



INFO-DEFENSE



Mai - Juin 2021

Militaire : Responsables au niveau national

Secrétaire Fédéral en charge de la Défense

Tony Six
Tel: 02 508 58 57
E-mail: tony.six@cgspacod.be

Secrétaire Permanent Défense

Tony Bargibant
Tel: 0477 26 59 66
E-mail : tony.bargibant@cgspacod.be

Jean-Paul Dislins
Tel: 0472 36 16 58
E-mail: jean-paul.dislins@cgspacod.be

Comité technique Wallon Défense

Président

Bertrand Laloyaux
Tel: 0493 73 40 19
E-mail: bertrand.laloyaux@cgsp-defense.be

Notre secrétariat administratif

Isabelle Galli
Tel: 02 508 58 65
E-mail: isabelle.galli@cgspacod.be

Nadège Fogu
Tel: 02 508 58 61
E-mail: nadege.fogu@cgspacod.be

Coralie Frison
Tel: 02 508 57 65
E-mail: coralie.frison@cgspacod.be



Nos régionales IRW

Secrétaire Fédéral en charge de l'IRW

Stephane Jaumonet
Tel: 081 64 60 96
E-mail: stephane.jaumonet@cgspacod.be

Nos secrétaires régionaux

CHARLEROI

Carole Peromet
Tel : 071 79 71 11
E-mail: carole.peromet@cgspacod.be

HAINAUT Occidental

Laurent Wagon
Tel: 069 22 61 51
E-mail: laurent.wagon@cgspacod.be

HUY

Monique Dubois
Tel: 085 82 45 62 ou 085 82 45 55
Email: monique.dubois@cgspacod.be

LIEGE

Michaël Novelli
Tel: 04 221 96 75
E-mail: michael.novelli@cgspacod.be

MONS

Laurent Guiot
Tel: 065 39 40 00
E-mail: laurent.guiot@cgspacod.be

CENTRE (La Louvière)

Annick Dieu
Tel: 064 23 70 28
Annick.dieu@cgspacod.be

LUXEMBOURG

Catherine Malherbe
Tel: 063 23 01 07
E-mail: catherine.malherbe@cgspacod.be

NAMUR

Maria Bongiovanni
Tel: 081 72 91 70
E-mail: maria.bongiovanni@cgspacod.be

VERVIERS

Patricia Plumacker
Tel: 087 69 39 45
E-mail: patricia.plumacker@cgspacod.be

WELKENRAEDT

Frédéric Guiot
Tel: 087 88 00 55
E-mail: frederic.guiot@cgspacod.be

DANS CE NUMÉRO...

L'affaire JC ! Du changement à la Défense ! Dans quels domaines	Page 03
Augmentation salariale : négociations, le bout du tunnel...	Page 05
Chèques-repas et augmentation de certaines allocations 1850e	Page 06
Le harcèlement moral au travail, de quoi s'agit-il ?	Page 08
Convention Assuralia : Comment ça marche ? Que devez-vous faire ?	Page 12
HRM@Defence... Etat des lieux	Page 15
Aide à la Nation : un centre de vaccination vu de l'intérieur	Page 16
Création du 23e Bataillon Médical	Page 20
Suicide Jürgen Conings : Les sas de fin de mission en question ?	Page 21
Les bureaux satellites sécurisés sont une réalité	Page 24

L'affaire JC ! Du changement à la Défense ! Dans quels domaines ? Est-ce vraiment nécessaire ?

L'affaire JC a fait couler beaucoup d'encre ces dernières semaines ; la réaction de la Défense est-elle disproportionnée ? En effet, des pistes d'action sont proposées : révision du statut disciplinaire, amélioration du screening à la Défense, révision des normes et valeurs, mise en place d'un véritable suivi psychosocial des militaires belges avant, pendant et après leurs missions.

S'il est vrai que des mesures doivent être prises suite à l'affaire Jürgen Conings, les pistes d'action proposées sont-elles toutes vraiment nécessaires ? Ne faut-il pas agir sur d'autres lacunes de la Défense qui ont été mises en évidence dans le rapport de l'enquête interne ?

La première piste proposée par la Défense est d'agir sur le screening du personnel : rendre celui-ci récurrent en introduisant une vérification de sécurité périodique du personnel militaire et civil pendant la carrière. Pour la CGSP, cette piste est bien entendue envisageable. Néanmoins, il faudra veiller à ne pas faire tout et n'importe quoi « par crainte » suite à cette affaire dramatique.



En ce qui concerne la révision du statut disciplinaire, est-ce bien nécessaire ? Les militaires sont déjà soumis à un régime disciplinaire et statutaire strict. L'enquête interne suite à cette affaire ne remet pas en cause le système disciplinaire. Les conclusions intermédiaires pointent du doigt des dysfonctionnements au sein du département dont notamment d'importants problèmes de **communication** et un manque de procédures adéquates au sein de l'organisation. Ces différentes raisons auraient dû conduire à une réévaluation des fonctions de Jürgen Conings. Mais à défaut d'une **communication** précise des informations, cela n'a pas été accompli. À cet égard, le rapport recommande d'améliorer la communication en interne et vers les autres acteurs de la sécurité.

Pour la CGSP Défense, il est donc inutile de modifier le statut disciplinaire des militaires et nous serons très attentifs à ce que l'autorité mettra sur la table dans ce domaine. Néanmoins, si cette piste est retenue, nous souhaitons qu'un concept de motivation soit inclus dans ce nouveau statut disciplinaire car, en aucun cas, il ne faut agir que dans le domaine répressif. Nous souhaitons également que le panel des punitions possibles soit élargi afin d'avoir une plus grande possibilité de progression dans les sanctions appliquées.

La mise en place d'un véritable suivi psychosocial des militaires belges avant, pendant et après leurs missions nous semble plus que nécessaire. En effet, même si la Défense a fortement évolué dans ce domaine ces dernières années, le suivi psychosocial est laissé à la discrétion du personnel à son retour de mission. Beaucoup de militaires n'y ont pas recours, « pas nécessaire » se disent-ils sans doute.

Pour la **CGSP**, le suivi psychosocial des militaires devrait être imposé au retour de mission et il est clair que pour mettre cela en place, la Défense doit palier à son problème de personnel spécialisé dans ce domaine.

Il est très important de souligner que le cas de Jürgen Conings est constitué d'une accumulation de détails d'origines différentes et que ce militaire n'est aucunement représentatif de l'ensemble du personnel de la Défense. C'est pourquoi la **CGSP Défense** sera très attentive aux propositions à venir de l'autorité. Le personnel de la Défense ne doit en aucun cas être mis sous pression ou « puni » suite à des changements non désirés mais obtenus suite à une accumulation d'erreurs commises dans cette affaire.



Tony bargibant

Secrétaire Permanent **CGSP Défense**

**THE DISCIPLINE
OF
COMMUNICATION**

Augmentation salariale : négociations, le bout du tunnel...

Les grandes lignes de l'augmentation salariale ne datent pas d'aujourd'hui. Le 10 juin 2020, une note a été rédigée entre les syndicats et le CHOD dans le but de réaliser une étude comparative et de mettre en place un groupe de travail ayant pour mission de déterminer un salaire conforme au marché afin de rendre la Défense à nouveau attractive.

Pour parvenir à une comparaison sur la manière d'adapter les salaires, il fallait une base claire et solide. Il a donc été décidé de se baser sur les salaires de nos collègues de la police. Il existe quelques différences entre les deux professions, mais les lignes de force sont maintenant les mêmes. Comme expliqué dans notre dernière édition, le partenaire externe (Deloitte) a réalisé une étude comparative qui a servi au groupe de travail durant les négociations.

Dans le plan POP, le MOD a également fixé ses priorités qui ont bien entendu eu un impact sur les négociations. L'alignement de la rémunération des militaires sur celle de la police devait tenir compte en priorité, et ce afin d'éviter l'attrition, d'une rémunération correcte des jeunes recrues, de la rétention des 30-45 ans et de l'attractivité du métier de militaire en général. Enfin, le salaire des militaires devait être aligné sur celui de nos collègues policiers mais ne pouvait pas le dépasser.

Le vendredi 26 mars, au terme d'une « réunion menée au finish » entre les organisations syndicales, la Défense et le Cabinet de la Ministre de la Défense, les différentes parties étaient tombées d'accord sur la première étape des négociations relatives à la revalorisation salariale.



Nous vous annonçons alors qu'il restait à écrire et négocier les différents textes légaux. Début mai, en parvenant à un accord entre les syndicats et l'autorité, nous avons vu le bout du tunnel concernant ces textes. Il s'agit d'une étape importante concernant la mise à niveau salariale et relative à l'augmentation de l'attractivité du métier militaire.

La mise en régime de cette augmentation est planifiée de 2022 à 2024, avec une première augmentation significative en janvier 2022.



