



INFO-DEFENSE



IRW CGSP



Septembre - octobre 2020

Introduction	Page 02
Update COVID-19	Page 03
Assouplissement des formations continuées	Page 04
Equipement de combat individuel, du neuf en ce deuxième semestre 2020	Page 05
La communication... A quoi cela sert?	Page 06
Fermeture du 80 UAV, modification statut des candidats, promotions sociales	Page 07
Allocations démineurs	Page 08
Le nouveau système d'évaluation professionnelle est-il prêt à fonctionner	
L'allocation pour la connaissance de l'anglais, la légionellose à la Défense	Page 09
Absences pour motif de santé de longue durée C M A R (A)	Page 10
Congrès statutaire de l'IRW-AMIO	Page 15

Il aura fallu attendre plus de seize mois après les élections législatives pour finalement avoir un gouvernement de plein exercice.

La coalition Vivaldi a vu le jour le 30 septembre et comportera quatre courants politiques : socialistes, libéraux et écologistes des communautés néerlandophone et francophone, ainsi que le Parti chrétien-démocrate flamand. Soit sept formations au total. Après de nombreuses discussions, ces sept partis se sont entendus sur la désignation d'un premier ministre : il s'agit d'Alexander De Croo. Il dirigera une équipe comportant de nouveaux visages, cette crise marquant aussi la fin d'une génération de dirigeants qui n'ont pu apaiser les interrogations récurrentes sur l'avenir du pays.

Ludivine Dedonder (PS) devient ministre de la Défense, une nouvelle étape dans sa carrière politique après avoir assuré la fonction d'échevine au sein de la cité des Cinq Clochers et avoir été députée fédérale. Son travail et son investissement n'ont échappé à personne au sein de son parti qui a décidé de lui confier cette nouvelle mission. Ludivine Dedonder, devient ainsi la toute première femme de l'histoire à occuper un poste de ministre de la Défense, en Belgique.

Notre analyse de l'accord du gouvernement pour la Défense ?

Une première remarque générale consiste à dire que le paragraphe "Défense" est un paragraphe très général et comportant peu de nouveautés. Le point Défense, représentant 1 page $\frac{3}{4}$ dans un document de 84 pages est une preuve supplémentaire de l'intérêt porté aux Forces Armées.

On y parle de principes généraux, très vagues sans apporter de solutions aux problèmes existants, à titre d'exemple.



Dans le deuxième paragraphe, on parle de l'**OTAN**, en termes génériques... C'est très bien de dire que "l'OTAN reste la pierre angulaire de la défense collective de l'Europe", mais si on augmente pas le budget alloué à cette défense collective et aux Forces Armées belges, on ne change rien aux problèmes actuels.

Dans les 5 années à venir, près de 40% du personnel de la Défense quittera notre organisation (pension par limite d'âge); ce que l'on mentionne dans cet accord devrait conduire à un meilleur **recrutement**, une meilleure rétention, une plus grande diversité et une meilleure pyramide des âges..." Croire que l'avenir sera meilleur sans pour cela prendre les mesures appropriées afin de recruter et de retenir le personnel est une ineptie. C'est dans ce cadre que des initiatives telles que l'allocation d'éloignement prennent toute leur dimension.

Un autre point important pour la **CGSP** sont les contrats précaires qui sont de plus en plus nombreux à la Défense, Rosetta pour le personnel civil, le statut BDL pour les militaires, à savoir que ceux-ci sont engagés pour une période de huit ans renouvelable de quatre fois un an puis c'est retour à la vie civile, nous sommes contre cette forme de recrutement qui ne motive en rien les candidats à rejoindre la Défense.

Le nerf de la guerre étant l'argent, il est évident que l'on ne changera rien à la situation actuelle si on augmente pas le budget alloué à la Défense et si on ne rend pas le métier plus attirant en augmentant le bien-être des militaires et de leurs familles par des **mesures financièrement intéressantes**.

Pour la **CGSP Défense**, force est de constater que les intentions sont bonnes, nous restons néanmoins prudents et attendons de voir les actions concrètes qui seront prises par le gouvernement De Croo.

Dans la répartition des portefeuilles ministériels, nous nous réjouissons que la Défense soit revenue au parti socialiste et espérons que notre nouvelle ministre fera preuve de détermination comme elle a su le faire par le passé dans d'autres dossiers afin **de finaliser les initiatives HR pour améliorer l'attractivité du métier de militaire..**

Tony bargibant

Secrétaire permanent **CGSP Défense**

COVID-19... Jeudi 29 octobre 2020... Les chiffres en Belgique ne cessent de croître, laissant beaucoup présager à un nouveau confinement même si les autorités politiques de notre beau pays refusent pour le moment de cloîtrer une nouvelle fois les Belges à la maison. Pourtant, les experts en matière de santé sont unanimes : "on n'a pas le choix" et la solution passera forcément par des mesures plus strictes que celles que nous connaissons actuellement. Nous venons d'enregistrer un record absolu du nombre de contaminations en un jour. L'équivalent d'une ville de 35.000 personnes dont des milliers devront malheureusement être hospitalisées. La tendance mondiale est également à la hausse... Là aussi, un record de contaminations en une seule journée.

La Défense n'est pas épargnée par la deuxième vague de la pandémie; les cas de quarantaine explosent au sein de notre département.

Afin de contenir la propagation du virus, la seule solution consiste à éviter les contacts physiques entre les personnes. Ceci s'applique également - sans exception - au sein de la Défense et cela, non seulement par solidarité avec ce qui se passe au niveau national, mais aussi pour assurer le «business continuity» du Département dans le temps.



Le CHOD a entretemps pris les mesures suivantes il y a quelques jours:

- Le travail à distance (télétravail, travail à domicile et travail dans des bureaux satellites) devient la règle pour l'ensemble de l'organisation.
- Les départements ou unités où le travail à distance n'est pas possible pour toutes les fonctions (par exemple SGRS, BudFin, COps,...), mettront en place une organisation ad hoc du travail. Ces services travailleront avec un minimum d'effectifs afin d'éviter autant que possible les contacts, non seulement pendant le service, mais aussi pendant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.
- Le personnel qui ne peut travailler à distance et qui n'a aucun rôle dans les priorités mentionnées ci-dessus, est prié de rester à la maison (travail à domicile si possible) et de se tenir prêt à rejoindre l'unité en cas de rappel. Administrativement, on retombe donc dans le statut utilisé au printemps, au début de la pandémie.
- Les déplacements de service à l'étranger sont annulés.
- Les événements PR et protocolaires sont suspendus jusqu'à nouvel ordre.

Une évaluation de la situation est prévue le 20 novembre.

La sécurité et la santé de chacun doivent rester la priorité absolue. Il faut arrêter de tergiverser maintenant...

La **CGSP Défense** compte donc sur vous tous pour lutter ensemble contre cette deuxième vague de COVID en continuant à appliquer TOUTES les mesures de précaution en vigueur et en se tenant prêts à aider là où nécessaire.

Prenez soin de vous, de vos proches et des autres en respectant scrupuleusement tous les gestes qui nous sauveront.



Frédéric Renard
Délégué **CGSP Défense**

Assouplissement des formations continuées



Début septembre, l'autorité et les syndicats ont négocié un certain nombre de modifications des textes légaux visant à donner plus de flexibilité pour la formation continuée des sous-officiers et des officiers. Ces modifications ont un impact sur les cours KOO, HOO, 1er cycle et 2ème cycle.

