



INFO-DEFENSE



Janvier - Février 2021

La Défense, 2020, bilan d'une année pas comme les autres	Page 02
Rencontre avec la Ministre: le plan "POP" est en marche	Page 04
Congé pour aidant proche; Pensionnée, augmentation du précompte professionnel	Page 05
La SABCA et PBEC à Florennes pour l'entretien des F-16! Stop à l'externalisation	Page 06
Convention avec Assuralia	Page 07
HRM@defence	Page 08
Procédure de demande PVE à partir de janvier 2021	Page 09
La Défense fait appel à des agences d'intérim dans le cadre du recrutement Déménagement 1/3 L ; 3 Para ; 1C/1Gr	Page 10
Demande de pension de réparation COVID-19	Page 11
Remboursement des tests COVID-19-PCR non reconnus par l'INAMI	Page 12
La Marine belge fête en 2021 ses 75 ans d'existence	Page 13
Contrat assurance hospitalisation DKV Défense	Page 14
Bientôt à la retraite qu'advient-il de mon assurance hospitalisation DVK Défense	

La Défense, 2020, bilan d'une année pas comme les autres

Pour la Défense, 2020 n'a pas été une année comme les autres, du COVID 19 à l'orientation politique prévue pour le département par le nouveau gouvernement, cette année serait-elle celle du changement ?

Le 29 janvier 2020 la **CGSP** a été entendu en commission parlementaire sur le thème de la politique des ressources humaines. Nous avons rappelé que la Défense devait faire face à un important exode de ses collaborateurs, en effet l'attrition est toujours très présente dans notre département et 40% du personnel prendra sa retraite d'ici 2024, il est donc impératif de travailler sur les domaines que sont, le pouvoir d'achat, le statut, le bien-être et l'infrastructure. En ce qui concerne le pouvoir d'achat, il est grand temps que le système de rémunération soit revu. Le salaire est un problème majeur, ce point figure en tête de liste de nos revendications. Depuis 1994 une seule révision a eu lieu, en 2003. Les différentes législatures qui se sont succédé n'ont jamais révisé les barèmes. Ce manque d'attractivité salariale est un grand problème, la Défense subit la concurrence des autres métiers de la fonction publique avec des écarts salariaux non négligeables.

Ces dernières années, les réductions budgétaires ont imposé de nombreuses exigences à notre personnel. La confiance dans le Ministère de la Défense en tant qu'employeur attractif et fiable doit être restaurée. La Département doit être une organisation visible dans la société, capable d'attirer et de retenir des collaborateurs. Il est clair que le Ministère de la Défense, ou les autorités politiques, doivent faire des efforts supplémentaires pour y parvenir. C'est donc le message que nous avons voulu faire passer lors de cette commission parlementaire début 2020.

Début mars, le COVID 19 fait son apparition, un mot que nous entendons quotidiennement en Belgique depuis plus de 10 mois et qui restera gravé dans notre histoire. Ce virus nous a obligé à changer radicalement notre mode de vie. La fermeture des établissements Horeca, des magasins non essentiels, des écoles et des manifestations sportives et culturelles a bouleversé les habitudes des Belges qui ont dû s'adapter. Ce raisonnement s'applique également au sein de la Défense, qui s'est adaptée aux mesures en vigueur afin de faire fonctionner l'organisation et de protéger son personnel, mais également afin d'apporter son aide à la population. En effet la Défense est intervenue dans le cadre de la mission d'aide à la nation dans de nombreux domaines comme le transport logistique de matériel médical, le rapatriement de nos ressortissants Belges à l'étranger ou encore dans les maisons de repos...

Durant cette année 2020 plusieurs dossiers ont été négociés, adaptation du congé parental, le principe de l'épargne temps, la modification des congés officiers, l'assouplissement des formations continuées, l'allocation de connaissance de l'anglais ou encore la réinstauration de la garde professionnelle suite au fiasco de son outsourcing.

Le 10 juin suite à deux mois de négociation, un accord a été signé entre le Chef de la Défense et les organisations syndicales pour un futur alignement des traitements des militaires sur ceux de la Police. Parallèlement, en collaboration avec l'autorité et un consultant indépendant, nous avons créé un groupe de travail afin de développer les modalités de cette croissance salariale.

Le 30 septembre, La coalition Vivaldi a vu le jour. Il aura fallu attendre plus de seize mois après les élections législatives pour finalement avoir un gouvernement de plein exercice. 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.

Le 20 octobre 2020 l'Amiral Hofman, nouveau Chef de la défense a reçu la **CGSP**. Nous avons pu lui faire part de nos inquiétudes concernant notre département

La Défense, 2020, bilan d'une année pas comme les autres

Depuis plusieurs décennies, la Défense a régulièrement été le département servant à « ajuster » le budget du pays, il est donc inacceptable pour nous que cette situation se répète durant cette nouvelle législature. Il est également impensable pour nous que des mesures financièrement intéressantes ne soient pas mises en œuvre pour le personnel. Le CHOD s'est montré rassurant, et nous a confirmé que l'accord du 10 juin passé avec son prédécesseur verra le jour pour le bien être du personnel.

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

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

Recruter un nombre aussi élevé de personnel en une aussi courte période devra également passer par une rénovation des infrastructures afin de pouvoir accueillir ce personnel de façon descente. Afin de préparer l'arrivée des nouvelles capacités et de moderniser les infrastructures existantes conformément aux normes actuelles en matière de sécurité, d'environnement et de bien-être au travail, la Défense prévoit pour cette législature plus d'un milliard cinq cents millions d'euros de dépenses d'infrastructure.

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

Madame Dedonder nous a confirmé que suite à l'accord signé le 10 juin par le CHOD, l'adaptation salariale qui est en cours afin d'aligner les salaires des militaires à ceux de la police sera faite progressivement dans le but d'atteindre un alignement complet d'ici 2025 au plus tard, cet alignement salarial est une priorité. En ce qui concerne les chèques repas et l'allocation d'éloignement, la Ministre nous a fait remarquer que ces deux dossiers ont été décidés sous la législature précédente, néanmoins, elle n'est pas contre, ces deux bénéficient qui seraient un atout majeur pour attirer et fidéliser le personnel à la Défense.