La CGSP Défense est heureuse de constater qu'après 17 ans sans augmentation salariale, il existe enfin un accord qui profitera à tous.

La proposition de texte doit encore parcourir la procédure complète du contrôle administratif et budgétaire. De plus, l'ensemble des textes doivent encore être soutenus par les différents partis politiques du gouvernement. Pour la CGSP, la prudence reste donc de mise.

Il est par conséquent beaucoup trop tôt pour vous proposer des simulations de vos futures augmentations salariales. Nous pouvons néanmoins vous assurer que celles-ci seront conséquentes et que votre pouvoir d'achat sera considérablement augmenté.

Chèques-repas

Le 15 mai 2020, le dossier chèques-repas a été négocié pour la première fois. La valeur d'un chèque-repas était de 8€ à l'époque. Ce premier dossier a été bloqué par le ministre de la fonction publique car la valeur était trop élevée.

La ministre de la Défense a inclus à nouveau les chèques-repas dans son plan POP (People Our Priority). Cela explique pourquoi ce dossier est revenu sur la table.

Un chèque-repas est un avantage extra-légal que vous recevez en plus de votre salaire. Vous ne payez pas de sécurité sociale sur cette somme et elle ne compte pas pour le calcul de votre pension.

Il s'agit purement et simplement d'un avantage qui augmente votre pouvoir d'achat.

Les chèques-repas ont une valeur de 6 €, l'intervention de la Défense est de 4,91 euros, votre contribution légale qui sera retenue sur votre salaire est donc de 1,09 euros.

Tous les militaires du cadre actif ainsi que de la réserve auront droit aux chèques-repas à condition que le lieu de travail soit en Belgique. Le personnel militaire du WHI aura également droit à ceux-ci. Ils sont attribués pour chaque jour calendrier où le militaire effectue une prestation de service.

- Les militaires, en exercice ou en opération, n'auront pas droit aux chèques-repas car ces prestations sont indemnisées d'une autre façon.
- Les candidats en formation n'auront pas droit aux chèques-repas. Il existe une exception pour les candidats qui se trouvent en période d'attente.
- Pas de chèque-repas en cas de dispense de service, compensation en temps ou absence pour motif de santé.
- Si vous effectuez du travail à distance (télétravail) ou bureau satellite, vous avez également droit à un chèque-repas.
- Vous aurez droit à celui-ci dès que votre journée de travail sera commencée. Si vous prenez une demi-journée de congé ou de récupération, vous aurez droit à votre chèque-repas malgré tout.
- Si vous effectuez une prestation de nuit (par exemple de 20h00 à 04h00), vous avez droit à deux chèques-repas car il s'agit de deux jours de travail différents.
- Si vous commencez votre journée de travail et que vous tombez malade durant la journée, vous avez droit à un chèque-repas.
- Si vous partez en mission sur ordre de marche et que le forfait nourriture dépasse les 4,91 euros d'intervention de l'employeur (par exemple 7 euros), vous aurez votre chèque-repas plus un complément de 7euros - 4,91 euros soit 2,09 euros qui vous seront payés pour cet ordre de marche.



Augmentation de certaines allocations 1850e

Ce dossier a été négocié pour la première fois le 30 août 2020 sous le nom de "conversion de 1850e en 1618e". Un accord pour augmenter certaines allocations de 15% avait été conclu entre les syndicats et l'autorité. Le ministre de la fonction publique de l'époque, qui n'était pas d'accord avec le changement de dénominateur, a refusé celui-ci.

Ce raisonnement nous a semblé étrange car le 1850e est basé sur une semaine de 40 heures alors que le personnel de la Défense travaille sous un régime de 38 heures depuis des années, donc la conversion en 1618e était pour nous justifiée. La contre-proposition du ministre consistait à adapter le 1850e d'une autre manière de façon à ce que l'augmentation proposée de 15 % puisse encore être accordée.

Nous espérons que la deuxième fois sera la bonne. La ministre de la Défense ayant également inclus ce dossier dans son plan POP (People Our Priority), ce dossier a également été remis sur la table en mai 2021.

Les indemnités vont évoluer de la façon suivante :

- Pour le service intensif, les opérations, les permanences du 5/1850e au 5,75/1850e.
- Pour les gardiens de nuit du 3/1850e au 3,45/1850e.

L'arrêté royal concerné détermine également l'indemnité de rappel et la rémunération des heures supplémentaires, mais ces dispositions n'ont pas été modifiées

Nous nous réjouissons de l'augmentation de 15% pour les allocations concernées, mais nous regrettons qu'une augmentation de 15% pour le paiement des heures supplémentaires n'ait pas été négociable malgré notre insistance.

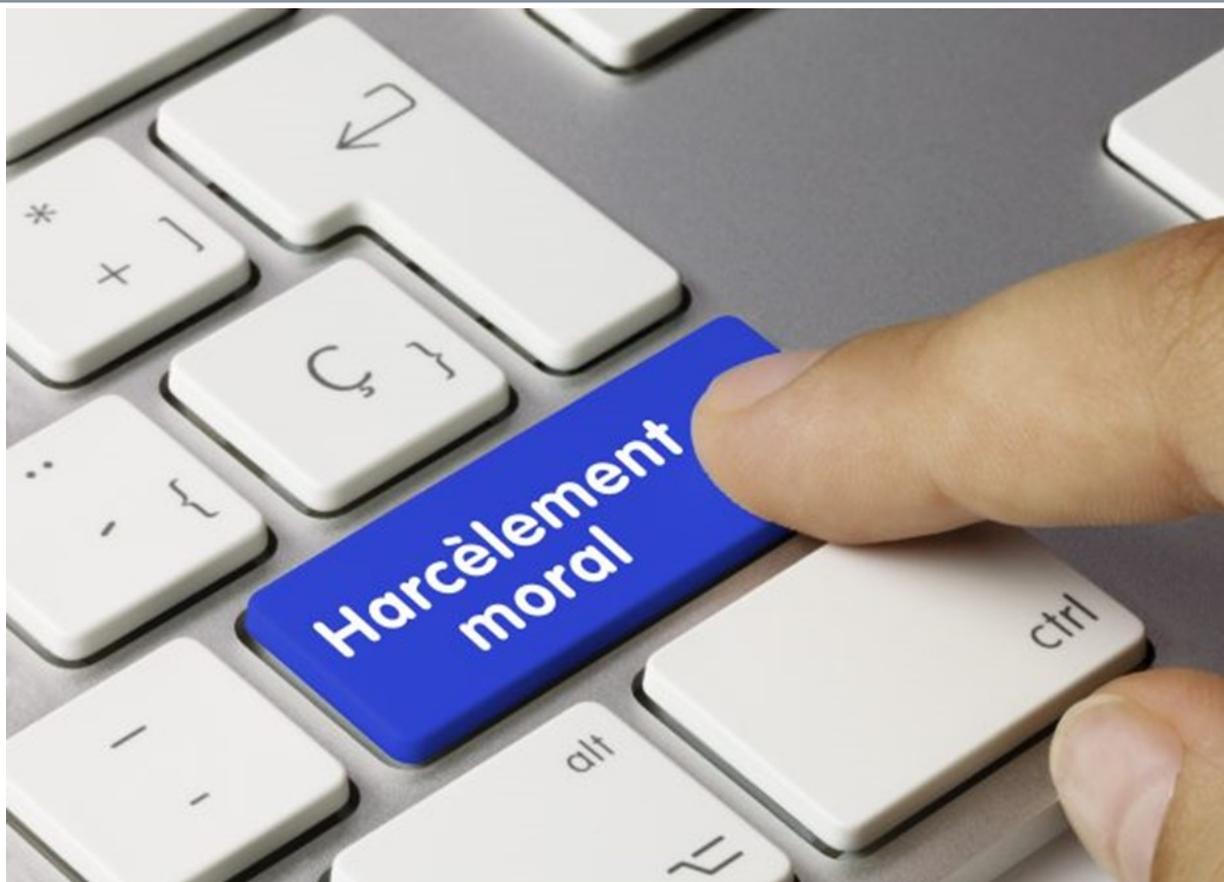
La **CGSP Défense** a remis un avis favorable pour ces deux dossiers qui devraient être introduits pour l'ensemble du personnel militaire durant le deuxième semestre 2021. Il nous est impossible de vous confirmer un agenda exact car le chemin administratif et budgétaire doit encore être parcouru par ceux-ci.

Pour la **CGSP**, la prudence est donc de mise. Même s'il est vrai que ces mesures font partie du plan « POP » de la Ministre Dedonder, cette dernière faisant un maximum pour rendre le métier de militaire plus attractif, les différents partis politiques doivent soutenir également ces deux dossiers.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de l'avancée de ces dossiers qui viendront, en complément de l'amélioration salariale, augmenter considérablement votre pouvoir d'achat.