Assouplir le concept de la formation continuée pour les officiers et sous-officiers a pour objectif de s'écarter de l'obligation de devoir suivre une formation continuée déterminée à un moment précis de la carrière. Tout militaire pourra, s'il satisfait aux conditions de participation, s'inscrire lui-même à une formation continuée. De la sorte, le militaire reçoit plus de liberté afin de planifier lui-même sa carrière et de l'adapter à ses besoins et à ses attentes afin de parvenir à un meilleur équilibre entre sa vie familiale et sa carrière.

Les sous-officiers auront la possibilité de suivre le cours KOO plus tard dans leur carrière. Imaginons que le candidat KOO s'inscrive beaucoup plus tard pour suivre cette formation, il sera par ancienneté, nommé au grade de 1 Sgt Chef, mais dès qu'il aura réussi sa formation KOO plus tard dans sa carrière, il passera 1 Sgt Maj.

Ce changement a également une autre conséquence, alors que jusqu'à présent un 1 Sgt ne pouvait être nommé 1 Sgt Chef qu'après un échec au KOO ou après une renonciation définitive à cette formation, à l'avenir il pourra également être promu à ce grade sur la seule base de son ancienneté en tant que 1 Sgt.

Par le passé, le militaire était convoqué par la DGHR à des moments bien précis de sa carrière pour participer à sa formation continuée. A l'avenir, il devra s'inscrire lui-même. Ce changement cadre dans l'idée d'une meilleure planification de la carrière, y compris le choix du moment de la formation qui convient le mieux à la personne concernée.

Pour toutes les formations continuées, le même principe s'applique, les intéressés qui répondent aux conditions peuvent s'inscrire quand ils le souhaitent. Attention une condition est néanmoins requise, le 31 décembre de l'année de nomination dans le grade supérieur suite à la réussite du cours, l'intéressé doit encore pouvoir prêter une période de rendement de sept ans pour la Défense, ce qui veut dire que vu la pension par limite d'âge à 56 ans, 49 ans, est donc la dernière limite pour l'inscription à un cours de formation continuée.

Un autre effet de cet assouplissement est qu'il ouvre la porte aux anciens sous-officiers de complément qui, s'ils le souhaitent pourront à nouveau s'inscrire pour un cours KOO.

Pour cet assouplissement, l'autorité a donc ouvert le principe d'inscription, imaginons maintenant qu'entre la date d'inscription et la date du cours, l'intéressé ait un problème, celui-ci pourra alors se désinscrire, c'est le principe de désinscription.

Le principe de renonciation n'existe plus. Donc les militaires qui avaient renoncé définitivement pour des raisons personnelles à l'époque prévue de leur cours de formation continuée pourront revenir sur leur décision et s'inscrire par exemple au cours KOO ou HOO.

En ce qui concerne le 2^e cycle, l'autorité veut supprimer les examens finaux pour la formation candidat officier supérieur et remplacer les examens par une évaluation de potentiel basée sur les compétences identifiées durant la formation. Cette mesure vise à mettre l'accent sur la formation elle-même, au lieu de se concentrer trop lourdement sur la préparation de l'examen de Major. La formation comporte deux modules, le module commun et le module professionnel. Le candidat Major peut décider de suivre uniquement le premier module, il pourra ainsi être nommé dans des fonctions administratives, mais jamais dans des fonctions de commandement. Le candidat qui n'a pas suivi les deux modules aura des restrictions sur sa future affectation. Les officiers BDL de niveau « A » ne peuvent pas s'inscrire à ce cours, car il est impossible pour eux de satisfaire à une période de rendement de sept ans dans le grade.

La CGSP Défense peut comprendre que la Défense cherche un minimum de rendement après une formation donnée, il est néanmoins dommage de ne pas autoriser l'accès au deuxième cycle pour les officiers BDL car ils n'auront pas les mêmes opportunités que les officiers de carrière. Pour notre organisation, la Défense crée ici une forme de discrimination pour cette catégorie de personnel.

En ce qui concerne la suppression des épreuves professionnelles de la formation candidat officier supérieur, l'avis de notre organisation est mitigé, en effet malgré les nombreuses discussions durant la négociation, nous restons d'avis que l'évaluation de potentiel reste trop subjective. Il est également difficile de comprendre pourquoi un adjudant qui suit la formation HOO est soumis à des épreuves professionnelles pour l'accès au grade d'adjudant chef alors que le Commandant pourra sans examen avoir accès au grade de Major.

La CGSP Défense ne peut que se réjouir de l'assouplissement du concept de la formation continuée pour les officiers et sous-officiers, de sorte que le militaire aura plus de liberté afin de planifier lui-même sa carrière et de l'adapter à ses besoins et à ses attentes.

Pour le soldat, l'équipement de combat individuel est très important dans sa vie sur le terrain. L'un des meilleurs moyens d'améliorer la sécurité est d'augmenter constamment la qualité de l'équipement de combat et de le remplacer par un matériel de qualité et durable .

En effet, le patrimoine actuel des équipements de combat individuels est soit très obsolète, soit détérioré au fil du temps et ne répond donc plus aux besoins opérationnels des utilisateurs. De plus, vu le recrutement accru de volontaires et de cadres, la Défense ne disposait pas de stocks suffisants pour fournir à ces nouveaux collègues les équipements nécessaires à l'appui de leur formation.

Le sac à dos, le casque balistique, les vêtements de pluie, la tente individuelle et les chaussures de combat seront prochainement remplacés à la Défense. En 2019, cinq accords pluriannuels ont été conclus pour le réapprovisionnement de ces articles. Les premiers résultats concrets voient le jour en ce deuxième semestre 2020.

Le sac à dos :

Ce sac à dos de couleur sable est utilisé depuis 2013 et ce, à la grande satisfaction du personnel. Les quantités ont été augmentées l'année dernière. Cette année un total de 17.000 pièces sera disponible au profit du personnel en formation et dans les unités opérationnelles.

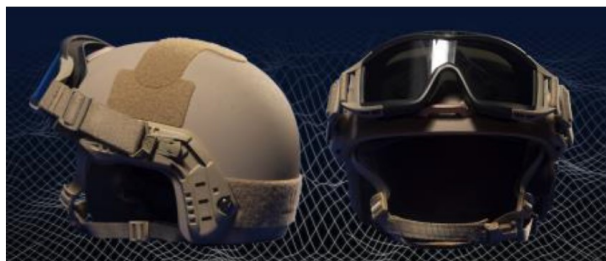


Le casque :

L'introduction du nouveau casque balistique, le GENTEX OPSCORE FAST XP, est un fait depuis juin 2020! Les premières distributions sont en cours dans les unités qui partiront en opération dans les semaines et mois à venir. Au total, 8.650 nouveaux casques ont été achetés au profit des unités opérationnelles.

Le patrimoine GENTEX TBH II, utilisé par les para-commandos, connaîtra une seconde vie au profit du personnel en formation. L'actuel SCHUBERTH, qui offre une protection équivalente à l'OPSCORE, reste utilisé par les unités territoriales et la garde professionnelle. Le reste du patrimoine SCHUBERTH sera retiré de la circulation.

Le nouveau OPSCORE FAST XP est compatible avec les protections oculaires balistiques actuelles, les protections auditives CAE (Combat Arms Earplug) et PELTOR, et avec le casque de la nouvelle radio individuelle (Squadnet avec casque Invisio T5) qui sera distribué à partir de l'été 2020 via MR C&I.