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

En conclusion, pour la **CGSP**, force est de constater que depuis bien longtemps, le personnel de la Défense était une variable d'ajustement, le politique semble maintenant avoir changé son fusil d'épaule, le pouvoir d'achat et le bien-être du personnel est devenu la priorité. Au final, c'est un plan ambitieux pour revaloriser le personnel et améliorer l'attractivité du métier que nous propose la Ministre Ludivine Dedonder !

Nous sommes évidemment ravis de cette volonté politique, néanmoins, notre expérience syndicale nous poussent également à rester prudents. Trop de promesses ont été faites par le passé et le temps de la concrétisation est venu ! La Ministre et son équipe semblent avoir pris la mesure du défi, C'est maintenant à eux de joindre les actes à la parole afin que 2021 devienne l'année du changement.

Tony Bargibant



© Can Stock Photo - csp41201130



Rencontre avec la Ministre: le plan "POP" est en marche

Ce mardi 04 février nous avons rencontré la Ministre de la Défense qui nous a présenté son plan pour le personnel, **POP "People Our Priority"** en est la règle principale, la revalorisation du personnel est la priorité. Madame Dedonder veut avec ce plan renforcer un maximum l'attractivité du métier de militaire et la recapitalisation du personnel est vitale pour assurer le futur de la Défense.

L'alignement complet des salaires sur ceux de la Police en 2024 est la mesure principale de ce plan **"POP"**, les premiers effets positifs de cette révision salariale, attendue depuis plus de quinze ans, se feront sentir sur l'ensemble du personnel dès janvier 2022. Les militaires recevront donc une revalorisation de leur salaire de façon graduelle afin d'arriver à un alignement complet avec les barèmes de la Police en janvier 2024.

L'augmentation des allocations lors des services intensifs, des permanences, des opérations et des gardes de nuit sera également réalisée, en effet le calcul de ces allocations restera basé sur le dénominateur de 1850ème mais une augmentation du numérateur de 15% sera appliquée, cette mesure équivaut concrètement au changement en 1618ème souhaité.

L'introduction de chèques-repas d'une valeur de six euros pour l'ensemble du personnel de la Défense est prévue pour le deuxième semestre 2021, ce montant est en cohérence avec les futurs chèques-repas de la Police et de l'ensemble de la Fonction Publique.

La **fonction** d'instructeur sera valorisée par la mise en place d'une allocation d'instructeur de 75 euros nets par mois. Dans le même ordre d'idée, une prime d'encouragement au moment de l'engagement sera allouée aux candidats qui s'engagent dans les métiers en pénurie.

La simplification des procédures de remboursement des frais liés aux soins de santé est également prévue dans ce plan **"POP"**.

Le dossier allocation d'éloignement n'a pas été approuvé par le gouvernement, néanmoins les montants déjà budgétisés pour celui-ci seront repris dans le cadre de la revalorisation salariale. Madame la Ministre nous a expliqué que son objectif est d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à la possibilité pour chaque militaire d'être plus stable géographiquement durant toute sa carrière, une demande d'étude est d'ailleurs faite dans ce sens en ce qui concerne le trajet de carrière des militaires, dans ce cadre l'allocation d'éloignement n'avait plus lieu d'être.

Les DS Flex et DS PVE posent un problème quant à l'aspect de l'exécution pratique, en effet le paiement de ces DS non prises ne permet pas de faire de prévisions budgétaires correctes en ce qui concerne les budgets de la Défense. Le mécanisme sera donc réévalué et les moyens budgétaires réorientés.

la mise en place de ces améliorations nécessite encore de nombreuses étapes administratives, ainsi qu'un travail préparatoire nécessaire de la part de l'Etat-Major. C'est pourquoi tout ne peut être réalisé du jour au lendemain, les délais de mise en œuvre se situent donc entre 2022 et 2024.

Pour la **CGSP**, force est de constater que depuis bien longtemps, le personnel de la Défense était une variable d'ajustement, nous avons enfin une Ministre de la Défense qui montre sa volonté de faire du personnel sa première priorité, d'augmenter l'attractivité du métier militaire, d'améliorer les conditions de travail et de dégager des moyens budgétaires suffisants afin de réaliser ses objectifs.

2021 est donc l'année du changement, il est l'heure de passer aux actes ! Ne perdons pas la moindre seconde et concrétisons ces revalorisations tant attendues par le personnel. Les syndicats et l'Etat Major Défense doivent se mettre autour de la table dans les plus brefs délais afin d'écrire les textes nécessaires à ce plan **"POP"**

La **CGSP Défense** se réjouit qu'après plus de 15 ans, les militaires verront enfin leur pouvoir d'achat augmenter et ne seront plus une variable d'ajustement.

Tony Bargibant



Personnel civil - Interruption de carrière dans le cadre d'un congé pour aidants proches reconnus

A partir du 1er janvier 2021, une interruption de carrière thématique dans le cadre d'un congé pour aidants proches reconnus pourra être octroyée au personnel civil statutaire, stagiaire et contractuel de la Défense :

