



INFO-DEFENSE



Augmentation salariale, enfin
nous y sommes !

Septembre - octobre 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...

Enfin nous y sommes ! Après 20 ans, le salaire des militaires sera revalorisé !	Page 03
Une Ministre hors du commun	Page 05
Opération Red Kite en chiffres	Page 08
Le nouveau plan de quartiers avec un focus sur la répartition régionale	Page 09
Du changement dans le bureau permanent CGSP-ACOD Défense	Page 12
Télétravail dans le cadre de la pandémie COVID-19	Page 13
Adaptation des congés de circonstances	Page 14
Les stages ambulanciers militaires au service 112 ne sont pas sans risque	Page 15
Pénurie d'équipement de corps à la Défense	Page 15
Contrôleurs aériens, quelques changements dans la formation	Page 16
HRM@defence: L'amateurisme continue	Page 17
Congrès idéologique des 15 et 16 septembre	Page 20
L'option Défense et Sécurité	Page 22

Enfin nous y sommes ! Après 20 ans, le salaire des militaires sera revalorisé !

Depuis le début de sa législature, la Ministre Ludivine Dedonder a fait du personnel sa priorité. Madame la Ministre nous le prouve à nouveau à l'issue de ce conclave budgétaire. En effet, pour la première fois depuis plus de 20 ans, le pouvoir d'achat des militaires sera augmenté à partir de 2022. L'augmentation salariale atteindra son plein régime en 2024.

L'augmentation des revenus du personnel militaire est entièrement couverte par le budget existant de la Défense. Elle s'élèvera à 150 millions d'euros. Sur ce montant, 100 millions d'euros seront utilisés pour augmenter les salaires et 50 millions d'euros seront versés sous forme d'allocation aux militaires.

Le timing annoncé précédemment de janvier 2022 sera un peu retardé. En effet, nous devons adapter les textes en tenant compte de la répartition entre le salaire et l'allocation. Nous espérons que tous les militaires pourront voir augmenter leur pouvoir d'achat au plus tôt fin mars 2022, au plus tard en mai de la même année. La progression annoncée reste inchangée : vous recevrez environ 40% de l'augmentation totale en 2022 et le reste en 2024.



Par ailleurs, la Ministre de la Défense Ludivine Dedonder s'est battue pour les retraites des anciens militaires. Les actuels retraités, de même que ceux à venir verront leur retraite augmenter à partir de 2025. Cet important mécanisme de solidarité est un signe de reconnaissance pour les milliers de militaires à la retraite et ayant œuvré jour et nuit, pendant des années, pour la sécurité des citoyens de notre pays et ceux de nos pays partenaires.

L'augmentation des revenus est réalisée sans impacter les budgets de fonctionnement et des opérations. La Défense continuera à suivre sa trajectoire de croissance budgétaire dans les années à venir, comme le prévoit l'Accord gouvernemental. L'équilibre entre le personnel, le matériel, le fonctionnement et les opérations peut être rétabli, sans compromis sur le fonctionnement, les opérations ni le matériel.

La perspective de croissance du budget de plus d'un milliard d'euros pour la Défense sera maintenue sur toute la législature. À cela, il faut encore rajouter : 24,1 millions pour le 'Cyber' dans le cadre du programme européen « *Recovery and Resilience Facility* » ; 100 millions pour les Quartiers du Futur et 60 millions du Plan fédéral de redémarrage et de transition pour des dépenses cyber, un hub logistique et les rénovations énergétiques.



La **CGSP Défense** se réjouit qu'après plus de 20 ans, les militaires voient enfin leur pouvoir d'achat augmenter et obtiennent enfin la reconnaissance qu'ils méritent. Nous remercions Madame La Ministre Dedonder pour la détermination dont elle fait preuve depuis le début de sa législature en faveur du personnel de la Défense.

Tony Bargibant
Secrétaire permanent CGSP Défense



Une Ministre hors du commun

Mardi 14 septembre 2021, c'est devant une salle pleine à craquer mais respectant les mesures sanitaires dues à la crise COVID-19 actuelle que la ministre de la Défense, Ludivine Dedonder, s'est entretenue et a animé une conférence-débat au siège tournois de la CGSP.