Les Vêtements de pluie GORE-TEX:

Les premiers ensembles de nouveaux vêtements de pluie tactiques de SIAMIDIS GORE (veste et pantalon) seront distribués dans les écoles à partir d'août 2020 et aux unités opérationnelles à partir de la fin de l'année 2020. Les vêtements de pluie actuels datant de 1996 resteront en usage pour ceux qui n'ont pas droit aux nouveaux vêtements. Au total, 20.000 ensembles de vêtements seront achetés.



La tente individuelle M2020 :

La tente individuelle Modèle 2000 a été introduite au sein de la Défense entre 2001 et 2003. Le patrimoine restant est en mauvais état, dégradé et ne suffit plus, ni pour faire face à l'augmentation des recrutements, ni pour, en même temps, équiper le personnel dans les unités opérationnelles. À partir d'octobre 2020, les 18.000 exemplaires de la nouvelle M2020 seront distribués au profit de la formation décentralisée de nos volontaires. A partir de 2021, l'ancienne tente sera à son tour retirée de la circulation dans les unités opérationnelles et remplacée par la M2020.

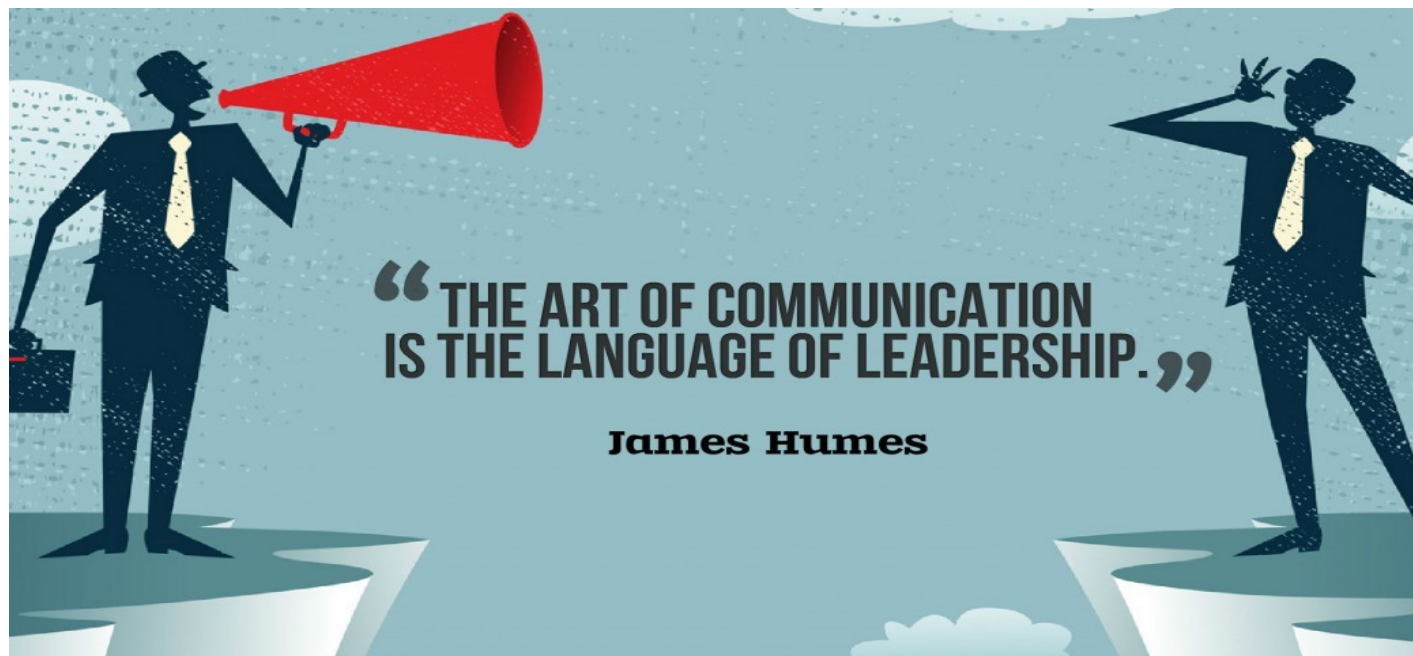
La bottine de combat

La bottine de combat est un dossier toujours en cours. Deux unités opérationnelles de COMOPSLAND effectuent des tests utilisateurs. L'analyse est en cours et il reste à voir quelles bottines de combat ont été jugées bonnes pour les tâches quotidiennes, l'entraînement et pour pouvoir effectuer des opérations. Comme résultat final, nous retrouverons deux types de bottines dans la chaîne militaire : des bottines "tout temps" et des bottines "temps chaud/sec". Les deux modèles seront livrés en brun. La Défense compte pouvoir distribuer les premières bottines de combat à partir de Pâques 2021.

- Les « tout temps » seront d'abord distribuées à tous les militaires d'active.
- Les « temps chaud / sec » ne seront fournies que pour les opérations dans un climat qui nécessite ce type de chaussures.

La CGSP Défense se réjouit du renouvellement de l'équipement de combat individuel car celui-ci est nécessaire afin que le personnel puisse effectuer les missions qui lui sont assignées. Les militaires doivent pouvoir compter sur l'équipement avec lequel ils travaillent et ceux, quelles que soient les circonstances.

Communication externe, communication de recrutement, communication digitale, communication numérique, communication interpersonnelle, communication interne, communication de Défense, communication de crise... Est-ce vraiment nécessaire ? Ou la communication est-elle superflue à la Défense ? Ceux d'entre vous qui croient que l'on peut s'en passer font fausse route, croyez-moi ! Qu'il s'agisse d'informer ses subordonnés ou de valoriser l'image des Forces armées, tout militaire (du soldat au général) doit être conscient des enjeux de la communication, et être capable, sinon de la promouvoir, du moins ne pas nuire à son image. A ce titre, la communication est une véritable arme... et le moindre doute dans l'opinion publique tout comme les erreurs de communication sont fortement sanctionnées dans nos sociétés démocratiques médiatiques !



Toutes les « entreprises » sont au centre de multiples échanges avec leur environnement naturel et social. Cette interaction implique une activité de communication, qu'elle soit pratiquée de manière ciblée et professionnelle, seulement au cas par cas et sporadiquement, ou laissée totalement au hasard.

Cependant, seule une stratégie de communication axée sur le long terme et fondée sur un concept global permet à une « entreprise » de se forger aux yeux du public une image fidèle à sa perception d'elle-même.

C'est pourquoi toute organisation économique, politique ou d'utilité publique (telle que la Défense) trouve le plus grand intérêt à bien communiquer avec le public à propos de ses objectifs, de son travail et de ses résultats.

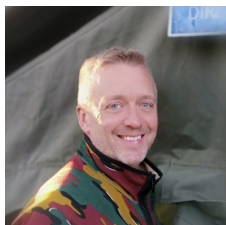
En effet, on ne peut ignorer la nécessité d'informer l'opinion publique sur les questions de Défense ainsi que sur l'utilité d'une armée en temps de « paix ». De plus, une « entreprise » qui ne communique pas est une « entreprise » qui n'existe pas. En interne ou en externe, la communication peut prendre différentes formes et nous apporte beaucoup... ou peut tout au moins nous apporter beaucoup. Je pense entre autres et de façon non-exhaustive à une image positive la plus convaincante possible, la visibilité, la notoriété, la valorisation de notre institution, éventuellement une modification de l'image, l'amélioration de la diffusion des informations au sein du personnel... et sans oublier une certaine dynamique de recrutement... Ce recrutement qui s'avérera indispensable et primordial pour maintenir l'opérationnalité de la Défense et assurer la survie de notre Département dans les années à venir!