- Notion d'aidant proche : l'aidant proche est la personne qui apporte une aide et un soutien continus ou réguliers à la personne aidée.
- Pour bénéficier d'un congé pour aidants proches vous devez être reconnu comme aidant proche de la personne (reconnaissance pour l'octroi de droits sociaux) pour laquelle vous souhaitez prendre ce congé et en présenter la preuve aussi bien auprès de votre employeur qu'à l'ONEM. Vous devez donc au préalable introduire une demande de reconnaissance pour l'octroi de droits sociaux auprès de votre mutualité au moyen d'une déclaration sur l'honneur. Votre mutualité décidera ensuite si vous pouvez être reconnu comme aidant proche.
- Le membre du personnel qui désire exercer ce droit doit en aviser HRB-Civ par écrit. Cette notification doit être faite au moins sept jours avant la date de début, sauf si les parties conviennent d'un autre délai. Cette notification peut être faite par la remise d'une demande à HRB-Civ et la preuve de la reconnaissance de sa qualité d'aidant proche.
- La durée totale des périodes d'interruption de la carrière pour ce motif ne peut excéder un mois complet par personne nécessitant une aide. En cas d'interruption mi-temps ou 1/5 temps, ces périodes ne peuvent au total pas excéder deux mois par personne nécessitant une aide.
- À la date de prise de cours du congé pour aidants proches, vous devez être occupé à temps plein si vous demandez une interruption d'1/5 temps ou mi-temps.
- Le droit à la suspension complète est de maximum six mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle ou de maximum 12 mois dans le cadre d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption d'1/5.
- Les périodes d'interruption pour aidants proches reconnues ne sont pas imputées sur les 60 mois de l'interruption de la carrière ordinaire.

Ref: Arrêté royal du 19 octobre 2020 relatif au droit au congé pour aidants proches reconnus dans le secteur public



Pensionné - Légère augmentation du précompte professionnel pour éviter que vous ne deviez payer un complément d'impôts en 2022

Le montant net de votre pension pourrait être légèrement inférieur à partir de janvier 2021 car le précompte professionnel augmente légèrement. Ainsi, vous devrez payer moins ou pas de supplément pour vos impôts en 2022.

Le précompte professionnel est une avance sur l'impôt des personnes physiques que le Service Pensions transfère au Service public fédéral (SPF) Finances. Le Service public fédéral (SPF) Finances calcule les barèmes du précompte professionnel et les fixe via un arrêté royal. Le Service fédéral des Pensions est obligé de les appliquer et de les prélever sur votre montant de pension brut. Le précompte professionnel et le montant net de la pension sont des "vases communicants". Concrètement, cela signifie que :

Quand le précompte professionnel sur votre pension est augmenté:

- vous recevez un montant net de pension légèrement **inférieur**
- vous devez payer **moins ou pas de supplément** pour votre impôt sur les revenus des personnes physiques.

En 2020, le précompte professionnel prélevé sur votre pension était moins élevé. Par conséquent, vous devez peut-être payer plus pour votre impôt sur les revenus des personnes physiques en 2021.

Le SPF Finances a donc ajusté le précompte professionnel sur les pensions pour 2021. De cette manière, ils veulent éviter que des pensionnés doivent à nouveau payer un complément en 2022 (sur leurs revenus de l'année 2021).

C'est pourquoi le précompte professionnel prélevé sur le montant brut de votre pension à partir de janvier 2021 est peut-être légèrement plus élevé qu'en décembre 2020. Si bien que le montant net de votre pension est lui légèrement inférieur.

Grâce à cette nouvelle mesure, vous devrez payer moins pour votre impôt sur les revenus des personnes physiques en 2022.



Depuis quelque temps la base aérienne de Florennes reçoit le soutien direct de SABCA et de Patria Belgium Engine Center (PBEC) pour la maintenance des chasseurs à réaction F-16 de la Défense. SABCA et PBEC détachent à cet effet une quinzaine de techniciens aéronautiques qualifiés. En octobre 2019, le ministère de la Défense a lancé un projet pilote avec SABCA sur la base aérienne de Beauvechain, dans lequel SABCA emploie des techniciens pour aider le personnel militaire dans les activités de maintenance des hélicoptères A-109. Ce projet est maintenant étendu aux jets F-16 de Florennes et plus tard à Kleine Brogel. .

Depuis la mise en œuvre du F-16, le Flight Moteur est en charge de l'entretien, de la réparation et des tests des moteurs PW-220E, tandis que le Flight Inspection est, quant à lui, responsable d'exécuter les inspections de phase toutes les 300 heures de vol sur les avions. 28 moteurs sont actuellement gérés par le Flight Moteurs pour les 22 avions que compte la base de Florennes et qui passent à tour de rôle en inspection de phase au Flight Inspection.

Afin de supporter ces deux Flights dans la réalisation de ces deux défis, deux accords ont été mis en place avec les firmes SABCA & PBEC, dans le cadre des contrats de maintenance existants, avec la particularité suivante : le personnel des deux entreprises utilise les infrastructures du Flight Inspection et du Flight Moteur à Florennes pour réaliser les activités de maintenance requises sur les F-16 de la Défense belge et leurs moteurs. A ce jour, une première équipe de 3 techniciens de PBEC occupe un des trois docks du Flight Moteur alors que SABCA occupe en même temps un des 4 docks du Flight Inspection avec une équipe de 6 personnes et renforce les 3 autres docks avec l'aide de 6 autres techniciens.

Ce transfert des activités de l'engine shop vers PBEC devrait s'amplifier en 2021 avec la mise en place d'une deuxième équipe à Florennes alors que, pour la SABCA, c'est l'ouverture d'un deuxième dock, mais cette fois-ci au 10WTac, qui est en préparation pour 2022.

A l'heure où l'on s'interroge sur le bien fondé de l'outsourcing, est-ce que la Défense n'est pas en train de créer un dangereux précédent qui amènera à ce que la fonction de technicien militaire passe progressivement vers l'externalisation avec à terme uniquement des techniciens civils travaillant sur base, ne gardant comme militaires que ceux qui partent en opération?

Outre le statut du personnel, il y a pour la **CGSP Défense** deux effets pervers à cette externalisation:

- financièrement et idéologiquement, la Défense payera une firme qui fournira du personnel dans une vue purement libérale de marchandisation du travailleur, alors que financièrement et qualitativement, on sait que nos militaires sont ultra compétitifs.
- Dans l'avenir, la Défense aura donc deux types de techniciens, d'un côté les civils qui travailleront sur les bases aériennes et d'un autre les militaires qui partiront en mission. Nous pensons que le savoir faire se dégradera. En effet si l'école de Saffraanberg forme d'excellents techniciens, il faut bien se rendre compte que les réflexes et l'expérience nécessaires pour être optimum en opération s'acquière sur les bases aériennes à force de monter et démonter nos appareils, y compris lors de maintenances. Les techniciens F16 le confirment, cette expérience ne peut pas être acquise en mission car l'opérationalité ne le permet pas.