Une heure durant, la Ministre a présenté son département à l'assemblée constituée de délégués syndicaux CGSP venant de différents secteurs et sous-secteurs.

Le personnel... au centre des priorités

À l'issue de la description générale de la Défense, Madame Dedonder a rappelé que, depuis le début de la législature, **le personnel de la Défense est au cœur de sa politique**. Le personnel est le moteur du département et après des années de désinvestissement pour ce dernier, l'équilibre budgétaire entre le personnel, le matériel, le fonctionnement et les opérations se devait d'être rétabli. La Ministre Dedonder a tenu parole à l'égard des militaires qui gagneront davantage en net pour la première fois depuis 2003. Un article de cette édition traite plus en détails de la **revalorisation salariale du personnel**. Récemment, la Ministre de la Défense a donc remporté une nouvelle bataille pour les militaires à l'issue du conclave budgétaire. Pour la première fois depuis près de 20 ans, les militaires gagneront davantage à partir de 2022. L'augmentation salariale atteindra son plein régime en 2024. Grâce à cela, Ludivine Dedonder rétablit l'équilibre budgétaire tant attendu au sein de son département et remet le personnel au cœur de son fonctionnement. Un accord historique dans l'intérêt de la reconstruction de la Défense !

Recrutement massif

La Ministre a ensuite abordé l'aspect **recrutement**. En 2021, 8.277 jeunes ont déjà sollicité des postes à la Défense. Il s'agit d'une augmentation de 45% par rapport à 2020. « La Défense n'avait jamais recruté autant de nouveaux collaborateurs auparavant », déclarait la Ministre. « En 2022, nous recruterons plus de 3.000 personnes pour construire la Défense de demain. Il y a des postes vacants pour toutes les catégories de personnel, de tous les niveaux d'éducation et pour toutes les spécialités, tant dans les fonctions opérationnelles que techniques », continuait-elle.

Un appel particulier a également été lancé aux femmes lors de la conférence-débat. Ludivine Dedonder déclarait « aujourd'hui, un peu plus de 9 % du personnel militaire sont des femmes. Sur l'ensemble du personnel de la Défense, 11 % sont des femmes. Nous voulons susciter l'envie de nous rejoindre, car elles y ont également leur place ». La Défense souhaite valoriser ses emplois auprès du public féminin en rappelant que toutes ses offres d'emplois sont ouvertes autant aux hommes qu'aux femmes.

En 2022, deux moments d'incorporation sont prévus pour les fonctions de cadres, surtout pour des sous-officiers mais aussi un certain nombre de postes d'officiers. En outre, il y aura des incorporations mensuelles de soldats et de matelots. Les efforts de recrutement, eux, continueront de s'accroître en 2022, avec de nombreuses campagnes d'information interactives, des jobdays, des journées « découvertes » en immersion et/ou d'autres événements.



Une première année mouvementée

En conclusion et avant de répondre aux questions de l'audience, la Ministre a dressé un bilan de sa première année en tant que Ministre de la Défense.

Force est de constater que l'adjectif le plus approprié pour qualifier ce premier anniversaire est 'mouvementé'. Outre « **l'affaire Jürgen Conings** », cette première année a été marquée par la crise COVID-19 et le **déploiement des militaires dans les hôpitaux, maisons de repos et centres de vaccination**. Entretemps, les **inondations** de juillet dernier dans les provinces de Liège, Namur et Luxembourg ont également permis à la population de se rendre compte qu'elle pouvait compter sur les militaires dans le cadre de l'aide à la nation. Quelques semaines plus tard, des militaires étaient envoyés à Kaboul et à Islamabad afin d'évacuer et de rapatrier plus de 1.400 ressortissants belges et ayant-droit dans le cadre de **l'opération Red Kite** (voir encadré à ce sujet).

La Ministre a également mentionné qu'un plan visant à obtenir une meilleure répartition géographique de la Défense sur notre territoire était à l'étude. Ce **'plan de quartiers'** est entretemps connu et explicité dans un encadré ci-dessous.