La communication interne fait partie des priorités de la **CGSP** et ce, entre autres pour améliorer la qualité de vie des travailleurs. Soyez convaincu que cette communication (interne) est le principal levier d'action pour améliorer la qualité de vie au travail.

L'efficacité d'une armée est conditionnée en partie par sa culture de communication. Si les informations arrivent à temps et si elles sont correctes, complètes, et bien comprises, les décisions auront plus de chances d'être pertinentes, à la satisfaction de tous. La communication permettra de fidéliser le personnel en interne et de lui montrer que la Défense se développe mais surtout qu'elle va de l'avant. Le partage de l'information parmi les membres est synonyme de facteur de succès.

Ce partage de l'information est une des priorités de notre syndicat (qui a pour mission la défense collective et individuelle des intérêts du personnel de la Défense) et dont les délégués assurent un rôle de communication important au sein de « l'entreprise » en transmettant à ses membres les informations obtenues lors des réunions ou encore en les informant sur leurs droits individuels.

N'oubliez pas... L'information n'est pas l'apanage des médias, journalistes, « communicateurs » et autres professionnels de la communication. C'est également une responsabilité de tout un chacun... Par conséquent, la vôtre également ! La communication est indissociable de tout acte de commandement et fait partie intégrante du métier de militaire. Et quand la communication est bien maîtrisée, elle devient un vecteur d'efficience professionnelle.



Frédéric RENARD
Délégué **CGSP Défense**

Fermeture du 80 UAV

Le 24 juin dernier, le personnel du 80 UAV a reçu la mauvaise nouvelle; leur unité ferme! Un nouveau drame social pour ce personnel de la Défense!

La raison invoquée par la Défense est que le drone B-Hunter actuel connaît une faible disponibilité et ne répond plus aux normes ni aux exigences du théâtre opérationnel actuel. Il a donc été décidé de retirer d'emploi le B-Hunter avant le 01 septembre 20. Il a également été constaté qu'en matière de personnel, la Défense doit faire face à une diminution à tous les niveaux, et en particulier dans la catégorie AT (air tech). Par ce fait, avant que les effets positifs du recrutement et de la formation ne se fassent ressentir et afin de préparer au mieux l'avenir, il a été décidé de diminuer le niveau d'ambition et le niveau de certaines capacités afin d'alimenter les capacités qui seront gardées. L'attention s'est alors portée sur la capacité du B-Hunter qui, dans le plan stratégique, devait disparaître dans le courant 2021 avant que le MQ-9B n'arrive à Florennes en 2023. Il a donc été décidé de mettre en veille le 80 UAV à la date du 01 Septembre 20 et de reventiler le personnel dans différents domaines, comme par exemple les places AT vacantes du 2 Wing. La raison principale de cette mise en veille est donc de récupérer un maximum de personnel AT et de pouvoir se concentrer sur la transformation vers le MQ-9B.

Pour la CGSP Défense, les délais ont été beaucoup trop courts. Dans le cadre de la transformation de la Défense, le personnel d'autres unités qui ont fermé a toujours eu un an pour se retourner. Dans le cas présent, le personnel du 80 UAV a eu un mois pour prendre une décision qui aura des répercussions sur l'ensemble de leur carrière et leur vie familiale. De plus, le personnel qui espérait travailler sur les nouveaux drones MQ-9B à partir de 2023 voit ses chances s'évaporer. C'est une grande déception et un sérieux coup au moral.

De plus, cette unité n'a fait gagner à la Défense que quelques techniciens (AT) au profit du 2 Wing et ceux-ci ne seront, de toute façon, pas opérationnels directement sur F16 puisque leur reconversion va prendre des mois.

Certains membres du personnel ont d'ailleurs déjà été mis en place au 2 Wing début septembre mais il n'y a pas encore de travail pour eux alors qu'il y a encore beaucoup de travail pour la fermeture de leur unité. La motivation n'est donc pas évidente pour ces militaires qui ont subi une politique de mutation trop rapide et dans un manque de respect total même si la plupart d'entre eux ont eu ou auront leur premier choix.

La CGSP Défense est intervenue afin que ces militaires puissent avoir droit à une indemnité de restructuration (s'ils remplissaient les conditions d'octroi).

Aujourd'hui nous savons que le personnel aura bien droit à une telle indemnisation et c'est le moins que la Défense puisse faire au vue de la fermeture prématurée de cette unité.



Modification du statut des candidats

Cet article traite de la modification du statut des candidats en particulier dans le cadre du reclassement. Quelques changements:

- Par le passé, les candidats reclassés perdaient leur commissionnement lors d'un reclassement. Avec le nouveau système, un sous-officier de carrière pourra par exemple être reclassé BDL tout en restant Sgt s'il était déjà commissionné dans ce grade.
- Les candidats volontaires pourront durant leur formation, s'ils se rendent compte que celle-ci ne leur convient pas, changer de spécialité (BHK). Cette demande devra être faite avant la période de stage.
- La réorientation des candidats pilote ERM (pour l'instant, cette catégorie de personnel doit échouer avant de pouvoir être reclassée comme pilote auxiliaire). La Défense donne ici la possibilité de demander le reclassement comme pilote auxiliaire sans devoir échouer, d'où un gain considérable de temps. Comme exemple, les candidats ERM doivent depuis 2016 réussir le test d'anglais pour avoir accès au master. Avec cette modification, ils peuvent être reclassés directement, la seule différence est qu'ils seront officiers Niv B et ceux qui réussissent sont officiers Niv A.
- Tous les candidats en formation quel que soit leur catégorie n'ont pas le droit de prendre durant cette formation un RTECP ou une RTECI

Changement dans les promotions sociales

- La Défense souhaite que les officiers niveau B ayant un master puissent de façon automatique et sans examen vers officier niveau A. Ce type de personnel a suivi cinq ans d'université. Ces officiers sont donc capables de continuer une carrière à la Défense comme officier supérieur. De plus, cela laissera plus de place dans les comités pour les officiers niveau B qui n'ont pas de master et qui veulent devenir niveau A par la voie classique.
- Aujourd'hui, les candidats promotion sociale ont cinq chances pour présenter leur dossier. La défense veut supprimer cela et laisser ne plus limiter le nombre de chances par candidat.
- Il n'y aura plus de période de stage pour certaines promotions sociales

La mise en route de ce projet est prévu en 2021, les premières sessions de promotions sociales nouvelle mouture sortiront en 2022.

Attribution d'allocations aux militaires détenteurs de certaines qualifications démineurs

Ce projet vise à l'harmonisation de l'octroi des primes EOD aux démineurs.

Le but est d'éliminer les différences de primes pour les démineurs en poste EOD, étant donné qu'il y a une grande différence de prime entre ceux qui appartiennent au SEDEE (Service d'Enlèvement et Destruction d'Engins Explosifs) et les démineurs EOD qui n'appartiennent pas à cette unité, alors que les risques sont identiques. Par exemple, les démineurs qui travaillent sur navire (chasseur de mines) ont autant de risques qu'un démineur du SEDEE.

L'objectif est donc d'augmenter la prime des démineurs ne faisant pas partie du SEDEE au même niveau que ceux qui en font partie. Tous les démineurs en fonction auront ainsi la même prime.

Un des autres objectifs est aussi que les démineurs travaillant au SEDEE ne seront plus « bloqués » dans cette unité de peur de perdre une prime attrayante.

La **CGSP Défense** trouve cette harmonisation judicieuse et a donc donné un avis favorable pour ce projet.



Le nouveau système d'évaluation professionnelle est-il prêt à fonctionner

Le nouveau système d'évaluation professionnelle est-il prêt à fonctionner, L'évaluation de potentiel est-elle fondamentalement objective ?