Pour la CGSP il est impératif de mettre un frein à l'externalisation des compétences de la Défense, notre département avait jusqu'il y a peu, tous les corps de métiers de valeur, à la vue des problèmes rencontrés avec les différents contrats outsourcing actuels, nous sommes persuadés que l'externalisation n'est pas la solution. Un engagement de personnel motivé à qui la Défense donnerai tous les moyens nécessaires pour effectuer leurs missions serait certainement plus économique et plus rentable.



convention avec Assuralia

la Défense a conclu en décembre 2020 une nouvelle convention avec Assuralia, l'association professionnelle des compagnies d'assurance. L'accord entrera en vigueur à partir de Juillet 2021. Il vise à offrir une protection maximale aux familles de militaires, lorsqu'un militaire décède et que sa famille doit alors faire face au remboursement d'un prêt hypothécaire.

Les lignes de force de cette convention sont:

- En cas de décès d'un militaire, la Défense et Assuralia partageront les risques liés au remboursement du capital restant d'un prêt hypothécaire souscrit pour l'achat de l'habitation familiale. Les décès liés aux risques de guerre en opération en Belgique ou à l'étranger ainsi que lors d'activités à risque entre autres pendant des exercices ou en formation seront couverts à 100 % par la Défense.
- Les futurs contrats d'assurance conclus dans le cadre de cet accord, ne pourront plus faire l'objet, ni de primes complémentaires, ni de clauses d'exclusion liées au métier de militaire de la part de compagnies d'assurance. Par conséquent, avant de conclure un contrat à partir de Juillet 2021, vérifiez si votre assureur adhère à cette convention. Vous pourrez trouver ces informations sur le site d'Assuralia.
- Les contrats d'assurance qui existaient avant la conclusion de cet accord pourront également être repris dans le champ d'application du nouvel accord, pour autant que vous en faites la demande explicite à votre assureur. Les documents-types nécessaires seront prévus.

Que faire si vous avez déjà une assurance solde restant dû:

- Comme la nouvelle convention n'entrera en vigueur qu'à partir de Jul 21, il est conseillé de lire attentivement votre police actuelle en matière de solde restant dû. S'il existe des clauses d'exclusion pour les activités à risque que vous exercez actuellement, il est préférable de contacter votre assureur pour contracter une couverture supplémentaire pour la période restante jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention. Des informations complémentaires seront disponible en janvier 2021
- S'il vous êtes encore prévu pour une mission à l'étranger avant Jul 21, vous devez informer votre assureur vie de votre mission, selon les modalités prévues dans la première convention Assuralia de 2006 et comme expliquées dans le DGJM-SPS-Assur-LCBA-001.
- Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, cette obligation d'information vis-à-vis de l'assureur prendra fin, à condition que vous ayez fait passer votre police existante sous le nouveau régime. Les documents types seront distribués à une date ultérieure. Il y aura donc beaucoup moins de paperasserie et plus de soucis à se faire concernant la couverture dans la zone d'opération.

La **CGSP Défense** se réjouit de cette avancée en matière d'assurance pour le personnel de la Défense



HRM@Defence

Depuis le 04 Janvier 21, la vague Human Capital Management (HCM) - HRM@Defence est entrée en production.

Ce déploiement vise l'intégration de l'administration du personnel et de l'administration financière, où les droits financiers, via le système, sont dans la plupart des cas **automatiquement** dérivés des «données administratives».

Après les premières semaines, il est devenu évident que les redoutables problèmes de démarrage d'un nouveau système se produisent plus que prévu et plus que souhaité

Vous êtes nombreux à nous avoir contactés après avoir appris dans la presse que les salaires du personnel de la Défense risquaient de ne pas être payés !

Comme vous avez pu le constater les salaires ont été payé comme prévu malgré cette vague de problème HRM@Defence

Désormais, chacun effectue soi-même dans HRM@Defence au moyen de l'Employee Self Service de nombreuses actions pour lesquelles avant, il fallait s'adresser aux ESA

Des tâches administratives, comme par exemple le calcul d'un ordre de marche, sont aussi fortement automatisées. C'est pourquoi l'implémentation de HRM@Defence entraîne également la disparition des ESA.

Toutefois, l'expertise administrative considérable du personnel des ESA restera au service de tout un chacun. Des bureaux HR4U sont mis en place dans 22 quartiers différents. Ces HR4U sont des centres de référence chargés de vous guider et de vous conseiller en matière HR.

Au cas où vous auriez des questions HR spécifiques, vos chefs de services pourront donc vous aiguiller vers quelqu'un ayant davantage de connaissances sur le sujet.

Il est néanmoins certain que de nombreux problèmes persistent et doivent encore être réglés par la Défense.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de soucis majeurs avec cette nouvelle application, nous ne manquerons pas de remonter vos problèmes vers l'Etat Major Défense



Procédure de demande PVE à partir de Janvier 2021

Avec l'implémentation de la Wave 3 de HRM@Defence, la procédure de demandes ou d'arrêts de Prestations volontaires d'encadrement (PVE) est modifiée.

À partir de janvier 2021, les demandes PVE devront être introduites en répondant à un appel qui sera disponible début 2021 en HRM@Defence. Ces appels seront regroupés par année calendrier, une demande PVE doit être demandée par année calendrier. Un appel « Demande PVE année X+1 » paraîtra donc au début de l'année calendrier X. Cet appel sera clôturé en mars de l'année X.