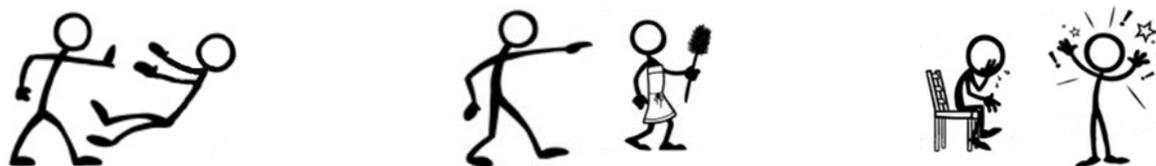


Le harcèlement moral au travail, de quoi s'agit-il ?



La Défense a défini et prône une série de valeurs qui doivent être respectées par tous les membres du personnel car ces valeurs font partie intégrante de sa politique de prévention et de bien-être au travail.

Au-delà de ces valeurs, la loi définit une série de notions (telles que **violence au travail, harcèlement sexuel au travail, stress au travail, burn out...**) et donne ainsi un cadre au niveau des comportements qui sont considérés comme inappropriés.



Dans l'article ci-dessous, nous nous attarderons sur une notion autant citée que celles mentionnées dans le paragraphe précédent mais qui est malgré tout nettement moins évidente car les frontières délimitant l'acceptable de l'inacceptable sont parfois très floues :

le harcèlement moral au travail, de quoi s'agit-il ?





Le harcèlement moral au travail se définit comme un ensemble abusif de plusieurs conduites :

- Similaires ou différentes
- Externes ou internes à l'entreprise ou l'institution
- Qui se produisent pendant un certain temps
- Lors de l'exécution du travail

... et qui ont pour objet ou pour effet :

- De porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne
- De mettre en péril son emploi
- Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant offensant

Ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Les éléments qui constituent le harcèlement sont :

- Le caractère abusif de l'ensemble des conduites
- La répétition des conduites dans le temps
- Les conséquences des conduites

C'est en effet le caractère abusif de l'ensemble des conduites qui est pris en considération. Même si prises individuellement ces conduites peuvent être insignifiantes, leur accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un même comportement qui se répète. Il suffit que les comportements - même de nature différente - se produisent pendant une certaine durée.

L'auteur ne doit pas non plus nécessairement avoir agi de façon intentionnelle. Il suffit que son comportement ait un impact sur la personne, même si l'auteur n'a pas souhaité ces conséquences.

Le harcèlement moral au travail peut se manifester de différentes façons :

- Isoler la personne
 - En la tenant à l'écart de ses collègues
 - En semant la discorde entre elle et ses collègues
 - En changeant son horaire
 - En omettant de la convoquer à des activités prévues pour le groupe
 - ...
- Empêcher la personne de s'exprimer
 - En l'interrompant continuellement
 - En la critiquant de manière systématique
 - En accordant aucune attention à sa présence
 - En interdisant à ses collègues de communiquer avec elle
 - ...
- Discréditer la personne
 - En dissimulant l'information nécessaire à l'exécution de son travail
 - En l'écartant de toute possibilité de progression professionnelle
 - En lui fournissant des consignes de travail contradictoires ou floues
 - En ne lui accordant pas les mêmes avantages qu'aux autres travailleurs
 - ...
- Porter atteinte à la personne en tant qu'individu
 - En la ridiculisant
 - En faisant courir des bruits à son sujet
 - En critiquant ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée
 - En se moquant d'elle par rapport à un trait physique
 - ...
- Surveiller les faits et gestes de la personne, contrôler ses communications téléphoniques, enregistrer ses allées et venues, vérifier ses tiroirs, casiers, sacs...

Il existe de nombreux exemples concrets de harcèlement moral : dénigrement et brimade, critique injustifiée, humiliation publique, mesure vexatoire, tâche dévalorisante, agressivité, tâche assignée dépassant vos capacités, mise au placard, privation d'outils de travail, avertissements infondés, ennui au travail, pression disciplinaire...

Plusieurs caractéristiques sont typiques du harcèlement moral : sa durée, la répétition des actes harcelants, la souffrance des victimes mais également l'absence d'aide et le silence qui l'entoure.

Ce silence peut paraître paradoxal au regard de la violence subie et montre combien la peur et l'enlèvement dans des situations pourtant inconcevables sont présents. Il arrive aussi fréquemment que la victime elle-même doute de ce qu'elle ressent et perçoit. Elle se demande si elle exagère ou interprète mal la situation...

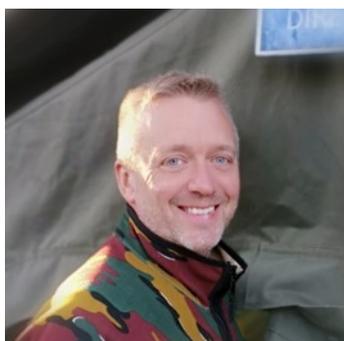
Vos conditions de travail se sont considérablement dégradées suite à des agissements malveillants et répétés de la part de l'un de vos collègues ou supérieurs ? Vous vous sentez fragilisé par la situation ? S'agit-il de harcèlement moral ?



Vous en êtes arrivé à un point où vous doutez de tout et ne savez plus à qui vous adresser pour exprimer votre désarroi, votre ressenti ? Vous vous taisez car vous êtes envahi(e) par un sentiment de honte et avez peur de ne pas être compris(e) ou cru(e) ?

La **CGSP** connaît l'importance pour la victime de bénéficier d'un soutien social de qualité afin de réussir à surmonter le harcèlement. Cependant, force est de constater qu'il n'est pas toujours facile de trouver ce soutien social. Il arrive que la victime préfère se taire après avoir été confrontée à l'incompréhension, l'incrédulité de certains membres de la famille ou de l'entourage amical ou professionnel. Ceux-ci ne comprennent pas ce qui se passe ou se lassent d'entendre les mêmes histoires.

Quoi qu'il en soit... Sachez que vous n'êtes pas seul(e), ce soutien fait partie des priorités de la **CGSP** et ce, entre autres pour améliorer la qualité de vie des travailleurs. N'hésitez donc pas à contacter votre délégué **CGSP** et à lui exprimer ce que vous vivez. Votre délégué peut vous aider et vous conseiller. Ne l'oubliez pas, vous n'êtes pas seul(e) !



Frédéric RENARD
Délégué local CGSP Défense

Convention Assuralia : Comment ça marche ? Que devez-vous faire ?

Comme annoncé par le MOD et le CHOD en décembre 2020, la Défense a conclu le 15 décembre 2020 une nouvelle convention importante avec Assuralia, l'union professionnelle des entreprises d'assurances. Ainsi, les membres du personnel de la Défense et leurs familles sont mieux protégés contre les risques liés à un emploi à la Défense.

À partir du 1er juillet 2021, si un assureur a adhéré à la nouvelle convention, il n'est plus autorisé, pour une assurance solde restant dû (nouvelle ou modifiée) en lien avec votre propre habitation, à demander une prime supplémentaire ou à prévoir des clauses d'exclusion pour certaines activités à risque liées à votre fonction à la Défense. En cas de décès découlant d'une de ces activités à risque, la Défense remboursera l'encours du crédit à charge du membre du personnel décédé directement à l'organisme de crédit (dans les mêmes conditions que celles convenues entre le membre du personnel et l'assureur).

Sur le site Assuralia, vous trouverez une page relative à la nouvelle convention où vous pourrez consulter les documents suivants :

- La liste des assureurs ayant adhéré à la convention 2020;
- Le texte de la convention;
- Des commentaires à la convention.



Ci-dessous le lien vers le site Assuralia :

<https://www.assuralia.be/fr/33-infos-secteur/conventions/994-convention-militaires-2021>

Dans la convention précédente « Assuralia 2006 », pour que l'indemnité soit attribuée par l'Etat, la condition était imposée que le militaire ait pris toutes les mesures pour informer sa compagnie d'assurance de sa participation à une mission afin de conserver la couverture du risque prévu par le contrat, éventuellement moyennant le paiement d'une surprime. Cette condition menait à un nombre considérable de problèmes dans la pratique.

En effet, on peut constater que certaines compagnies d'assurance n'offraient pas toujours une couverture complète lorsqu'un militaire participait à une opération à l'étranger. D'autres compagnies offraient bien une couverture, mais moyennant le paiement de primes complémentaires très élevées ou elles limitaient la couverture jusqu'à un certain montant. L'obligation de déclaration préalable n'était également pas toujours possible dans les délais impartis imposés par les obligations opérationnelles, par exemple pour des pilotes dont l'engagement peut changer rapidement et qui peuvent avoir à très court terme des plans de vol vers d'autres théâtres d'opérations. Les assureurs n'avaient également pas toujours la possibilité d'informer le militaire de la couverture exacte, avant le départ vers une zone d'opération.