Le nouveau système d'évaluation professionnelle, initialement prévu pour 2019, a été retardé d'un an. En 2020, la crise sanitaire a encore reculé l'obligation de faire les entretiens d'évaluation de poste et de potentiel. Et la DGHR a émis la directive que seule l'évaluation « statutaire » devrait avoir lieu. Est-ce suffisant ?

Au niveau de la Formation, l'autorité a reconnu dans un de ses courriels « HR-collaborator » qu'il restait beaucoup de travail en matière de formation des premiers évaluateurs. N'oublions pas que ces derniers, bien que limités jusqu'à présent aux officiers et Adjts HOO, ont fort à faire pour informer leurs évalués et pour leur donner leur tout premier entretien de poste. Il n'est pas rare de trouver certains premiers évaluateurs avec une population d'évalués se situant entre 40 et 80 personnes, voire plus. La **CGSP** est d'avis que cette charge de travail n'a pas été bien estimée et nuit à l'objectivité et à la qualité des évaluations. In fine, l'avenir du militaire évalué ne semble pas avoir été suffisamment pris au sérieux.

Nous avons toujours pensé que cette limitation de catégorie pour les premiers évaluateurs était trop restrictive. Suite à une proposition de l'autorité, les sous-officiers KOO vont maintenant pouvoir devenir premier évaluateur. Nous saluons cette mesure comme une demi-victoire, tout en regrettant qu'elle ait été prise beaucoup trop tardivement.

Cette nouvelle mesure permettra une proximité plus grande pour le premier évaluateur, soit une meilleure connaissance du personnel qu'il doit évaluer, elle permettra également une meilleure répartition des évaluations, et donc plus de temps à consacrer à chaque évalué.

Par conséquent, la **CGSP** pense que l'adoption de cette mesure installera un meilleur cadre de travail propice à une plus grande qualité des évaluations. Toutefois, nous pensons qu'avoir quelques années d'expérience en plus auraient pu encore améliorer le système d'évaluation, sans provoquer de désagrément significatif. Nous pensons que la qualité de premier évaluateur aurait dû être octroyée à partir du grade de 1Sgt Maj. Ça représente, pour les plus jeunes lauréats KOO, une expérience supplémentaire de deux ans dans une fonction de leader plus étendue.

La formation premier évaluateur est désormais ouverte aux sous-officiers KOO, rien ne laisse toutefois penser que la possibilité de former ceux-ci soit suffisante pour être prêt en 2021. Il est donc fort à craindre que le retard déjà pris dans ce domaine soit encore plus important. La **CGSP** pense que la formation « premier évaluateur » devrait être intégrée dans la Formation KOO.

En ce qui concerne l'évaluation de potentiel, la **CGSP** a donné officiellement en 2018, son désaccord sur son objectivité et son efficacité. Bien que le concept de la gestion des compétences ait été accepté, sa mise en œuvre n'a pas rencontré ses attentes. Les points de mesures ne sont pas suffisamment présents sur le lieu de travail actuel de l'évalué. Il est par conséquent impossible pour un premier évaluateur de faire une évaluation de potentiel convenable. Les compétences latentes devront être mesurées hors du poste de travail de l'évalué. L'évaluation de potentiel est trop subjective et même si un effort a été fait pour permettre une objectivité maximale, il reste certains doutes liés à la complexité du pouvoir du premier évaluateur :

- Il doit avoir une excellente connaissance de ses hommes. A défaut, il doit l'acquérir via le chef direct et objectivement.
- Il doit observer objectivement les sous-populations de ses collègues.
- Il doit donner à son personnel la possibilité de montrer ses compétences.
- Il doit se baser sur des faits concrets pour analyser les niveaux atteints par ces évalués dans chaque compétence et ce, conformément au dictionnaire des compétences.

Évaluer reste donc un exercice très difficile. La **CGSP** pense que les premiers évaluateurs doivent avoir une certaine expérience, c'est pourquoi la seule condition d'avoir réussi le cours KOO pour être premier évaluateur n'est pour nous, en soi, pas suffisante.



L'allocation pour la connaissance de l'anglais

A partir de décembre 2020 une allocation pour la connaissance de l'anglais sera octroyée. Elle sera payée avec le traitement du mois de décembre.

Le niveau de connaissance minimal ouvrant le droit à l'allocation varie en fonction de votre catégorie de personnel :

- Vous êtes officier: Le niveau de connaissance minimal est le SLP 3333 avec une allocation mensuelle brute de 130,58 euros.
- Vous êtes sous-officier: Le niveau de connaissance minimal est le SLP 3232 avec une allocation mensuelle brute de 95,76 euros.
- Vous êtes volontaire: Le niveau de connaissance minimal est le SLP 2222 avec une allocation mensuelle brute de 87,05 euros.

Chacun peut obtenir un niveau supérieur de SLP et recevoir l'allocation correspondante. Un caporal recevra donc la prime de 130,58€ s'il possède le SLP 3333.

Cette allocation n'est pas liée au poste ou à la fonction exercée. Vous avez droit à l'allocation même si vous n'utilisez pas l'anglais dans votre travail quotidien.

Tout militaire peut demander à passer le test d'Anglais, La procédure est décrite dans la directive DGHR-SPS-FMNTAAL-004

N'hésitez pas à contacter votre délégué **CGSP Défense** si vous avez des questions.

La légionellose à la Défense

La légionellose est une maladie infectieuse qui affecte les voies respiratoires et les poumons. La maladie est causée par la bactérie Legionella Pneumophila. Le danger pour l'homme existe surtout en cas d'inhalation d'aérosols contaminés. La légionellose est donc associée à des installations techniques qui produisent des aérosols à partir d'eau chaude. Ceci concerne principalement les douches et les tours de refroidissement

Vous et vos collaborateurs pouvez l'inhaler lors de l'utilisation de pommes de douche, de robinets, d'installations d'humidification et de tuyaux de jardin. Une infection peut également être contractée dans les bains à remous, les tours de refroidissement, les installations de lavage de voitures et à proximité des fontaines. Il s'écoule de 2 à 10 jours entre l'exposition à la maladie et les premiers symptômes. La bactérie n'est pas contagieuse pour les autres.

La bactérie peut survivre dans l'eau à des températures comprises entre 0 ° C et 63 ° C, mais se multiplie principalement entre 25 ° C et 45 ° C. À des températures entre 30 ° C et 40 ° C, la vitesse de croissance est maximale. À une température de 50 ° C, il y a une stagnation du nombre de germes, les taux de croissance et de mortalité sont alors à peu près égaux. A partir de 60 ° C, on peut dire que le taux de dépérissement est nettement supérieur au taux de croissance. Ce processus s'accélère à des températures plus élevées.

La prévention repose sur la maintenance et l'ajustement des installations à risques techniques. Afin d'éviter la propagation de légionnelle dans le réseau de distribution, il est important de maintenir la température de l'eau suffisamment élevée à intervalles réguliers. Les produits désinfectants s'avèrent également être une bonne aide. Les investissements nécessaires sont donc faits pour adapter les circuits et le cas échéant pour remplacer les chaudières, afin de générer des températures suffisamment élevées.

La rationalisation de l'infrastructure (douche) est un deuxième aspect important dans le contexte de la prévention des légionnelles. En supprimant les tuyaux inutilisés ou très rarement utilisés (branches mortes) .L'eau chaude est empêchée de rester immobile pendant une longue période. Ces « branches mortes » sont l'environnement idéal pour les bactéries.