Un appel « Demandes additionnelles PVE année X+1 » paraîtra aux environs du mois de mai de l'année X. Cet appel restera disponible jusqu'en août de l'année X+1. Cet appel permet donc au personnel d'introduire une demande tardive. En répondant à ces appels respectifs, une request sera créée. Après avoir obtenu les avis de votre commandement, cette request sera envoyée au gestionnaire de personnel du demandeur.

L'appel pour les demandes PVE pour l'année calendrier 2022 a été publié le 22 Janvier 2021 et sera clôturé le 12 Mars 2021. Chaque personne dans les conditions peut donc introduire sa demande en répondant à cet appel .

Pour l'instant, il n'est pas possible de demander une PVE pour l'année calendrier 2021. Actuellement, il n'y a plus d'enveloppe pour pouvoir accorder de PVE supplémentaires. Une enveloppe complémentaire a été demandée au MOD. Si cette augmentation est accordée, l'appel pour les demandes additionnelles PVE 2021 sera publié. Une communication via e-news sera prévue. . Les demandes PVE qui sont déjà introduites mais qui ne sont pas encore clôturées, sont pour la même raison en attente

Tant qu'une request n'est pas clôturée, chaque individu peut toujours annuler lui-même sa demande. Si la request a déjà été approuvée, l'individu doit introduire une nouvelle request pour pouvoir annuler ou modifier la demande initiale. Le type de cette request est « Arrêt PVE » et est disponible sous la catégorie « Carrière »

En ce qui concerne le timing pour les demande de PVE, il est demandé de respecter ceux mentionnés dans l'appel initial, les demandes tardives restent possibles mais une demande PVE doit être demandée au minimum 2 mois calendriers complets à l'avance afin de permettre aux autorités compétentes de traiter celles-ci et d'exécuter les formalités administratives nécessaires. Il existe un risque qu'une demande tardive ne soit pas accordée car un remplacement pour l'intéressé a déjà été prévu dans le cadre du planning de mutation et que ce militaire ne puisse donc pas effectuer de PVE sur le poste occupé. Il est également possible qu'il n'y ait plus de budget disponible et que la demande PVE ne soit pas possible sur le poste occupé ou sur tout autre poste.

Pour les annulations PVE, un délai minimum d'un mois calendrier entre la demande et la date d'arrêt doit également être respecté. Le premier jour calendrier du mois concerné doit toujours être utilisé à la fois pour le début et la fin d'une PVE

En demandant une PVE, le militaire accepte de rejoindre le cadre de réserve. Cet octroi se fait de manière automatique lorsque la request est clôturée. Lors de la soumission de la demande d'arrêt de PVE, il est également possible d'exprimer le choix de rejoindre ou non le cadre de réserve.

Si un militaire souhaite rejoindre le cadre de réserve sans effectuer de PVE, ce dernier peut donc utiliser les demande qui se trouvent sous la catégorie « Réserve » en HRM@defence. Il faut s'assurer de faire partie de la réserve entraînée afin de pouvoir effectuer une PVE

Si des réservistes en unité désirent participer à une opération et pour cette raison demander un PVE, ceci est également possible, ils doivent introduire une demande selon la méthode expliquée ci-dessus. Le militaire sera placé sur un poste de son unité, quelle que soit la nature de la mission que l'intéressé effectuera. L'unité doit donc prévoir pour celui-ci un poste sur le TO actif de l'unité.

En cas de questions sur les demandes de PVE n'hésitez pas à contacter vos délégués [CGSP Défense](#).

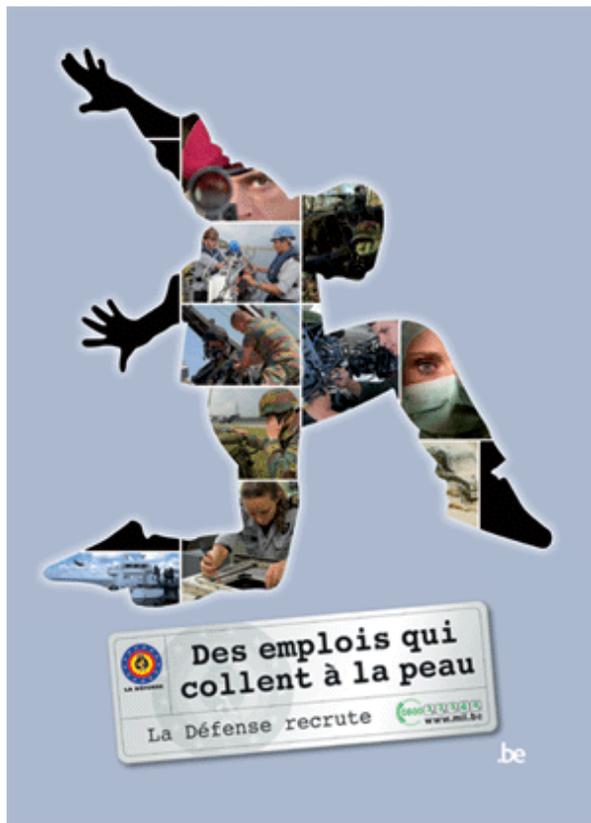


Aider notre armée :

**Comment devenir
réserviste ?**

La Défense fait appel à des agences d'intérim dans le cadre du recrutement

La Défense veut recruter 2500 nouveaux militaires cette année, tous les moyens sont mis en œuvre pour atteindre suffisamment de postulants. C'est pourquoi le département fait dorénavant intervenir les agences d'intérim de SD Worx Staffing Solutions dans le cadre du recrutement. Les consultants des agences d'intérim de SD Worx s'adresseront activement aux postulants et les renverront, à l'issue d'un premier screening limité, vers le centre d'information de la Défense de leur province. SD Worx n'organise aucun test de sélection. Les consultants se contentent d'orienter les postulants vers la Défense. Les agences d'intérim ont le grand avantage d'être souvent situées en centre-ville. En outre, il est plus facile de pousser la porte d'une agence d'intérim que d'une caserne militaire. Grâce à ce contrat, la Défense espère attirer un millier de jeunes supplémentaires dans le processus de sélection en 2021. Cette initiative vient compléter les partenariats déjà existants avec le FOREM, VDAB ou Actiris. Ces collaborations, le travail des centres d'information, les campagnes de communication y compris ceux à travers les médias sociaux et les initiatives prises au niveau local dans les unités, permettront de réaliser ce grand défi de recrutement !