Afin de remédier à cela et d'offrir aux militaires et à leurs proches une protection maximale, un article de loi prévoit la base légale pour un régime adapté, par lequel le ministère de la Défense et Assuralia peuvent conclure une nouvelle convention relative à la répartition de la couverture du risque de décès d'un militaire qui a lieu en service ou par le fait du service dans le cadre d'un nombre d'activités à risque. Cet article et la convention sont également applicables aux membres du personnel civil dont le décès aurait lieu lors de la participation à une de ces activités à risque. Si votre assureur fait partie des adhérents à la convention Assuralia 2020, il vous suffit de le prévenir une seule fois comme expliqué plus loin, plus besoin d'entreprendre une action avant chaque départ en opération et plus de surprime non plus.

L'intervention de l'Etat ne sera plus limitée au cas où un assuré est confronté à un refus d'un assureur en raison d'un décès à l'occasion d'une mission. Elle est élargie jusqu'à l'exclusion de la couverture pour tous les risques professionnels. Les risques inhérents à l'emploi militaire ont en effet une nature permanente et ne se limitent pas à la participation aux missions.

Si vous n'avez pas encore d'assurance solde restant dû, mais que vous êtes susceptible d'y souscrire après le 1er juillet 2021, consultez certainement la liste des assureurs adhérents afin de vous aider dans votre choix. En effet, vous ne bénéficierez des conditions favorables découlant de la nouvelle convention qu'auprès des assureurs figurant sur la liste.

Si votre assurance solde restant dû a été souscrite avant le 1er juillet 2021, elle doit être adaptée à la nouvelle convention 2020 pour bénéficier des nouvelles conditions plus favorables. **Attention :**

- Votre assureur doit avoir adhéré à la nouvelle convention.
- Vous devez informer votre assureur de préférence avant le 1^{er} juillet 2021 et avant le 31 décembre 2021 au plus tard que vous êtes membre du personnel de la Défense. Vous pouvez, pour cela, utiliser le modèle de lettre (que vous retrouverez à la fin de cet article) à signer et renvoyer. Si l'assureur ne répond pas, vous devrez envoyer la lettre par courrier recommandé.



Une fois votre assureur informé que vous êtes membre de la Défense, l'assureur doit vous proposer une adaptation des conditions contractuelles afin de satisfaire aux dispositions de la convention 2020. Il doit également ajouter une clause faisant explicitement référence à l'application de cette convention. L'assureur ne peut, en aucun cas, réclamer de frais supplémentaires pour cette adaptation. Il ne peut pas non plus imposer de (nouvelles) formalités médicales pour la durée et le montant restant de votre assurance solde restant dû ! Vous pouvez consulter la nouvelle directive du 8 juin 2021 (DGHR-SPS-ASSUR-001) pour de plus amples informations sur la convention Assuralia 2020.

La convention de 2006 avec Assuralia continue de s'appliquer aux polices d'assurance déjà existantes, qui étaient soumises à cette convention. Tant que vous ne faites pas adapter votre police d'assurance, et au moins jusqu'au 1er juillet 2021, vous devez donc suivre les directives de la SPS "Convention Assuralia 2006" (DGJM-SPS-ASSUR-LCBA-001).

Si votre assureur n'a pas souscrit à la convention de 2020, ni vous ni vos proches ne pourrez malheureusement bénéficier des avantages liés à la nouvelle convention. Néanmoins, il y aura une intervention de l'Etat limitée à 200.000 EUR et ce, afin d'encourager les membres du personnel de la Défense à convertir leur police sous l'application de la nouvelle convention Assuralia 2020.

Même si nous regrettons que l'intervention pour les membres du personnel ayant leur assurance solde restant dû « chez un assureur n'ayant pas adhéré à la convention 2020 » soit limitée à 200.000 euros, La **CGSP Défense** ne peut que se réjouir de cette convention qui est une grande avancée pour le personnel de la Défense.



Modèle de lettre à envoyer à votre assureur :

(Lieu), (date)

A l'attention de (Personne/adresse de contact de l'assureur)

Objet :

Notification en qualité de membre du personnel de la Défense dans le cadre de la convention relative à la couverture du risque de décès des membres du personnel de la Défense du 15 décembre 2020 entre Assuralia et la Défense.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article 15 de la convention du 15 décembre 2020, je vous informe que :

- je suis membre du personnel de la Défense, conformément à l'article 1, 5° de la convention ;
- mon assurance solde restant dû, mentionnée ci-dessous, garantit le remboursement d'un crédit hypothécaire contracté pour la construction, la rénovation ou l'acquisition d'une habitation dont je suis (co-)propriétaire et que j'utilise (ou utiliserai dans les deux ans) comme résidence principale conformément à l'article 1, 1° et 2° de la convention.

Le texte de la convention est disponible sur le site internet d'Assuralia :

<https://assuralia.be/fr/infos-secteur/conventions/994-convention-militaires-2021>.

L'assureur ayant adhéré à cette convention selon la liste disponible sur le site d'Assuralia, je me permets de vous inviter à adapter les conditions contractuelles de mon assurance solde restant dû aux dispositions de cette convention.

Je demande donc, par le biais de ce message, la modification de mon contrat, dans lequel sera ajoutée une clause faisant explicitement référence à l'application de la présente convention, comme le prévoit l'article 16 de la convention.

Dans le cas où l'assureur n'a pas adhéré à la convention mentionnée ci-dessus, je vous invite à me le signaler par retour de courrier.

La convention entrera en vigueur le 1er juillet 2021.

Cordialement,

(Signature)

(Prénom, nom)

(Adresse)

Contrat(s) d'assurance solde restant dû relatif à l'habitation propre numéro(s) :

(à compléter)

(Numéro de téléphone)

(Date de naissance)

(Numéro de client, s'il est connu)

J'accepte expressément que, si l'assureur le souhaite, les communications ultérieures et les documents contractuels soient envoyés à mon adresse électronique : OUI / NON

Si OUI, mon adresse électronique à laquelle le courrier peut être envoyé est : (à compléter)

La transition vers HRM@Defence a connu une série de défis pratiques. Grâce aux efforts de nombreux collègues de divers services, la plupart des obstacles ont pu être vaincus. Malgré cela, certains points d'attention subsistent et La Défense continue d'y travailler.

HRM@Defence représente un changement important pour tous les membres du personnel. La Défense poursuivra donc sa communication transparente et régulière via ses lettres d'information mais aussi par le biais de séances d'information régulières de la DG BudFin et de la DG HR à l'attention des responsables du personnel des différentes unités. Ces séances d'information ne porteront pas uniquement sur les aspects encore à améliorer mais aussi sur les nombreuses évolutions de HRM@Defence. Afin d'œuvrer ensemble pour l'avenir de HRM@Defence, La Défense compte sur une participation maximale. En effet, grâce à cet outil, la Défense souhaite mettre en œuvre une étape importante dans le domaine de la digitalisation et d'une gestion plus rapide de son personnel.

Évolutions :

- L'outil MyBudFin qui forme un lien transparent entre les prestations enregistrées dans HRM@Defence et les paiements sur une base individuelle est une réalité. Chaque membre du personnel, y compris celui de la réserve, peut ainsi obtenir un aperçu de ses activités/prestations, télétravail, documents financiers (fiches de paie) et heures rémunérées. La page d'aide Wiki fournit plus d'informations et pour en savoir davantage, veuillez contacter votre DAES ou helpdesk DG BudFin +DGBUDFIN-HELPDESK-HRM-ATDEFENCE .
- Actuellement, l'outil MyPopulation est testé par le 15W. Cette extension de MyBudFin garantit aux responsables du personnel un meilleur suivi ainsi qu'un meilleur contrôle des activités, des demandes et des paiements du personnel de leur unité. Après la phase de test, cet outil sera mis à disposition et expliqué dans les plus brefs délais via des séances d'information aux DAES.
- La Défense constate que 18 000 utilisateurs individuels ont déjà consulté l'application via Internet. Les jours de paiement, ce nombre est même passé à 13 000 utilisateurs individuels en une seule journée. Des mesures importantes ont donc été prises pour améliorer encore les performances.

Nous constatons que la troisième vague a très mal commencé, néanmoins à ce jour plus de 60% des problèmes ont déjà été résolus. Malgré les tests qui ont été effectués avant le début de cette vague, la couverture des problèmes a été fortement sous-estimée.

Il est précisé que tous les droits financiers des militaires et civils seront garantis à l'avenir et ce, avec effet rétroactif. Il nous a également été confirmé qu'à partir du 1er juillet 2021 les problèmes devraient être résolus dans leur ensemble et qu'il devrait y avoir une constante. Les seuls problèmes restants seront de nature spécifique et individuelle.

La CGSP est consciente des efforts fournis par la Défense afin de régler les différents problèmes dues à l'application HRM@Defence, nous restons néanmoins très prudent car nous avons encore reçu dernièrement plusieurs plaintes concernant des prestations impayées .