Lors de rencontres avec ses homologues européens, Ludivine Dedonder veut renforcer le pilier européen dans le cadre de la coopération, de la capacité et de l'autonomie stratégique. Rappelons également que la Ministre a également visité différents théâtres d'opérations en se rendant au Mali, au Niger et en Jordanie afin de saluer les militaires qui y sont déployés.



Ces dernières années, la **CGSP Défense** a connu de nombreux ministres qui se sont succédés à la tête du département sans réellement le marquer de leur empreinte. Force est de constater que Madame Dedonder, première dame à la tête de la Défense, aura après un an seulement déjà montré qu'elle œuvre pour le département via différents projets et initiatives ayant pour but l'amélioration de l'équilibre travail-vie privé, des infrastructures modernes et adaptées, un recrutement accru et la rétention du personnel actuel. En synthèse... Bravo Madame Dedonder... Vous travaillez sans relâche à la reconstruction de la Défense pour la sécurité et les intérêts de tous les Belges.

Frédéric RENARD
Président Sous-secteur Défense
CGSP Hainaut Occidental



Opération Red Kite en chiffres

Dès le 20 août, la Défense a effectué des vols d'évacuation depuis l'Afghanistan. La Défense avait mis en place un pont aérien avec des C-130 entre Kaboul et Islamabad. Le rapatriement avec des vols militaires et charters depuis le Pakistan s'est poursuivi pendant un certain temps, en coopération avec nos voisins des Pays-Bas. Un aperçu...

Le 17 août, un Falcon 7x militaire est parti de Melsbroek à destination d'Islamabad afin d'amener l'équipe initiale de Red Kite sur place.

Vols d'évacuation de Kaboul à Islamabad :

- Vendredi 20 août : deux C-130 avec 16 évacués
- Samedi 21 août : trois C-130 avec un total de 222 évacués
- Dimanche 22 août : quatre C-130 avec un total de 174 évacués
- Lundi 23 août : trois C-130 avec un total de 292 évacués
- Mardi 24 août : quatre C-130 avec un total de 419 évacués
- Mercredi 25 août : cinq C-130 avec un total de 289 évacués
- Jeudi 26 août : un C-130 avec 6 évacués

Au total, 1.418 personnes ont été évacuées de Kaboul vers Islamabad sur 22 vols belges et 4 vols néerlandais.

Arrivée des avions avec rapatriés à Melsbroek :

- Samedi 21 août : un vol avec 34 évacués belges a atterri à l'aéroport de Schiphol (Amsterdam). Ils sont ensuite partis en bus pour la caserne militaire de Peutie.
- Lundi 23 août : un vol charter d'Air Belgium et un avion MRTT avec un total de 222 évacués.
- Mardi 24 août : un vol charter d'Air Belgium et un avion MRTT atterrissent à Melsbroek. Un avion néerlandais a également à son bord des Belges. Au total, 258 personnes sont rapatriées.
- Mercredi 25 août : un vol d'Air Belgium vers Melsbroek et un vol néerlandais rassemblent 216 évacués.
- Jeudi 26 août : un vol Air Belgium avec 217 évacués à son bord.
- Vendredi 27 août : un vol d'Air Belgium avec 37 personnes dont 24 évacués et 13 militaires.

Au total, 1.439 personnes ont été rapatriées d'Islamabad vers la Belgique par des vols belges ou néerlandais.