Déménagement 1/3 L ; 3 Para ; 1C/1Gr

Dans un avenir proche, une Compagnie du 3 Para, du 1C/1Gr et un Escadron du 1/3L déménageront respectivement vers Gavere, Lombarsijde et Tournai. Pour la défense, Ces déménagements permettront une meilleure répartition géographique des casernes. En effet, Une meilleure répartition et composition des quartiers reprenant un éventail plus large de fonctions en leur sein ou dans la zone alentour, combinée à une nouvelle organisation du travail, permettra à davantage de membres du personnel de mener une plus grande partie de leur carrière à proximité du domicile.

La mutation du personnel de ces unités vers les compagnies délocalisées se fera sur base volontaire, celles-ci entrent dans le cadre de la Vision Stratégique 2030 de la Défense et ouvrent le droit à l'indemnité de restructuration.

Pour la Cie du 3 Para, une partie du personnel est déjà installé à Gavere. soixante militaires ont été retenus au sein du 3 para pour intégrer la compagnie de Gavere, et trente-six membres du personnel ATCC, l'ensemble du personnel devraient être en place en décembre 2021

En ce qui concerne le 1C/1Gr une enquête a été faite au sein de l'unité afin de savoir quel est le personnel voulant rejoindre Lombarsijde, un point a été fait en janvier et pour l'instant Il y a vingt-neuf candidats, les résultats finaux viendront plus tard étant donné les missions actuelles de l'unité. Les premières mutations sont prévues en septembre 2021, l'ensemble du personnel devraient être présent sur place en juin 2022

Pour le 1/3L, trente-quatre militaires feront mutations vers Tournai en avril 2021, l'ensemble du personnel devraient être présent au premier trimestre 2022

Des appels internes ont également été lancés et sont donc ouverts à tous les membres du personnel de la Défense qui souhaiteraient rejoindre une de ces compagnies. En ce qui concerne les places qui resteront vacantes, le reste du personnel proviendra du recrutement externe.

L'opérationnalité complète de ces trois compagnies, et ce y compris leur capacité à être déployées en opération, est prévue pour maximum fin 2023.

Ces déménagements font partie de l'objectif de la Défense d'avoir une meilleure répartition géographique des quartiers en permettant donc aux militaires de se rapprocher éventuellement de chez eux et également de favoriser le recrutement local.

Demande de pension de réparation en cas de suspicion de contamination par le COVID-19 liée au service

Le but de cet article est d' Informer le personnel de quand et dans quelles circonstances un Model 150 doit être rédigé s'il y a suspicion de contamination sur lieu du travail et de vous donner des Informations complémentaires concernant la demande de pension de réparation éventuelle en cas de suspicion de contamination par le COVID-19 liée au service

La rédaction d'un Model 150 pour un Militaire (aussi de manière rétroactive) qui a contracté le Covid-19 n'a du sens que pour ceux chez qui un lien de causalité quasi certain est établi avec un foyer de contamination au sein même de la Défense ou en Ops, Ex, Trg ou Aide à la Nation. Cela n'a pas de sens de faire un Model 150 pour des cas clairs de contamination privée. Les raisons de cette obligation de rédaction d'un Model 150 sont les suivantes :

- Donner la possibilité d'introduire une demande de pension de réparation afin de pouvoir bénéficier au maximum d'une intervention financière de la part de la Défense lorsqu'une contamination au COVID-19 est objectivée sur le lieu du travail (dans les délais légalement impartis, un mois dans le cadre d'une maladie).
- Création d'une "black box" afin d'avoir une traçabilité épidémiologique de la maladie soit à usage médico-légal, soit si nécessaire à usage scientifique épidémiologique.



Afin de pouvoir bénéficier d'intervention financière de la part de la Défense lorsqu'une contamination COVID-19 est objectivée sur les lieux du travail, il convient donc d'introduire une demande de pension de réparation si:

- Il y a une forte suspicion ou certitude de contamination sur les lieux du travail.
- Vous avez été hospitalisé ou absent pour motif de santé à domicile des suites d'une infection au COVID-19 (AMS) et que le temps d'intervalle entre la rédaction du Model 150 (objectivation médico-administrative de la maladie) et la demande de pension de réparation reste maximum d'un mois. Vos droits à la pension de réparation prennent validité le jour du constat de votre maladie.
- Si vous encourez des lésions résiduelles permanentes dans la période décroissante de l'infection au Covid19 et que le temps d'intervalle entre la rédaction du Model 150 et la demande de pension de réparation est plus d'un mois, vos droits à cette pension de réparation prennent validité le premier jour du mois dans lequel vous avez introduit votre demande de pension de réparation. Il faut évidemment que la Commission des Pensions de réparation déclare votre demande recevable.

Le Model 150 peut être rédigé par le médecin d'unité, du travail, ou un médecin agréé

La procédure sera exécutée par le premier prestataire de soins qui voit le militaire.

Le Model 150 ainsi rédigé ne constitue en rien une charge de preuve que la contamination au COVID-19 ouvre un droit automatique à une pension de réparation et à une reconnaissance de maladie encourue pendant les heures de service et par les faits du service. Il ne sert qu'à initier une procédure administrative de demande de pension de réparation. Seule la Commission des Pensions de réparation du Service Fédéral des Pensions (SFPD), à la recommandation de l'office médico-légale (OML) du SPF Santé est compétente pour juger de fait et cause légitime.