Le mardi 9 mars, nous avons visité le centre de vaccination COVID 19 de la ville de Tournai où nos collègues sont en renfort dans le cadre de l'aide à la Nation. Leur mission sur place est celle de steward. En effet, les militaires sont là pour accueillir, diriger et aider le public venant se faire vacciner.

Vingt collègues sont déployés dans ce centre jusque fin août. Ils fonctionnent en quatre équipes de cinq militaires.

Le Commandant militaire de la province nous a signalé qu'il avait pour mission de mettre en place du personnel militaire dans chaque centre de vaccination qui en fera la demande.

La **CGSP** a voulu en savoir plus sur le travail de nos collègues dans ces centres de vaccination. Vous trouverez ci-dessous une interview réalisée avec le conseiller en prévention s'étant occupé des différents centres de vaccination du Hainaut et d'un collègue travaillant dans ces centres de vaccination.

Interview du conseiller en prévention

CGSP : Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je suis l'Adjt DELASSOIS, CP (Conseiller en Prévention) au sein de la SLPPT (Section Locale de Prévention et de Protection des Travailleurs) qui travaille au profit du Groupement de quartier 22 (toutes les unités de la province du Hainaut). Tout en appartenant à DG H&WB, mon lieu de travail est le Quartier RUQUOY à Tournai qui fait partie du plateau Sud-ouest.

CGSP : Quel a été votre rôle dans les Centres de Vaccination ?

Le rôle du Conseiller en Prévention est prioritairement de veiller à la bonne application des mesures prévues par les différentes législations sur le Bien-Être au Travail. Dans ce cadre spécifique de l'aide à la Nation au sein des centres de vaccination, il fallait s'assurer que le personnel de la Défense puisse être déployé dans un environnement de travail sûr afin de terminer leur mission tout comme ils allaient la commencer ; c'est-à-dire en bonne santé. Pour ce faire, une RECCE (reconnaissance) préalable a été systématiquement menée afin d'établir une AR (Analyse de Risques).

CGSP : Comment se déroulaient ces RECCE ?

Les directeurs des centres de vaccination faisaient la demande de personnel militaire non médical (rôle et missions de steward) directement au Commandant de province qui est le POC (personne de contact) pour tous les centres de vaccination de sa province. Pour le Hainaut, il s'agit du Colonel BAM Guy Dobbelaere. Une fois le rendez-vous pris avec les responsables des centres, le Commandant de province me donne la mission d'exécuter la RECCE.

CGSP : Quel était votre sentiment à l'entame de cette mission « hors cadre habituel » ?

Comme le premier centre de vaccination à ouvrir avec l'appui de militaires a été celui de Tournai, il s'agissait véritablement d'une mission inédite, incontestablement un nouveau challenge.



Fort heureusement, j'ai pu me baser sur l'expérience acquise lors des RECCE COVID dans les MRS (Maisons de Repos et de Soins). Bien que ces missions soient sensiblement différentes, mis à part la grande réactivité inhérente à l'urgence de la situation, j'ai ainsi pu établir un Template qui s'avéra précieux et où tous les points devant être vérifiés étaient énumérés.

CGSP : Quels ont justement été ces différents points de contrôle ?

Il y en a de nombreux !!! Pour vous donner une idée, l'analyse de risque du centre de vaccination de Tournai comportait 14 pages. Chaque point se base sur la législation. Citons par exemple le bon respect par le directeur du centre de l'obligation de fournir toutes les informations relatives aux risques pour le personnel ainsi que toutes les mesures de prévention et de protection des travailleurs comme stipulé dans le Chapitre IV du CODE du Bien-Être au Travail (la collaboration avec des tiers). A ce sujet, la SLPPT a aidé les responsables des centres de vaccination dans la rédaction de leur briefing d'accueil. Au fur et à mesure des différentes visites, le fait de voir ce qui se faisait dans les autres centres me permettait de donner de petits conseils aux différents responsables.

Par la suite, le conseiller en prévention assure le suivi de la mission au niveau des différentes mesures de prévention des militaires lors de l'exécution de la mission. Il faut veiller à ce que la mission de départ ne change pas en cours de route et que les responsables des centres prennent en compte les mesures prévues dans l'analyse de risque.

Il faut noter que l'état-major de la province de Hainaut exécute également des visites très régulières du personnel en appui. Cela permet encore aujourd'hui d'avoir, entre autres, toujours quelqu'un de présent lors de chaque rotation de personnel.

Dans le processus de suivi des mesures préconisées par le conseiller en prévention, les analyses de risques sont mises dans le site DOCCOM (Ce site a pour but de mettre en ligne, à la disposition de tous les intéressés, tant internes qu'externes au Ministère de la Défense, toute la documentation relative aux comités de négociation et aux comités de concertation, ainsi que toute autre documentation relative aux syndicats) a des fins de lecture par les partenaires sociaux. Elles sont ensuite présentées lors des CCB.

CGSP : Quelles ont été certains avis fournis à la ligne hiérarchique ?

Mon rôle de conseiller en prévention est en effet de donner des avis pertinents permettant à la ligne hiérarchique de prendre les meilleures décisions au profit des travailleurs. Dans ce cas précis, la ligne hiérarchique a également dû s'adapter rapidement.

La SLPPT a notamment proposé:

- vu la durée de la mission, des mesures organisationnelles telles qu'une répartition la plus correcte possible des équipes (nombre de missions / répartition géographique avec des Mil de préférence de la région où se trouve le centre de vaccination).
- de privilégier la mise en œuvre du personnel militaire enclin à se faire vacciner.
- de faire contrôler la liste des militaires qui seront en appui par le médecin du travail en charge du groupement de quartiers.

CGSP : Comment s'est déroulé le contact avec les civils travaillant dans les centres ?

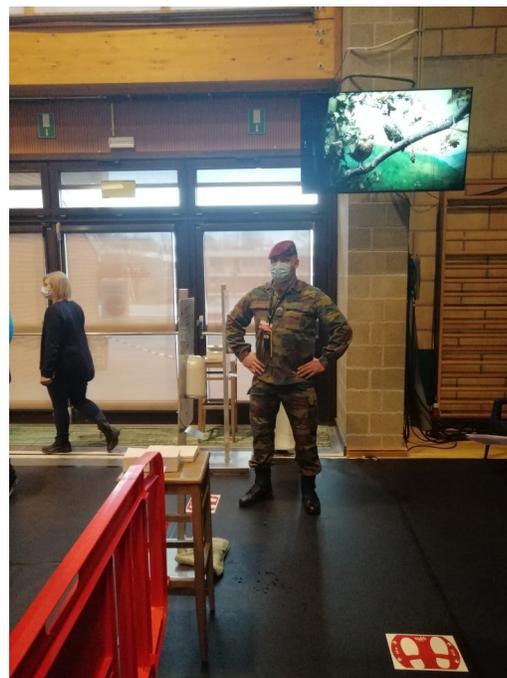
Véritablement EXCELLENT. L'aide de La Défense était attendue et souhaitée. On peut véritablement dire que nous étions attendus lors de chaque RECCE et que l'expertise fournie a été très appréciée.

Comme lors des missions MRS, j'ai pu côtoyer des personnes désireuses de bien faire et à l'écoute des « experts » militaires. Que ce soit des centres gérés par des entreprises civiles ou bien par du personnel communal, la volonté était à chaque fois de fournir le meilleur service possible à la population.



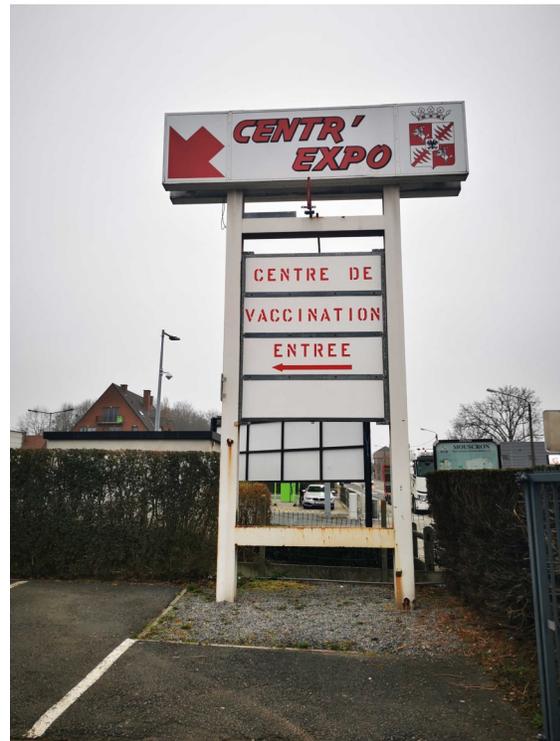
CGSP : Pouvez-vous citer quelques mesures qui ont été instaurées suite à ces RECCE ?