Globalement, il est important d'informer les utilisateurs de l'infrastructure de la Défense et de leur faire prendre conscience de l'existence de la légionellose, des risques associés et des mesures de protection les plus efficaces. En effet suite à la non utilisation de certaines installations durant le confinement, les infrastructures de la Défense ont été pour certaines porteuses de cette bactérie.

La CGSP défense restera attentive concernant cette problématique pour le bien être du personnel



Absences pour motif de santé de longue durée C M A R (A)

La Commission Militaire d'Aptitude et de Réforme (et d'Appel)

Vous êtes nombreux à nous contacter afin d'avoir des explications sur la CMAR (A). Dans cet article, nous allons vous donner le déroulement complet de cette procédure assez complexe.

Index

1. Terminologie
2. Généralités
3. Inscription des AMS
4. Calcul des AMS
5. Déclenchement d'une procédure CMAR
6. Droit d'initiative et devoirs du Chef de Corps
7. Droit d'initiative du militaire
8. Attestation d'un examen Med pour la CMAR (Mod 5)
9. Passage administratif vers le Bn QG EM Def
10. Expertise Med
11. Composition du dossier de comparution devant la CMAR(A)
12. Procédure CMAR accélérée
13. Le MOD 7 : La convocation à comparaître devant la CMAR(A)
14. Composition de la CMAR(A)
15. Récusation des membres de la CMAR(A)
16. Les droits de la défense
17. Décisions de la CMAR
18. Appel contre la décision
19. Décision CMAR (A)
20. Perte du degré d'autonomie
21. Source (règlements)



Terminologie :

Modèle 5 : Attestation d'un examen médical pour la CMAR

Modèle 7 : La convocation à comparaître devant la CMAR(A)

Modèle 15 : Feuillet d'absence pour motif de santé

Procès-verbal : Décision de la commission

Généralités :

Chaque militaire qui atteint **5 mois** consécutifs d'absence pour motif de santé (AMS) ou **5 mois** sur une période de 12 mois, **DOIT** subir un examen médical en vue de l'établissement d'un Mod 5. Sur une période de 36 mois consécutive, la durée de l'AMS ne peut excéder 24 mois. Est définitivement **HORS** d'état de continuer à servir, le militaire qui, à la suite de la décision de la CMAR(A), n'est pas apte à reprendre le service avant l'expiration des 24 mois d'AMS. Pendant cette période, la CMAR peut se prononcer sur une inaptitude temporaire avec un retrait temporaire d'emploi (pour la période n'excédant pas 24 mois d'AMS) ou sur une mise à la pension temporaire avec un maximum de deux ans (pour la période après les 24 mois d'AMS).

La CMAR(A) est également compétente pour prolonger la période de 24 mois pour des cas spécifiques :

- pour le militaire atteint d'une affection pour laquelle il y a suffisamment d'indices de guérison possible.
- pour le militaire atteint de maladie grave et de longue durée. (Par maladies graves et de longue durée, on entend uniquement les maladies chroniques, somatiques ou physiques de longue durée).

Inscription des AMS :

Les AMS (même les demi-jours) sont inscrites au Mod 15 et classées dans le dossier personnel de l'intéressé (repris dans HARMONY).

Remarque: Les jours entre deux périodes consécutives d'AMS durant lesquels le militaire n'a pas effectué de service actif (le week-end et les jours pendant lesquels le service est réglé comme le dimanche) **sont considérés comme une période d'exemption pour motif de santé.**

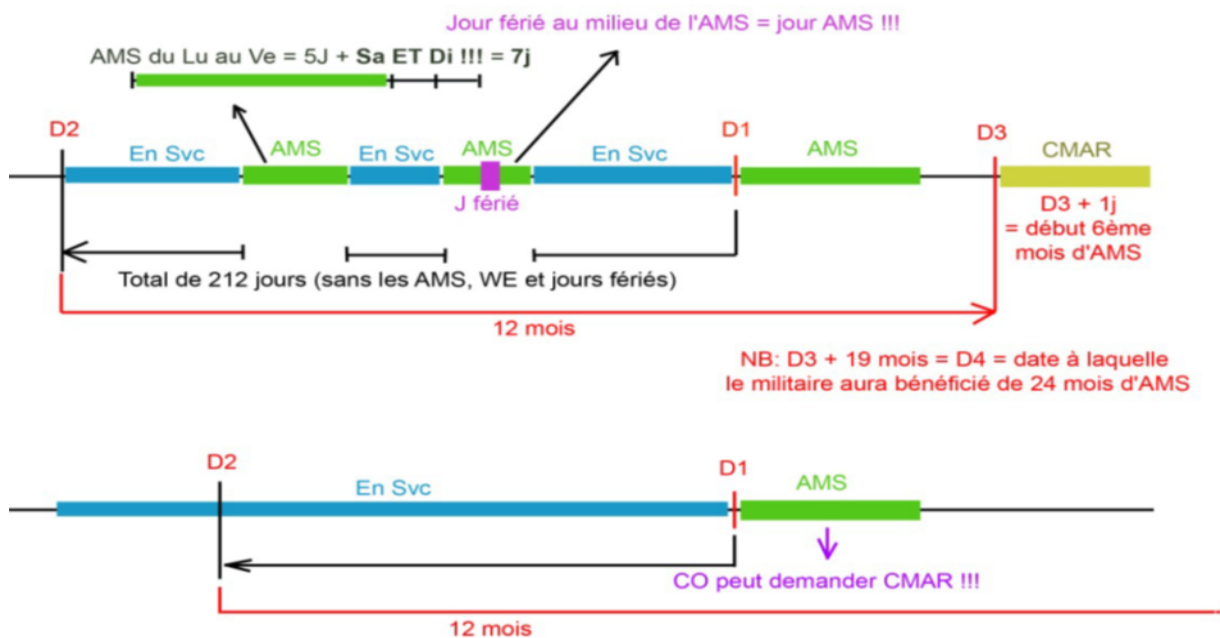
Calcul des AMS :

Source : DGHR-SPS-MEDAGR-001

Le calcul a pour but de déterminer la date à laquelle la procédure CMAR doit être lancée pour un militaire, si les 24 mois (sur une période de 36 mois) d'AMS sont atteints ou si la durée maximum d'AMS (60 mois par décision CMAR pour des cas exceptionnels) est atteinte.

Pour déterminer la date de début du sixième mois d'AMS au cours de 12 mois consécutifs, il faut procéder comme suit :

- Déterminer la date à laquelle le militaire a effectué son service pour la dernière fois, donc pas en AMS. Cette date est appelée **D1**.
- A partir de **D1**, et en retournant dans le temps, déduire **212 jours (NON AMS)**, des jours entre deux périodes d'AMS. Cette date est appelée **D2**.
- La date **D2 plus 12 mois** est appelée **D3**. Le jour suivant, (**D3 + 1 jour**) est la date de début du sixième mois d'AMS.
- Une fois que cette date est déterminée, on y ajoute **19 mois** pour obtenir **D4** (date à laquelle le militaire aura bénéficié de 24 mois d'AMS).



Déclenchement d'une procédure CMAR :

◆ Procédure CMAR via Mod 5

Une procédure CMAR via Mod 5 peut ou doit être lancée dans trois cas :

- Un militaire ou un candidat militaire qui souffre d'une affection ou d'un déficit physique qui peut entraîner ou entraîne une inaptitude définitive au service comme militaire.
- Un militaire ou candidat militaire qui, suite à une modification de son profil médical, peut être déclaré inapte au service comme militaire.
- Un militaire ou candidat militaire qui dépasse la date-clef D3.