Le Model150 doit être rédigé en trois exemplaires :

- L'exemplaire original doit être donné à l'intéressé de manière à ce que ce dernier puisse éventuellement introduire une demande de Pension de Réparation (la Commission de Pension de réparation n'accepte que l'exemplaire original ou un exemplaire contresigné « pour vrai »)
- Un exemplaire doit être rajouté à son dossier médical et/ou chargé dans Total Health ;
- Un exemplaire va à l'unité de l'intéressé. Le CSM d'unité va créer un Excel file de tous les militaires concernés, sous le couvert de la confidentialité stricte.

Vous avez des questions ou besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter la [CGSP Défense](#)



Remboursement des tests COVID-19-PCR non reconnus par l'INAMI

Vu la demande importante et une relative sous-capacité de l'offre du laboratoire de l'Hôpital Militaire, tous les tests covid-19 ne peuvent pas être réalisés intra-muros pour les militaires en départ de mission, d'exercices ou dans le cadre de l'Aide à la Nation. Pour cette raison, la Défense demande que dans l'hypothèse où vous ne pourriez pas aller au laboratoire de l'Hôpital Militaire, le personnel fasse faire le test dans un laboratoire civil ou dans un centre de test à proximité de son domicile. Ces derniers sont considérés comme hors législation INAMI et doivent donc être demandés par un médecin de prévention ou un médecin du travail.

Le document de demande de test est à prendre avec vous pour vous rendre dans le laboratoire ou centre de test. Le test de screening est directement mis à charge comptable de la Défense. Il ne peut vous être comptabilisé de suppléments d'honoraires, en dehors de la tarification imputable à la Défense.

Ce formulaire de demande est fait en trois exemplaires :

- Un exemplaire pour le laboratoire/centre de test
- Un exemplaire pour le militaire
- Un exemplaire pour l'unité du militaire, qui fournit une copie à BFA-M

A défaut ou si le laboratoire civil ou le centre de test refuse d'exécuter le test, vous devez signaler le problème au POC Défense afin de réorienter le testing le plus vite possible au sein du milieu médical militaire.

Si vous deviez, par faute administrative, ultérieurement recevoir une facture, vous devez renvoyer cette dernière avec le deuxième exemplaire du formulaire de demande de test et le solde de la mutualité à l'adresse suivante:

Défense
BFA-M Section Remboursements Médicaux
Rue d'Evere, 1, 1140 Bruxelles

Le nom, prénom et numéro de registre nationale du patient doit être repris sur cette facture, ainsi que le nom et prénom du médecin du travail prescripteur. Vous devez d'abord payer cette facture et vous recevez un remboursement via la section BFA-M.

Si le test est négatif, vous pouvez partir en mission, si le test est positif, vous devez immédiatement avertir le NMCC qui vous guidera pour la suite des démarches à suivre.

Source : Note 21-50007820



DEFENSIE

FORMULAIRE DE DEMANDE SARS-CoV-2-PCR

DONNEES PATIENT

Nom et prénom :
Matricule :
Numéro de registre national :

FACTURATION

Vu la demande importante et une relative sous-capacité de l'offre du laboratoire de l'Hôpital Militaire, tous les tests covid-19 ne peuvent pas être réalisés intra-muros pour les militaires en départ de mission, d'exercices ou dans le cadre de l'Aide à la Nation. Il est donc demandé aux militaires de faire réaliser ces tests dans un laboratoire civil ou dans un centre de test. Ces derniers sont considérés comme hors législation INAMI. Ils doivent être demandés par un médecin de prévention ou un médecin du travail et seront remboursés par l'employeur Défense.

La facture doit être envoyée à :

Defense-BFA-M Rue d'Evere, 1, 1140 Bruxelles

La facture doit mentionner au minimum les données suivantes :

- Nom, prénom et numéro de registre national du Patient
- Nom, prénom du médecin du travail prescripteur

RESULTATS

- eHealthbox Hopital Militaire (71900160 — format HDM-LAB)
- au +COMOPSMED-COVID-NMCC@mil.be ou 0476/50 50 42
- au médecin de travail prescripteur par mail (voir cachet)
- au médecin de travail prescripteur par GSM (voir cachet)
- au médecin de travail prescripteur par poste (voir cachet)

Ce formulaire de demande est fait en trois exemplaires :

- * Un exemplaire pour le laboratoire/centre de test
- * Un exemplaire pour le militaire
- * Un exemplaire pour l'unité du militaire, qui fournit une copie à BFA-M

Cachet + Signature + Date

Médecin du travail—conseiller en prévention

La Marine belge fête en 2021 ses 75 ans d'existence

En 1831, le Roi Léopold premier crée une force navale afin de protéger la côte nationale et l'Escaut. Elle est aussi censée supporter les tentatives coloniales belges. En 1862, cette Marine royale est cependant dissoute, faute d'intérêt et d'argent.

Lors de la première guerre mondiale, un corps de Torpilleurs et de Marins Belges est créé en France. Les soldats s'occupent de l'artillerie placée sur les navires marchands. Après la guerre, la Belgique reçoit une partie des navires saisis par les Alliés. La Belgique reçoit ainsi une quarantaine de navires, mais la Marine sera démantelée 10 ans plus tard pour des raisons budgétaires.

Quand la seconde guerre mondiale éclate, la Belgique rassemble à nouveau une force navale. Sa mission première est la neutralisation des nombreuses mines flottantes. En mai 1940, la Marine belge participe à l'évacuation des forces alliées à Dunkerque (opération dynamo). De nombreux militaires et civils rejoignent la Royal Navy. Une section belge est créée et dispose de ses propres navires au sein de la Navy. En 1946 une Marine structurée et définitive voit le jour.

Dès la fin de la seconde guerre mondiale, la localisation et la destruction des mines est devenue une des spécialités de la Force Navale belge. La Marine Belge a une bonne réputation en ce qui concerne la recherche et la destruction de mines maritimes.

À l'heure actuelle, l'armée ne se contente plus simplement de protéger le territoire, mais est de plus en plus impliquée dans la sauvegarde des intérêts de l'Alliance Atlantique. En tant que membre actif de l'OTAN, la Marine belge est prête à participer aux opérations défendant des intérêts communs. C'est ainsi que celle-ci a participé aux opérations menées en ex-Yougoslavie, en Irak et en Somalie. Elle s'attachait principalement à la neutralisation de torpilles, aux patrouilles dans les eaux internationales et au déminage.