Le briefing d'accueil permettant aux militaires en appui de connaître exactement leur rôle dans la mission et à qui ils peuvent référer de tout problème éventuel ; la rotation du personnel dans les tâches à effectuer afin de ne pas créer de monotonie ; la primo-vaccination de notre personnel ; ne pas donner des missions de « maintien de l'ordre » mais faciliter une communication rapide avec les services de police / secours grâce à des moyens de communication... Les mesures sont vraiment nombreuses.



CGSP : que pensez-vous de cette mission avec le recul ?

Lors de la première visite effectuée au centre de vaccination de Tournai, je ne savais pas que cette mission allait être le début de 11 RECCE qui allaient m'amener à Mons, Ath, Charleroi, Farciennes, Soignies, Mouscron, Binche, Chimay, Fleurus et La Louvière. Tous les centres de vaccination sont différents, ils ont tous des spécificités propres. Je pense qu'il s'agit d'une réussite et outre la fierté d'avoir servi dans le cadre de cette « Aide à la Nation », cela fait excessivement plaisir de voir que son travail permet aux collègues de travailler dans les meilleures conditions possibles. Le retour des militaires est excessivement positif mais ce n'est rien comparé aux très nombreuses remarques de félicitations recueillies auprès des responsables des centres et des services de police sur l'excellente prestation de notre personnel. Cette pandémie a mis une nouvelle fois en avant toute l'importance de la prévention et le rôle primordial que joue l'ensemble des différents acteurs/experts de la chaîne de prévention qui composent DG H&WB.



Interview d'un militaire travaillant dans un centre de vaccination

CGSP : Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je suis l'Adjudant QUINIF Robert. J'ai 55 ans et je travaille comme antenne de la DGHR (direction générale des ressources humaines), plus précisément comme adjoint au gestionnaire de formation à Tournai, au Centre de Formation Logistique et, volontaire pour la mission « Aide à la Nation Covid-19 ».

CGSP : Quelle a été votre première impression lorsque vous avez fait votre première prestation dans le centre de vaccination ?

Ma première impression en arrivant dans ce centre :

- Impressionné par les moyens mis en œuvre pour réaliser ce « challenge ».
- Heureux de pouvoir contribuer à cette belle organisation pour contrer la pandémie.
- Content de pouvoir me rendre utile autrement que dans ma caserne.



CGSP : Quel ont été vos contacts avec le personnel non militaire de ce centre (infirmier, docteur, directeur) ? Ceux-ci se passent-ils toujours bien ?

Les contacts avec le personnel non militaire est excellent et nécessaire pour certains cas. L'uniforme à lui seul est suffisant pour faire passer un message sans entrer dans des explications futiles. Le personnel non militaire a beaucoup plus de mal à se faire respecter quand il faut dire à une personne de mettre son masque convenablement ou bien d'attendre 15 minutes pour sa propre sécurité. Notre seule présence fait que quand le militaire demande, la personne s'exécute sans demander son reste. Notre côté « carré » à faire respecter les consignes est nécessaire dans ces cas précis.

CGSP : Que pensez-vous de la vaccination en général ?

La vaccination est le passage obligé et nécessaire pour endiguer cette pandémie et j'invite tout le monde à le faire sans tarder, afin de retrouver au plus vite la sérénité d'avant et surtout la sécurité de savoir sa famille et ses proches en toute sécurité grâce à cette vaccination.

CGSP : Comment se passe votre mission dans le centre de vaccination ?

La mission se passe très bien, les gens sont tous très reconnaissants et n'arrêtent pas de nous encourager et de nous remercier pour notre présence et notre gentillesse ; les félicitations fusent à tout va. Quotidiennement, lors des briefings avant ouverture, les responsables du centre nous transmettent les félicitations qu'ils reçoivent de partout, du simple citoyen au bourgmestre et de la Ministre. Les gens laissent des petits messages écrits sur des serviettes de papier avec des mercis et j'en passe. C'est très valorisant et satisfaisant de savoir que les personnes apprécient notre travail.

CGSP : Quel est votre rôle, votre mission dans ce centre ?

Je fais partie d'une des 4 équipes attachées au Centre de vaccination de Tournai. Notre rôle principal est d'aider les responsables ainsi que les équipes de civils à faire tourner le centre. Nous encadrons et apportons notre aide pour la réception des futurs vaccinés, à les diriger vers les lignes de vaccination, les soutenir dans leur démarche et surtout à apaiser leurs craintes quant au bien-fondé de la vaccination (tout ça avec le sourire et en blaguant).

A ce jour 60 militaires sont en renfort dans 29 centres, et ce, jusqu'à septembre. Pour nos militaires, lorsqu'ils ont une mission, qu'importe où, comment, quand, dans quel contexte. Ils font preuve d'un professionnalisme à toute épreuve.

Une fois de plus, nous pouvons dire : « total respect pour notre personnel qui encore une fois, prouve son utilité et son efficacité dans le cadre de la crise sanitaire ».



Nous sommes en quelque sorte des « stewards » au service de la population, de la Nation.

CGSP : Quel retour avez-vous des citoyens qui se font vacciner ?

Les retours sont plus que positifs, toutes les personnes que nous rencontrons, nous félicitent et nous encouragent. Elles ont toutes un petit mot gentil à notre égard. Certaines personnes vont jusqu'à nous apporter des pralines ou même de la tarte que nous partageons avec toutes les personnes actives des centres.

CGSP : Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à vous porter volontaire pour cette mission ?

La raison principale était d'être un acteur actif apportant sa modeste contribution à endiguer la pandémie. Je n'ai pas de compétence particulière, mais la volonté d'aider a été la plus forte et dans n'importe quel domaine.

CGSP : Qu'est-ce que cette mission vous aura apporté que ce soit côté humain ou autre ?

Au niveau professionnel, elle m'aura apporté le sentiment de pouvoir encore servir ma patrie à 55 ans. Et comme déjà dit, avoir la satisfaction d'avoir accompli ma mission avec toute mon âme. Côté humain, la capacité que les gens ont à se serrer les coudes lors de situations graves comme cette pandémie du Covid-19.



Création du 23e Bataillon Médical

Le 21 mai 2021, lors d'une réunion d'information, nous avons appris la création du 23 Bn Med.

Comme prévu dans la vision stratégique 2016, Le 23e Bataillon Médical devrait être créé pour janvier 2022.

Aujourd'hui, le 14 Bn Med existe et appuie principalement la Marine et la Composante air. Le 23 Bn Med sera principalement en appui complet de la capacité motorisée Land.

Ce Bn sera créé par la restructuration (dissolution) du 2 EMI et 3 EMI. Il sera composé d'un état-major de 60 personnes, d'une 1ère compagnie médicale de 210 personnes et d'une 7ème compagnie médicale de 230 personnes.

Où sera localisé ce bataillon :

- État-major : 60 personnes à Rocourt
- La première compagnie : 210 personnes à Bourg Léopold
- La septième compagnie : 230 Personnes à Marche-en-Famenne

Quel sera l'impact pour le personnel ?

Le personnel des 2 EMI, 3 EMI et 14 Bn Med est le groupe cible pour la création de ce 23e Bataillon Médical. Une grande partie de ce groupe cible pourra rester sur son lieu de travail actuel.



Des briefings ont été donnés au personnel concerné les 26 mai à Lombarsijde, 28 mai à Bourg Léopold et le 10 juin à Marche-en-Famenne afin d'expliquer le contexte de la création de ce 23 Bn Med.

Du 10 juin au 1 septembre, le personnel devra remplir une enquête et faire son choix de localisation quant à la mutation. Pour le 1 novembre, un plan de mutation sera rédigé par la DGHR et le personnel concerné sera prévenu.

La création du 23 Bn Med (ainsi que les premières mutations) est prévue pour le 13 janvier 2022, la finalisation des mutations est planifiée pour mai 2022.

Les souhaits du personnel seront pris en compte dans la mesure du possible, mais les besoins de la Défense également. La priorité va à l'état-major du bataillon qui se trouvera à Rocourt. En cas de manque de candidats pour cet état-major, du personnel pourra être désigné en fonction des besoins de la Défense.

Le personnel qui change de résidence à la suite du plan de mutation pourra demander une indemnité de déménagement sous certaines conditions.

A priori, les mutations dans le cadre de la création de ce Bn Med sont reprises comme mutation suite à restructuration de la Défense et donnent donc des avantages financiers plus conséquents pour le personnel. Néanmoins, l'arrêté royal définissant cette politique de mutation reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021 et les mutations commencent en 2022.

Cet arrêté royal sera remis sur la table dans les plus brefs délais afin de le prolonger. Cela ne devrait donc pas poser de problème.

Vous faites partie du personnel concerné, vous avez des remarques ou des questions au sujet de ce projet, faites-nous en part dès que possible !

Suicide Jürgen Conings : Les sas de fin de mission en question ?