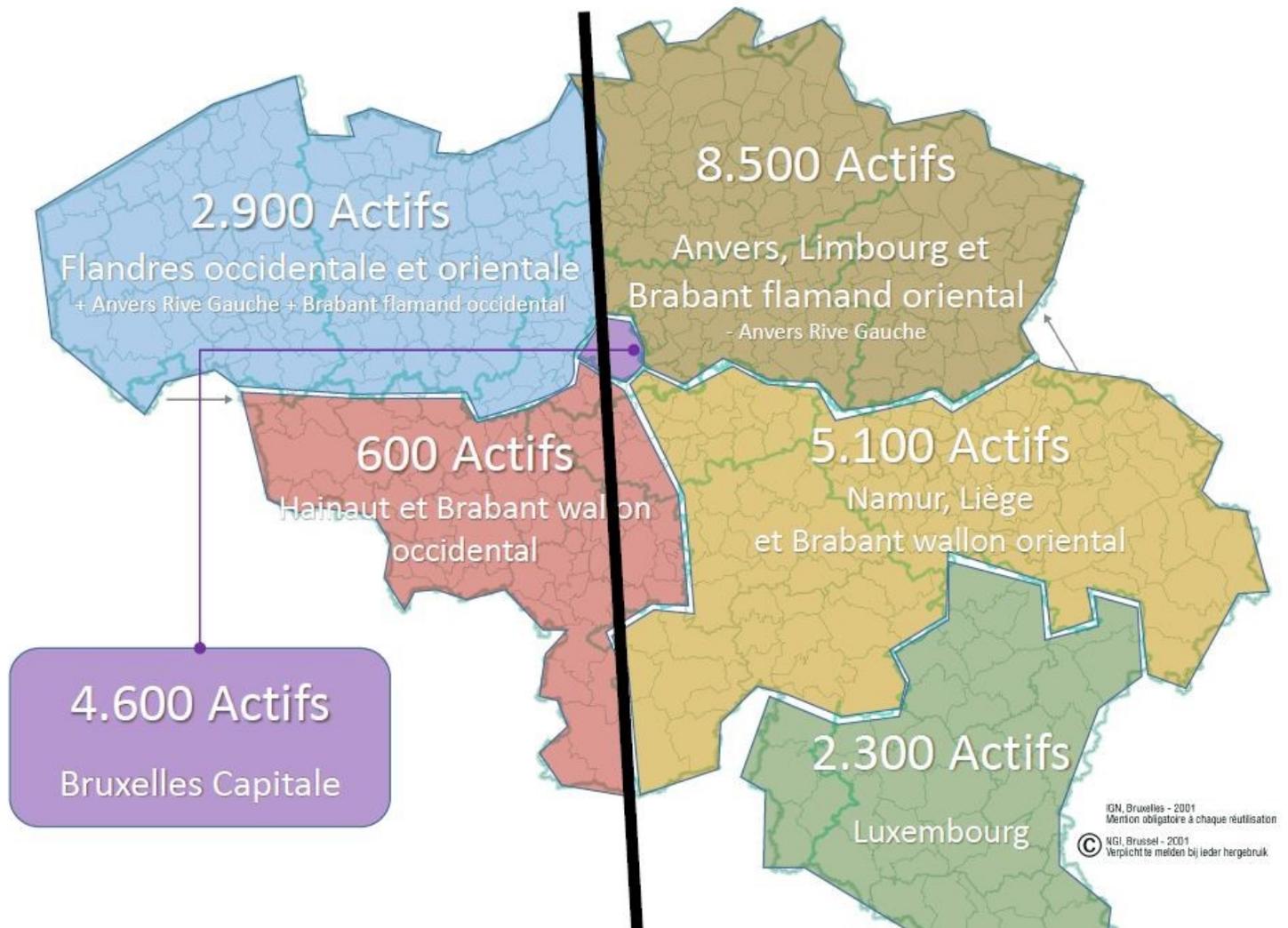


Le nouveau plan de quartiers avec un focus sur la répartition régionale

L'accord de gouvernement et la note d'orientation politique de la Ministre de la Défense annonçaient déjà que de nouvelles mesures seraient prises pour optimiser la répartition régionale des quartiers. Avec le nouveau plan de quartiers, la Défense s'efforce désormais d'améliorer la répartition géographique et la composition de ses quartiers, avec un plus large éventail de fonctions au sein ou à proximité de ceux-ci.