La Marine est cependant très active dans d'autres domaines : études scientifiques avec le *Belgica*, opérations de sauvetage en mer, protection des zones de pêches côtières, lutte anti-mines.

La Marine belge fête en ce mois de février son 75ème anniversaire, en raison des mesures sanitaires prises dans le cadre de la pandémie de coronavirus, l'événement a toutefois été célébré en petit comité le 1er février.

l'histoire de la Marine est mise à l'honneur avec la parution d'un livre intitulé : « La Marine belge. De 1946 à nos jours ». La marine a aussi organisé à la mi-février une exposition numérique autour de ses uniformes. Un week-end réunissant tous les scouts marins du pays est également programmé au mois de mai .

la Marine est aussi fortement engagée dans l'innovation technologique, un week-end scientifique sera donc organisé à Gand autour du navire de recherche *Belgica*, en octobre, un grand week-end technologique aura lieu à Zeebrugge avec un salon de l'emploi pour attirer les jeunes vers les métiers de la Marine qui requièrent souvent de nombreuses connaissances techniques.



Contrat assurance hospitalisation DKV Défense

Comme pour les années précédentes, la Défense interviendra en 2021 à raison de 100% pour le paiement des primes des assurés principaux et à raison de 50% pour le paiement des primes des membres de la famille.

La partie de la prime annuelle à payer par l'intéressé pour la période du 01 janvier 2021 au 31 décembre 2021 sera retenue au plus tôt en septembre 2021.

L'excédent des primes retenues en 2020, en partie à charge du personnel de la Défense pour les membres de la famille, sera déduit des primes à payer en 2021 ou remboursé au plus tôt en septembre 2021 par D GBudFin.

Le personnel de la Défense ne doit pas s'inquiéter de la continuité de la couverture. Même si la retenue n'a pas été effectuée à temps, les ayants droits restent couverts par l'assurance conformément aux conditions générales et particulières.

Toute modification de la situation administrative dans le chef de l'assuré principal militaire ou civil ou d'un co-assuré qui aurait une influence sur le contrat, doit être signalée à DGHR-HRA-E/M/HI endéans les trois mois par l'assuré principal. La responsabilité en incombe à l'assuré principal. Selon les termes du contrat, un assuré qui omet de signaler une modification de sa situation administrative peut être exclu temporairement ou définitivement du contrat d'assurance hospitalisation. La compagnie d'assurance ne **payera aucune indemnité** si ce devoir d'information n'est pas honoré.

Si vous avez des questions au sujet de votre contrat assurance hospitalisation DKV Défense n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué local **CGSP-Défense**



Bientôt à la retraite qu'advient-il de mon assurance hospitalisation DVK Défense

Après votre départ à la retraite, vous pouvez continuer à bénéficier de l'assurance hospitalisation collective de la Défense, attention vous ne pouvez rester affilié que si vous étiez déjà assuré pendant votre carrière active. Une fois à la retraite, vous ne pourrez plus vous affilier au contrat d'assurance hospitalisation collective du ministère de la Défense.

Comme le ministère de la Défense travaille avec des contrats annuels, votre contrat continuera d'être géré par le service HRA-E-M-ASSUR du ministère de la Défense jusqu'au 31 décembre de l'année de votre retraite. Votre prime continuera d'être facturée au ministre de la Défense pendant toute l'année, de même que la contribution de 50% de la prime pour les membres de votre famille déjà affiliés.

À partir du 1^{er} janvier suivant la date de votre départ à la retraite OCASC prendra en charge la gestion de votre dossier. Vous n'avez aucune démarche à entreprendre, cela se fait automatiquement.

À partir de cette année-là, vous devrez payer la totalité de la prime ainsi que celle des membres de votre famille.

Durant le mois de février, vous recevrez une lettre avec les tarifs préférentiels pour l'année en cours.

Dans le courant du mois de mars, vous recevrez votre facture annuelle, cette facture couvrira la période du 01 janvier au 31 décembre de l'année en cours. Entre-temps, vous continuerez d'être assuré.

Si vous êtes en service à la Défense au 1er janvier suite à une PVE, votre prime (ainsi que la cotisation de 50 % pour les membres de votre famille éventuellement affiliés) sera prise en charge par la Défense jusqu'au 31 décembre suivant la fin de votre PVE. À partir du 1er janvier suivant la fin de votre PVE, votre dossier sera géré par l'OCASC et la prime sera intégralement à votre charge pour vous et les membres de votre famille éventuellement affiliés.

Si vous n'êtes pas en service à la Défense au 1er janvier, votre dossier sera géré par l'OCASC et la prime sera intégralement à votre charge pour vous et les membres de votre famille éventuellement affiliés.

Si vous ne souhaitez pas garder votre assurance hospitalisation DKV à la retraite, le service OCASC ne peut résilier votre contrat qu'à la date du 31 décembre de l'année précédente ou à la date du 31 décembre de l'année en cours. Si OCASC reçoit votre demande de résiliation avant l'envoi de la facture annuelle, ils peuvent résilier votre contrat avec effet rétroactif à la date du 31 décembre de l'année précédente. Après l'envoi des factures annuelles, votre contrat sera résilié à la date du 31 décembre de l'année en cours et donc la prime devra être payée.

Attention : en cas de résiliation rétroactive, tous les droits au remboursement des frais d'hospitalisation engagés pour l'année d'assurance en cours et les remboursements déjà effectués seront récupérés par DKV.

Visitez notre site Web

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

Rejoignez nous sur notre page Facebook

CGSP-IRW-DEFENSE



CGSP Défense

@infocgspdefense.be · Syndicat

Envoyer un message

Accueil Groupes Offres d'emploi Évènements Plus ▼

J'aime déjà