La chasse à l'homme est terminée. Le parquet fédéral confirme l'information ce dimanche 20 juin. Le corps du soldat Jürgen Conings (46 ans), porté disparu depuis plusieurs semaines, a été retrouvé dans le Dilserbos par le bourgmestre de Maasmechelen, Johan Tollenaere (Open Vld) lors d'une promenade en VTT. Selon les premières constatations, la cause de la mort est imputable à un suicide par arme à feu. L'homme s'était volatilisé le 17 mai 2021 emportant avec lui des armes à feu. L'affaire Jürgen Conings est-elle un cas isolé ou révèle-t-elle un malaise plus profond au sein de l'armée belge ? Quels suivis psychologiques existe-t-il aujourd'hui ? Nos militaires sont-ils bien encadrés ou manquent-ils d'accompagnement ?



Les opérations de guerre pèsent sur la santé mentale des militaires. Au cours de sa carrière au sein de la Défense, Jürgen Conings a été plusieurs fois envoyé dans des zones de conflits, des terrains dont on ne revient pas toujours psychologiquement indemne. La question de savoir si le fugitif a souffert du syndrome de stress post-traumatique (PTSD) à la suite de ses nombreuses missions a été évoqué par son ancien collègue de bataillon, Tomas Boutens, sur les réseaux sociaux immédiatement après sa disparition. Pas de quoi justifier, bien sûr, les menaces de mort proférées par le caporal à l'encontre du virologue Marc Van Ranst. Mais peut-être l'homme a-t-il rencontré un problème lors d'une mission. Que prévoit l'armée dans de tels cas sachant que le taux de suicide à l'armée est deux fois plus élevé que dans le reste de la population (34 ans de moyenne d'âge, 88 % d'hommes), selon une étude publiée le 1^{er} mars 2020 dans la Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique française intitulée « Causes de décès dans les armées : description et comparaison avec la population générale ».



Un suivi au Centre de santé mentale

Où et comment pouvez-vous contacter notre centre?

Toujours sur rendez-vous!

- contact personnel par téléphone ;
- via votre médecin militaire ou médecin agréé ;
- via le Conseiller en Opérationnalité Mentale ;
- via le Service Social de la Défense.

BEMILCOM: 9 2820 4402
BELGACOM: 02 284 44 02

Adresse :
Hôpital Militaire Reine Astrid (HMIRA)
Centre de Santé Mentale
Service d'aide individuelle
rue Bruyn
1120 Bruxelles

LA DÉFENSE
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Centre de Santé Mentale (CSM)
Service d'Accompagnement Individuel

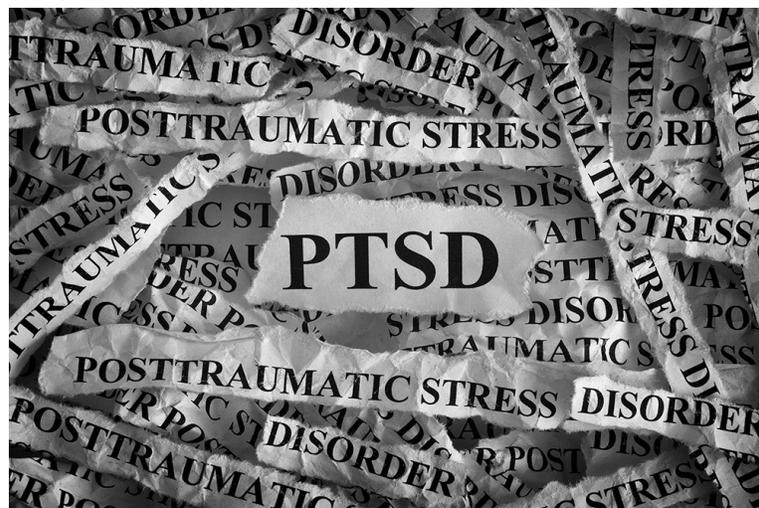
Brisez le silence...

Nos militaires participant à des opérations à l'étranger ou sur le territoire national bénéficient d'un soutien multidisciplinaire tant psychosocial que médical, préventif et curatif. Ce suivi a lieu aussi bien avant le départ, que pendant et après le retour de mission. C'est au Centre de santé mentale de l'hôpital militaire (Nederover-Heembeek) que la présence de traumatismes est décelée et suivie. Selon les informations officielles communiquées par La Défense, « si beaucoup de militaires consultent pour des problèmes liés au stress, pour des dépressions ou autres problèmes psychosociaux, le syndrome du stress post-traumatique reste une difficulté relativement minoritaire après un déploiement. Seuls 2,5 % des militaires suivis par le Centre de santé mentale présentent des symptômes pouvant être liés à un stress post-traumatique. Concrètement, cela représente 4 à 5 personnes par an sur un total d'environ 400 patients ».

« Au niveau des outils mis en place, leur qualité ne pose aucun problème », nous explique Tony Bargibant, secrétaire permanent à la CGSP Défense. « L'armée a développé un dispositif très complet de suivi psychologique. D'énormes efforts ont été faits. Maintenant, il faut savoir que les traumatismes ne sont pas toujours liés à une mission, mais parfois à d'autres expériences personnelles ». La démarche demeure toutefois, dans tous les cas, spontanée nous explique ce militaire sous couvert d'anonymat : « La personne doit être demandeuse. Or, l'armée n'encourage pas les militaires à se confier. Il est très compliqué d'avouer ses faiblesses ou ses tourments dans un univers où le prérequis est d'avoir une bonne dose de testostérone. Dans certaines unités, il n'est pas vraiment bon d'afficher ses faiblesses. La seule option est de ronger son frein et de brasser seul ses idées noires ».

Accompagner le militaire blessé psychique

Si l'armée belge connaît un taux de suicide globalement plus élevé que celui de sa population, le phénomène n'est pas propre à la Belgique. Ce constat est identique dans l'ensemble des pays européens, comme il est aux Etats-Unis et au Canada. Mais, certains pays ont depuis des années déjà mis en place des plans d'action. En France, depuis 2011, des dispositifs sont prévus pour prévenir les éventuelles conséquences du stress opérationnel et prendre en charge les troubles psychiques post-traumatiques. Ils concernent tous les militaires et anciens militaires blessés psychiques en service ainsi que leur famille, avec un taux de satisfaction proche des 90 % de la part des unités bénéficiaires. Une plateforme téléphonique anonyme et gratuite « Ecoute Défense », composée de psychologues, fonctionne également 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Un guide est distribué à tous les militaires et à leur famille mentionnant tous les services de première ligne à leur disposition. Le ministère des armées a aussi mis en place le projet ATHOS de réhabilitation psychosociale des blessés psychiques. Depuis le 1er janvier 2021, deux maisons sont ouvertes, l'une à Cambes (33) et l'autre à Toulon (83), à titre expérimental. Elles accueillent des blessés psychiques des trois armées et de la gendarmerie. En parallèle, les militaires en mission bénéficient de la présence de référents « environnement humain » insérés au sein des unités. Ils repèrent précocement des situations problématiques à l'occasion des débriefings collectifs réalisés à l'issue d'opérations particulièrement éprouvantes.



Si de nombreuses armées européennes mettent en place des sas de décompression pour leurs soldats en fin de mission, en Belgique, cela n'est resté pour l'heure qu'à un niveau expérimental. A partir de septembre 2017 et jusqu'en décembre de la même année, soit 4 mois, les pilotes de l'opération Desert Falcon ont bénéficié d'un sas d'adaptation (SAS) de 24H à Amman ou à Doha avant leur retour en Belgique. L'opération belge de lutte contre l'Etat islamique (Daesh) dans le cadre de la Combined Joint Task Force Operation Inherent Resolve (CJTF-OIR) consistait en un détachement de 117 militaires, issus principalement de la base aérienne de Florennes, et de quatre chasseurs F-16 MLU opérant au-dessus de l'Irak et de la Syrie. Chaque session SAS consistait en une discussion de groupe avec deux membres de l'équipe psychosociale.

Au début du mois de mars 2020, l'expérience va se reproduire. La Défense belge annonce la mise en place d'un sas d'adaptation dans un lieu neutre pour 57 militaires revenant du Mali après un déploiement éprouvant et deux attaques qui ont fait 5 blessés dans les rangs du détachement. La pandémie pour cause de Covid-19 a fait qu'il n'a toutefois pas pu avoir lieu.



Force est de constater que certains pays voisins ont 10 ans d'avance sur nous et la cavale de Jürgen Conings remet sur la table des priorités la santé mentale de nos forces armées. « Depuis l'interpellation de la ministre de La Défense Ludivine Dedonder sur la question, plusieurs groupes de travail sont en chantier pour se pencher sur la question de l'appui psycho-social en retour d'opération », nous précise Tony Bargibant. « Sans remettre en question l'existant, ce dossier présente à tout le moins un certain nombre d'erreurs cumulées qu'il ne nous faut pas reproduire dans le futur ». Une partie de la presse a surnommé Jürgen Conings le « Rambo belge », un personnage culte pour un film culte qui, à l'époque, a mis en exergue le délaissement de l'armée US pour ses vétérans américains du Vietnam. Pour éviter une redite malheureuse et en tirer les leçons, La Défense devra tout de même tenter de comprendre pourquoi Jürgen Conings a basculé et surtout y remédier.