Dans la première phase, qui est maintenant terminée, une nouvelle répartition d'un certain nombre d'unités dans les quartiers existants a été mise en œuvre. Une compagnie du 3 Bataillon Parachutiste s'est installée à Gavere, un escadron du 1/3 Bataillon de Lanciers s'est rendu à Tournai et le 1 octobre 2021, une compagnie du Bataillon Carabiniers Prince Baudouin - Grenadiers s'est déplacée à Lombarsijde.

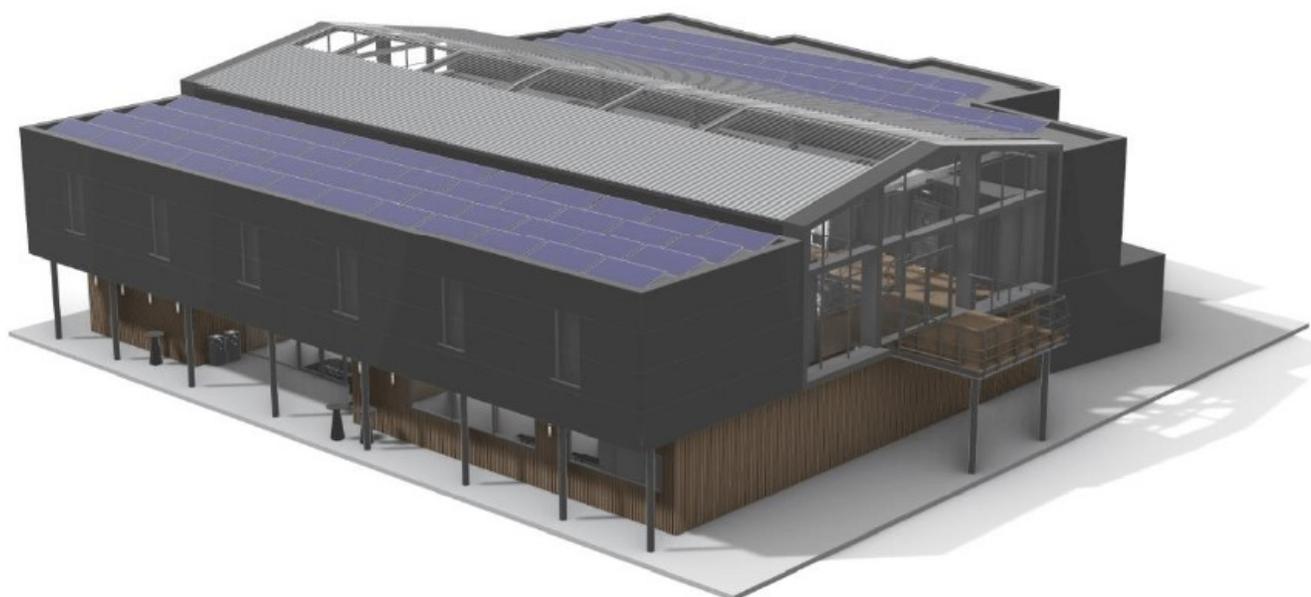
Dans une seconde phase, ce plan pérennise la construction de nouvelles infrastructures et/ou leur rénovation complète dans une série de quartiers existants, ainsi que la construction de nouveaux quartiers dans des zones à faible présence militaire, comme les provinces de Flandre orientale et du Hainaut. Ces Quartiers du Futur permettront à la Défense de renforcer sa place dans la structure socio-économique locale et de générer de nouvelles collaborations dans le domaine des ressources humaines, de la Recherche et du Développement avec des acteurs civils établis dans la région. L'ambition est alors aussi d'approfondir à l'avenir ces principes de coopération avec les acteurs civils et de les étendre à l'ensemble du territoire. Ce principe permettra à terme également d'offrir une plus grande stabilité professionnelle et des possibilités pour une carrière plus proche du domicile pendant une plus longue période.



Le Conseil des ministres a approuvé ce nouveau plan de quartiers.