Si après l'examen médical, l'intéressé n'est plus apte au service comme militaire, il comparaitra devant la CMAR.

S'il apparaît qu'il est encore apte au service comme militaire, la procédure CMAR est terminée.

◆ Procédure CMAR via proposition de modification du profil médical

S'il ressort d'une proposition de modification du profil médical qu'un candidat militaire reçoit un profil médical qui ne satisfait pas au minimum requis pour sa candidature, il doit comparaître directement devant la CMAR.

Attention :

S'il ressort d'une modification du profil médical, que le militaire est toujours apte au service, le candidat militaire recevra un profil qui satisfait au minimum requis pour sa candidature. Dans ce cas la procédure ne sera pas lancée.

Droit d'initiative et devoirs du Chef de Corps :

◆ Droit d'initiative

Le chef de corps **PEUT** à tout moment demander à HRA-E/M/CMAR(A) de faire établir un Mod 5 pour le militaire ou candidat militaire en AMS à temps plein en vue d'une comparution éventuelle devant la CMAR.

◆ Devoirs du chef de corps

Le Chef de Corps **DOIT** lancer la procédure de comparution devant la CMAR durant une AMS à temps plein, par le biais d'une demande Mod 5 qui sera adressée à HRA-E/M/CMAR(A), pour le militaire ou le candidat militaire qui dépasse ou a dépassé la date-clef D3. A défaut, HRA-E/M impose au Chef de Corps d'entamer immédiatement cette procédure.

Droit d'initiative du militaire :

Si le militaire doute de son aptitude médicale au service en tant que militaire, il peut par le biais d'un Mod B et via son chef de corps, demander à HRA-E/M/CMAR(A) de rédiger un Mod 5 afin de comparaître devant la CMAR.

Attestation d'un examen Med pour la CMAR (Mod 5):

Afin de remplir le Mod 5, un médecin siégeant dans la CMAR(A), soumet l'intéressé à un examen médical. Ce qui a pour conséquence que le Mod 5 déclare le militaire concerné :

- Soit apte au service en tant que militaire
- Soit inapte au service en tant que militaire

Lorsque le militaire est déclaré apte au service en tant que militaire, Il doit immédiatement reprendre le service le premier jour ouvrable qui suit la comparution et la procédure prend fin. Si il est déclaré inapte au service en tant que militaire, il est obligé de comparaître devant la CMAR. Dans ce cas, le militaire est automatiquement mis en AMS sur le Mod 5 jusqu'à sa comparution devant la CMAR, le médecin transmet le Mod 5 à HRA-E/M/CMAR(A), qui informe le concerné via la notification de la procédure CMAR contre accusé de réception, que ce dernier sera convoqué à comparaître devant la CMAR et qu'il doit par conséquent communiquer tout changement d'adresse, de N° de téléphone et/ou de N° GSM, même temporaire, à son unité Adm et à HRA-E/M/CMAR(A).

HRA-E/M/CMAR(A) informe l'unité de l'intéressé de la décision prise sur le Mod 5.

Passage administratif vers le Bn QG EM Def :

Le militaire qui au cours d'une procédure CMAR est déclaré via le Mod 5 inapte au service en tant que militaire, et qui par conséquent est placé en AMS, est en principe muté **d'office** vers le Bn QG EM Def-QRE (NO) par HRA-E/M.

Certains militaires ne sont pas mutés :

- Les candidats militaires.
- Les militaires concernés par un conseil d'enquête.
- Les militaires qui ont introduit une plainte formelle auprès du tribunal ou auprès du conseiller en prévention pour harcèlement moral et/ou sexuel au travail.
- Les cas exceptionnels pour des raisons socio-médicales selon la décision de HRA-E/M.

Expertise Med :

HRA-E/M/CMAR(A) peut recueillir l'avis de médecins lors du traitement du dossier.

HRA-E/M/CMAR(A) convoque, si nécessaire, le militaire pour subir les expertises médicales appropriées à l'HMRA ou à défaut, dans un centre d'expertise civil. Une convocation ainsi qu'un ordre de marche sont fournis au militaire ou lui sont transmis contre accusé de réception.

La CMAR(A) peut recourir à TOUT moyen d'investigation et notamment prendre l'avis d'experts

Composition du dossier de comparution devant la CMAR(A) :

Ce dossier se compose de minimum :

- Du Mod 5.
- De la copie de la « Notification de la procédure CMAR ».
- Du dossier médical avec le cas échéant les RX.
- Du feuillet des AMS (Mod 15) avec mention des D1, D2, D3 et D4.
- Le cas échéant, les résultats des expertises médicales.
- Si l'AMS résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle, une copie du dossier accident (Mod 150).



Procédure CMAR accélérée :

Si, entre le moment de l'établissement d'un Mod 5 avec mention "inapte au service en tant que militaire" et la comparution devant la CMAR, le militaire se sent apte à reprendre immédiatement le travail sans restriction médicale et qu'il dispose de tous les documents médicaux probants, le militaire peut solliciter par écrit une procédure accélérée auprès du président de la CMAR. Celui-ci peut décider de faire comparaître l'intéressé de manière anticipée devant la CMAR sans nécessairement devoir attendre les résultats des expertises médicales imposées au sein de l'HMRA.

Les documents médicaux probants doivent mentionner les résultats des expertises effectuées par un médecin spécialiste civil ou militaire. Les résultats des expertises médicales effectuées par la Défense dans le cadre d'une procédure CMAR sont également acceptés.

La demande d'une procédure accélérée doit être effectuée par envoi recommandé au moyen du formulaire prescrit par la directive DGHR-SPS-MEDCGR-001, accompagnée de tous les documents médicaux probants placés sous enveloppe fermée "SECRET MEDICAL"

Si les documents médicaux probants sont considérés comme recevables et suffisants par la CMAR, l'intéressé comparaitra devant celle-ci en tenant compte des délais légaux minimaux à respecter concernant le droit de consultation.

Le MOD 7 : La convocation à comparaître devant la CMAR(A) :

Chaque militaire convoqué pour comparaître devant la CMAR(A) reçoit une lettre de convocation, Mod 7. Cette convocation, établie par le Secrétariat de la commission et envoyée par lettre recommandée a la valeur d'un ordre de marche. Après l'avoir utilisée, le militaire envoie la lettre de convocation à son unité.

Le jour de la comparution devant la CMAR(A), les militaires en AMS peuvent prétendre à l'indemnité pour frais de séjour et de transport.

Composition de la CMAR(A) :

La CMAR se compose des membres suivants :

- UN officier supérieur de la DG HR qui est le président ;
- UN officier, représentant de la DG HR ;
- Trois médecins militaires diplômés depuis au moins CINQ ans;
- Un officier subalterne qui est le secrétaire.

La CMARA se compose des membres suivants :

- Un Colonel ou Lieutenant-Colonel de la DG HR, président ;
- Un officier supérieur, représentant de la DG HR ;
- TROIS médecins Mil diplômés depuis au moins DIX ans, dont UN conseiller en prévention - médecin du travail
- Un médecin militaire siégeant, ne peut pas être le médecin qui a lancé la procédure CMAR en cours en demandant à HRA-E/M/CMAR(A) de faire rédiger le Mod 5 ; ou qui a le cas échéant effectué des expertises médicales dans la procédure CMAR(A) en cours.