Alessandra d'Angelo

Journaliste d'investigation Judiciaire

Police/Justice www.Lpost.be





Les bureaux satellites sécurisés sont une réalité !

Art. nr. : 03-2021

La nouvelle façon de travailler (NWO) a déjà été appliquée avec succès dans un certain nombre de projets pilotes pour atteindre les objectifs que la Défense s'est fixés.

Le concept NWO a été introduit en mars 2019. L'une des pierres angulaires de ce concept est le souci envers les collaborateurs.

"Nous nous préoccupons particulièrement de nos collaborateurs, car ils constituent l'épine dorsale de toute notre organisation. Ils méritent toute notre attention, d'abord en tant que personnes et ensuite en tant que lien indispensable de l'ensemble." Site Web NWO

Dans le domaine¹ du comportement (*Behaviour*) un certain nombre de solutions ont déjà été élaborées et devraient apporter une réponse à certaines thématiques sociétales, telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*work-life-balance*), la distance entre le domicile et le lieu de travail, la répartition géographique des unités, le fait de trouver les profils adéquats pour les postes ouverts au sein de la défense. La poursuite du développement des bureaux satellites est l'une d'elles.

De nombreuses fonctions ne requièrent pas une présence physique quotidienne sur le lieu de travail. Les outils informatiques modernes sont de grands facilitateurs ici (*enablers*). Depuis l'introduction de Skype for Business en 2018, il est non seulement possible de discuter, d'appeler -avec ou sans vidéo- un ou plusieurs interlocuteurs mais aussi d'organiser des réunions en ligne et de travailler ensemble (*Unified Communication and Collaboration = UCC*) à distance (que ce soit à la maison, depuis un bureau satellite ou depuis n'importe quel poste de travail disposant d'une connexion internet) et avec n'importe quel appareil (un poste de travail de la Défense ou tout appareil personnel compatible).

La COVID-19 a donné un coup d'accélérateur à cette façon de travailler et a fait d'une activité encore peu répandue (comme les réunions en ligne) une pratique courante. Cette évolution semble irréversible et ce qui semblait être l'exception jusqu'au 18 mars 2020 (premier lock-down) est devenu la règle depuis lors.

Notons que ceci s'applique uniquement au travail avec des informations non classifiées. Toutefois, ces dernières années, le besoin de systèmes sécurisés/classifiés pour traiter, discuter et échanger des informations s'est intensifié, notamment dans le cadre des grands dossiers d'investissement. Dans l'esprit de la NWO et compte tenu du fait que le télétravail² sur les systèmes classifiés n'est pas encore une option, un *Proof of Concept* (PoC) a été mis en place proposant l'accès aux systèmes classifiés dans des bureaux satellites. Ce PoC consiste, dans un premier temps, à mettre à disposition des postes de travail couplés au SDN (*Secure Defence Network*).

En concertation avec MR C&I, des endroits appropriés ont été recherchés tenant compte de la répartition géographique, de l'accessibilité du quartier et des systèmes classifiés déjà présents. Quatre quartiers militaires ont ainsi été sélectionnés pour le PoC : Evere-Sud, Marche-en-Famenne, Brugge Sainte-Croix et Bourg Léopold. Tous ces sites disposent d'un terminal SDN qui peut être réservé de manière simple. La méthode de travail détaillée figure dans le GID « *Proof Of Concept-Travail à distance sur des systèmes classifiés* »³.

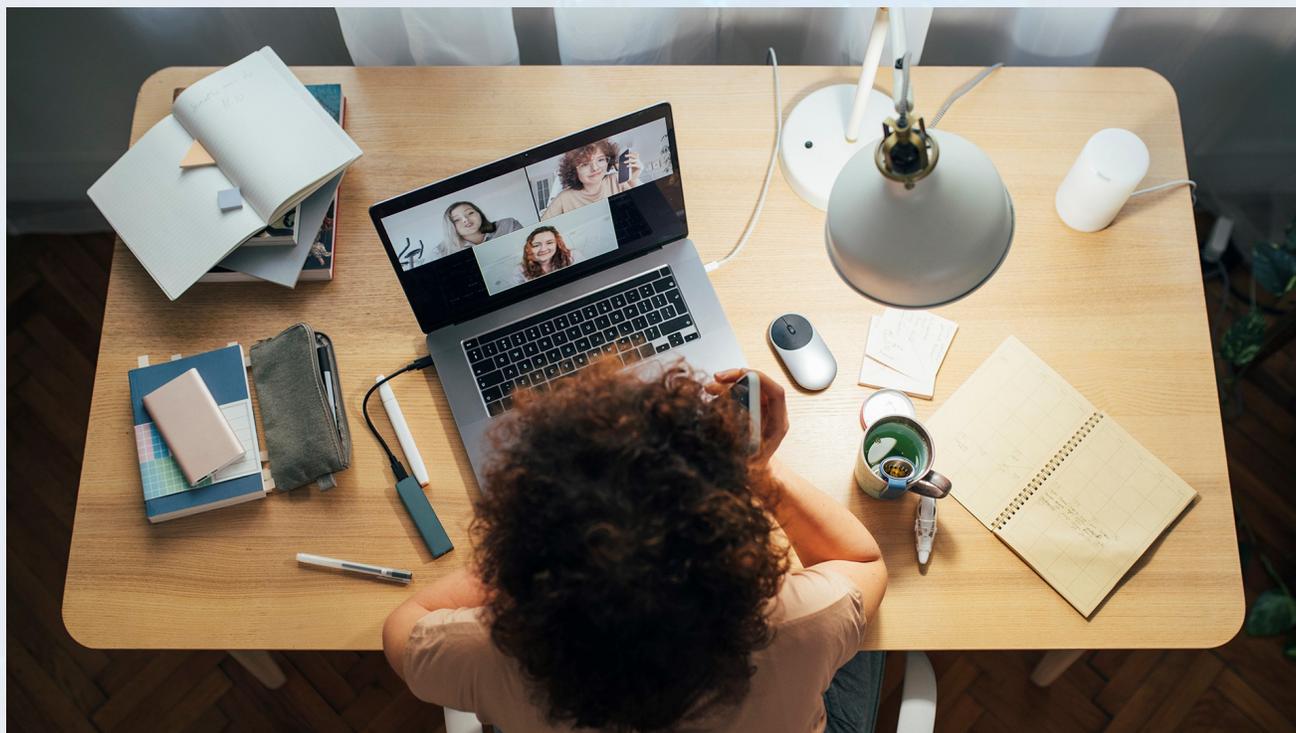
¹ Le NWO travaille autour de 4 domaines (les 4B's) : Business, Behaviour, Bytes and Bricks

² Télétravail : travail à domicile avec accès à Internet. Diffère du travail en bureau satellite (travail à partir d'un quartier militaire autre que le lieu d'affectation habituel) ou du home orbiting (travail à domicile sans accès à Internet).

³ ID « *Proof Of Concept-Travail à distance sur des systèmes classifiés* » (ACOF-GID-SATW-SPJ6-001 van 25 Feb 2021)

Comme le travail sur le SDN va souvent de pair avec le travail sur le CDN - beaucoup d'informations sont d'ailleurs réparties sur les deux systèmes - chaque site de travail satellite est équipé d'une connexion (ou d'un ordinateur) CDN à proximité du terminal SDN. Le PoC a débuté le 1er mars 2021 et se poursuivra jusqu'au 1er juillet 2022. Une décision sera prise en juillet 2022 quant à la poursuite et/ou à l'extension du travail satellite sur les systèmes classifiés, sur base de l'utilisation des plateformes et du feedback des utilisateurs.

L'opportunité de travailler sur SDN dans un bureau satellite est offerte à tout membre du personnel militaire ou civil disposant d'une habilitation de sécurité et des droits d'accès nécessaires au SDN. Cette initiative est menée en parallèle avec une initiative interne du SGRS qui a mis en place des sites de travail satellites similaires pour l'accès au SSN interne (SGRS Secure Network⁴). L'objectif à long terme étant de faire converger les réseaux SDN et SSN en un seul réseau classifié, il n'est pas exclu que les sites satellites soient également optimisés. Par analogie avec le CDN, il est également prévu d'étendre à terme les capacités voice et UCC sécurisées aux réseaux classifiés afin de permettre et faciliter la communication et la collaboration sur ces réseaux. ■



⁴ Il y a des terminaux SSN dans les Coms de Provinces Anvers et Hasselt, Bruges Sainte-Croix, Flémines, Marche-en-Famenne, Liège St-Laurent et NDA Mons.

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

