.
- Le deuxième évaluateur : doit au moins être un Comd Cie. Il doit se trouver dans la ligne hiérarchique, sauf si les conditions d'objectivités prévues par le Reg ne sont pas remplies. Le deuxième évaluateur n'intervient qu'en cas de problème.

L'évaluation comprend 3 phases : L'évaluation statutaire, l'évaluation de poste, l'évaluation de potentiel.

Un dossier d'évaluation par fonction exercée par l'évaluer est établi, avec toutefois les nuances suivantes :

- Pour la fonction principale de l'évaluer, des intervenants sont désignés pour faire les trois phases de l'évaluation professionnelle.
- Pour la ou les fonctions annexes, par fonction, des intervenants sont désignés, pour ne faire que l'évaluation de poste et de potentiel.

Le règlement ne prévoit, par cycle d'évaluation, **QU'UNE SEULE ÉVALUATION STATUTAIRE**. Elle sera réalisée par le premier évaluateur dans la **fonction PRINCIPALE** de l'évaluer.

Le cycle d'évaluation

L'évaluation est **annuelle** et doit être faite entre le 01 janvier et le 31 décembre de l'année de référence. Toutefois, il faut remarquer qu'on est évalué sur une période commençant à partir de la fin de l'évaluation précédente.

L'entretien de poste :

Toute arrivée dans un nouvel environnement de travail nécessite d'être accompagné, de recevoir des explications quant aux spécificités du poste et des attentes dans l'exercice de la fonction, et ceux, afin d'éviter tout malentendu. C'est ce que propose l'entretien de poste. Cet entretien marque le début du cycle d'évaluation, il est indispensable. Il s'appuie sur le job description du poste et sert de base pour l'évaluation statutaire ainsi que pour l'évaluation de poste.

Pour la mise en place du nouveau système d'évaluation, chaque militaire évalué doit avoir reçu également un briefing standard qui décrit dans son ensemble le nouveau concept. Ceci ne se fait qu'une seule fois dans la carrière d'un militaire. Ce briefing est disponible sur l'intranet de la Défense.

Un entretien de poste doit avoir lieu à chaque fois qu'on change de fonction ou que l'on est mis sur un nouveau poste, mais également à chaque modification du job description. Cet entretien doit avoir lieu endéans les 5 semaines qui suivent la date de mise en place de l'évaluer ou après le changement de job description. Ceci n'est pas le cas si une mutation intervient alors que l'intéressé est en opérations.

L'entretien de poste a pour but d'apporter des explications quant aux spécificités du poste et ce qu'il sera attendu dans l'exercice de la fonction. Le Chef direct peut y assister. Ceci est fortement encouragé, afin d'éviter tout malentendu ultérieurement.

Lorsque le premier évaluateur ne peut faire l'entretien de poste dans les temps, le Chef Direct, ou, tout supérieur hiérarchique peut s'acquitter de cette tâche. Cela reste toutefois un entretien informel. Celui-ci devra être formalisé ultérieurement par le premier évaluateur.



Déroulement de l'entretien de poste:

- Le but de l'entretien est expliqué.
- Les 5 compétences génériques (évaluation statutaire) et leurs niveaux sont expliquées, suivant la catégorie de personnel.
- Les compétences comportementales et professionnelles sont expliquées (Job description)
- Les tâches associées au job description sont expliquées.
- Les conséquences d'une évaluation statutaire insuffisante sont expliquées.
- La date approximative du premier entretien d'évaluation est donnée

Il est important, lors de l'entretien de poste, que le militaire évalué comprenne bien le contenu et l'utilité de son job. Cet entretien peut fournir également des informations quant aux compétences acquises, ce qui est important pour l'évaluation de potentiel.

À l'issue de l'entretien de poste, la fiche job description est signée par l'évaluer, le chef direct (si présent) et par le premier évaluateur. Elle est annexée au rapport d'entretien de poste. Ce rapport accompagne le dossier d'évaluation. Il faut un délai de 6 mois avant de pouvoir commencer les entretiens d'évaluation.

Avoir une base légale permettant de décrire complètement un poste est une première dans un système d'évaluation au sein de la Défense, il convient donc saluer cela. Reste à savoir si, pour un poste bien déterminé, tous les premiers évaluateurs donnent un entretien de poste identique. Néanmoins, le problème majeur réside dans les entretiens de poste pour les fonctions cumul bien déterminées. En voici quelques exemples.

Le sous-officier gestionnaire d'un SRHD :

- *Qui va pouvoir lui donner une description correcte de son poste ?*
- *Qui assure la standardisation de l'entretien de poste ?*
- *Peut-on donner cette tâche au Président de la Commission au sein de la même unité ou au comptable local (ESA) sans contrevenir à la déontologie des marchés publics ?*
- *Peut-on confier cette tâche au commandant de compagnie, qui ne s'y connaît pas à priori dans ce domaine fonctionnel autrement que comme client ?*
- *Est-on prêt à faire évaluer son personnel par quelqu'un qui appartient à une autre unité ?*
- *Peut-on gager que ça pourrait représenter dans certains cas une garantie supplémentaire d'objectivité ?*

Dans le même ordre d'idées, qui peut être suffisamment qualifié pour être le premier évaluateur d'un moniteur TTC, d'un responsable prévention ou environnement, d'un fonctionnaire dirigeant, ... ?

*En d'autres mots, si ce système est innovant, sa réalisation optimale pose pas mal de questions. Ils risquent en tout cas de créer un maillage de relations évaluateur et évalué très complexe. Il semble nécessaire au nouveau concept de faire ses « maladies de jeunesse ». La **CGSP-Défense** veillera en tout cas aux droits de chaque collaborateur, nous serons attentifs au fait que, chaque personne se sentant lésée d'une manière ou d'une autre, soit défendue afin de garantir ses droits et surtout un traitement équitable dans les dédales de cette procédure d'évaluation.*



Visitez notre site Web

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

Rejoignez nous sur notre page Facebook

CGSP-IRW-DEFENSE

CGSP-IRW-DEFENSE

CGSP - IRW - DEFENSE

Membre ▾ ✓ Notifications Partager ... Plus

Message Créer un salon Photo/Vidéo Plus

Exprimez-vous

Photo/Vidéo Créer un salon Séance vidéo ...

CATÉGORISEZ LES PUBLICATIONS

+ Créer un sujet X

Ajoutez des sujets aux publications pour aider les membres du groupe à trouver les informations qui les intéressent.

INVITER DES MEMBRES Intégrer l'invitation

+ Entrez un nom ou une adresse e-mail...

NOUVELLE ACTIVITÉ ▾



Les Services Publics

plus que jamais
à vos côtés