Récusation des membres de la CMAR(A):

- Tout membre de la CMAR(A) doit se récuser s'il estime qu'il ne peut apprécier le militaire, dont l'aptitude médicale est examinée, en toute impartialité pour une des causes énumérées à l'article 828 du Code judiciaire.
- Tout militaire, dont l'aptitude médicale est examinée, peut récuser tout membre de la CMAR(A) en fonction d'une ou plusieurs causes énumérées à l'article 828 du Code judiciaire, auprès :
 - * Du président de la CMAR si cela concerne un membre de cette Commission
 - * Du président de la CMAR(A) si cela concerne un membre de la CMAR(A)
 - * Du directeur général HR si cela concerne le président de la CMAR(A)

La cause de récusation, motivée par une preuve ou un début de preuve, est transmise par tout moyen de communication écrite avec accusé de réception au plus tard **QUINZE jours** ouvrables précédant la séance de la CMAR(A).

Si le président de la CMAR(A) ou le directeur général HR estime que la motivation est insuffisante, il peut rejeter la récusation. Le rejet est motivé par écrit. S'il estime la cause de récusation fondée, de nouveaux membres sont désignés.



Les droits de la défense :

Le militaire peut se faire assister par un conseiller :

- Un avocat
- Un médecin
- Un militaire en service actif
- Un représentant syndical
- Toute autre personne acceptée par le président de la CMAR(A)

Si pour des raisons fondées, le militaire est dispensé de comparaître devant la CMAR(A), celui-ci peut se faire représenter par son conseiller. Dans ce cas, ce dernier doit être porteur d'une procuration signée par le militaire et le militaire qui se trouve dans l'incapacité physique de se déplacer pour comparaître doit le justifier par un certificat médical. Lorsque la CMAR(A), sur la base d'une proposition motivée du président, estime que la comparution du militaire est de nature à présenter des difficultés graves, elle peut le dispenser de comparaître en personne et l'autoriser à se faire représenter par un conseiller. Le président peut également désigner un médecin, membre de la CMAR(A) pour entendre ou examiner le militaire concerné à sa résidence.

Lorsque le militaire, sans motif reconnu valable par la CMAR(A), ne comparaît pas en personne après avoir pourtant été dûment convoqué, la procédure peut être poursuivie en son absence. Lorsqu'un motif d'absence est reconnu valable par la CMAR(A), celle-ci ne prend de décision définitive qu'après la comparution du militaire à une autre date.

L'intéressé peut à chaque instant faire rajouter tout document pertinent à son dossier jusqu' au moment de la comparution devant la CMAR(A).

Son conseiller ou le militaire peut consulter le dossier à partir du quinzième jour précédant la séance de la CMAR(A), **hormis le jour de la séance même**, après prise de contact avec HRA-E/M/CMAR(A), au Secrétariat de la CMAR(A).

Décisions de la CMAR:

La CMAR(A) se prononce à la majorité des voix. Les membres de la CMAR(A) ne peuvent pas s'abstenir.

Les décisions motivées de la CMAR(A) sont notifiées au militaire en séance. Aussitôt après sa comparution devant la CMAR(A), le militaire reçoit le procès-verbal de la séance via le secrétariat. La CMAR(A) peut postposer sa décision lorsqu'elle constate qu'au moment de la séance même, elle ne dispose pas de toutes les données médicales nécessaires pour une prise de décision.

Lorsque la CMAR(A) reconnaît l'aptitude médicale d'un militaire, celui-ci doit reprendre le service le premier jour de travail qui suit la décision ou le cas échéant, après la clôture d'une période RTEMS .

La CMAR(A) peut décider de modifier le profil médical du militaire. Un candidat militaire peut perdre la qualité de candidat militaire car il ne dispose plus du profil minimum dans sa catégorie.

La CMAR(A) donne éventuellement un avis quant à l'aptitude du militaire à pouvoir exercer sa fonction, et éventuellement d'autres fonctions.

Lorsque la CMAR(A) reconnaît l'aptitude médicale d'un militaire au service à mi-temps, le militaire doit reprendre le service à mi-temps le premier jour de travail qui suit la décision. Lorsque le militaire, au terme de la période de mi-temps accordée par la CMAR(A), n'est pas apte à reprendre sa fonction à plein temps, une nouvelle procédure CMAR est lancée.

Appel contre la décision de la CMAR :

Le militaire peut introduire un appel contre les décisions de la CMAR auprès de la CMARA. Une décision est considérée comme définitive à l'expiration du délai d'appel, pour autant qu'aucun recours n'ait été introduit.

L'appel doit être déposé endéans **les DIX jours ouvrables** suivant la notification de la décision de la CMAR, par le biais d'un envoi recommandé adressé au président de la CMARA via HRA-E/M/CMAR(A).

Si un appel est recevable, l'exécution de la décision de la CMAR est suspendue et le militaire est à nouveau replacé dans la situation administrative qui était la sienne au moment de la comparution devant la CMAR.

Décision de la CMARA:

Les décisions de la CMARA sont des décisions finales. Elles ne peuvent par conséquent être contestées que devant le Conseil d'État. Le militaire concerné dispose d'un délai de 60 jours civils à partir de la notification de la décision de la CMARA pour introduire, par lettre recommandée, une requête en suspension et/ou en annulation de la décision auprès du Conseil d'État.

L'introduction d'une telle requête NE suspend PAS l'exécution de la décision. Si la demande est jugée fondée par le conseil d'état, le dossier devra à nouveau passer devant la CMARA.

Perte du degré d'autonomie:

La CMAR(A) octroie éventuellement un supplément forfaitaire de pension à la suite d'un handicap grave survenu au cours de la carrière. Ce supplément est seulement destiné à ceux pour qui la perte du degré d'autonomie résultant du handicap grave a été fixée à 12 points au moins. Ce supplément est toutefois supprimé lorsque les mêmes affections de l'intéressé donnent lieu à l'octroi d'une pension de réparation.

Sources:

DGHR- SPS-MEDAGR-001 (Ed 002/Rev 001-13 AOU 15)

DGHR-REG-MEDIS-001 (Ed 002/Rev 001-07 Nov 16)

Code judiciaire 828

En conclusion, comme vous pouvez le constater cette procédure est assez lourde, n'hésitez donc pas à contacter nos spécialistes CGSP Défense qui répondront présent afin de vous conseiller.

Jean-Paul Dislins

Secrétaire permanent **CGSP Défense**

Congrès statutaire de l'IRW-AMIO

Le 8 septembre dernier s'est déroulé le congrès statutaire IRW-AMIO, le maître mot pour le futur reste accès sur l'amélioration de la communication, la formation et le travail d'équipe car ensemble on est plus fort. Ci-dessous quelques photos de notre congrès.



Visitez notre site Web

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

Rejoignez nous sur notre page Facebook

CGSP-IRW-DEFENSE

The screenshot shows the Facebook interface for the group 'CGSP-IRW-DEFENSE'. The top navigation bar includes the group name, a search icon, and user profile information for 'Tony'. The main content area features a cover photo of a group of people in red jackets and hats, with the text 'CGSP - IRW - DEFENSE' overlaid in large red letters. Below the cover photo are buttons for 'Membre', 'Notifications', 'Partager', and 'Plus'. The left sidebar contains a navigation menu with options like 'À propos', 'Discussion', 'Salons', 'Membres', 'Événements', 'Photos', 'Statistiques du groupe', 'Séance vidéo', 'Modérer le groupe', and 'Qualité du groupe'. The bottom section includes a search bar, a 'Raccourcis' section with links to 'CGSP-IRW-DEFENSE', 'Regenesis commande...', and 'REGENESIS', and a 'NOUVELLE ACTIVITÉ' dropdown.