Il contient les décisions suivantes :

- Bastogne : les activités sous le commandement du War Heritage Institute seront maintenues dans ce quartier.
- Bruges Sainte-Croix : à partir de 2025 au plus tôt, tous les services seront progressivement transférés vers Ostende et Zeebruges, en combinaison avec des investissements dans l'infrastructure de ces quartiers. Ensuite (horizon 2030), la réaffectation du site sera réalisée en coopération avec les autorités locales.
- Ypres : les activités du CCMP seront progressivement supprimées dans la période 2022 - 2025. En 2023, une partie du quartier sera transférée au War Heritage Institute et l'autre partie sera vendue d'ici 2025.
- Coxyde / Ostende : toutes les activités du NH90 NFH (NATO Frigate Helicopter), avec ses capacités de Search & Rescue et de soutien aux opérations maritimes, seront transférées à l'aéroport d'Ostende, dès que la nouvelle infrastructure y sera construite (au plus tôt à partir de 2025). Des activités d'entraînement limitées continueront d'avoir lieu sur l'héliport de Coxyde, toutefois sans présence permanente de personnel.
- Liège - Saint-Laurent : à la fin de cette année, le site sera vendu en conservant cependant une présence militaire, notamment le commandement provincial, le centre d'information et la crèche.
- Province de Flandre orientale : la construction et l'ouverture du Quartier du Futur NORD sur un site à déterminer.
- Charleroi : le Quartier du Futur SUD sera construit et inauguré (horizon 2026) sur le site de la Porte Ouest.
- Neder-Over-Heembeek : un nouveau pôle médical comprenant également le service de sélection des candidats devrait être ouvert après 2030 dans un nouveau bâtiment.
- Campus Maritime Anvers : de nouvelles collaborations avec des partenaires maritimes à Anvers seront à l'étude (horizon 2025 - 2030).



Outre cela, dépendant de l'approbation du trajet budgétaire de la Défense, les transformations et rénovations de plusieurs quartiers seront poursuivies, entre autres dans le cadre de l'arrivée de nouveaux systèmes d'armes. Vous trouvez ci-dessous un aperçu des projets les plus importants :

- Evere : à partir de 2023, le nouveau quartier général sera construit selon le modèle du « New Way of Working » (NWOW), qui répond à l'évolution de la Défense et aux besoins du personnel.
- Melsbroek : la transformation du quartier nécessaire au déploiement et au support de la flotte A400-M sera poursuivie. Au cours des prochaines années, on œuvrera à l'achèvement de cette nouvelle infrastructure ainsi qu'à la rénovation d'un certain nombre de bâtiments du Quartier Groenveld.
- Florennes : une nouvelle infrastructure sera construite dans le cadre du projet F-35 (2022-2025) et de l'arrivée des drones MQ9B - MALE (2022-2023).
- Kleine Brogel : une nouvelle infrastructure sera également construite ici dans le cadre du projet F-35 (2023-2026).
- Composante Terre - divers quartiers : dans différents quartiers de la Composante Terre, des infrastructures seront érigées dans le cadre du projet CaMo (Capacité Motorisée) (2023- 2030), le partenariat stratégique avec la France pour la capacité motorisée.
- Spa : toutes les infrastructures du quartier feront l'objet d'une rénovation complète (2022-2030).
- Ostende : de nouvelles infrastructures seront construites pour la Navy Academy et l'école hôtelière (horizon 2025-2030 au plus tôt).
- Zeebrugge : les quais seront approfondis et rénovés en vue de l'accueil des nouvelles frégates et des navires MCM (période 2024-2028), cela en combinaison avec une rénovation complète de l'infrastructure de la base pour, entre autres, le Carrefour d'Information Maritime (CIM) et le Maritime Operations Center (MOC), en étroite collaboration avec les partenaires civils.

Par ailleurs, la Défense prend également de nouvelles initiatives dans le cadre de la revalorisation du personnel et du renforcement du recrutement. Ainsi, il y aura de nouveaux investissements dans le renouvellement de l'infrastructure, en particulier celle destinée à la formation. Avec ce nouveau plan de quartiers, la Défense prend donc des mesures importantes pour améliorer la répartition régionale de ses quartiers, mais elle s'engage aussi pleinement à optimiser le recrutement et à renforcer la coopération avec un large éventail d'acteurs civils. De cette manière, la Défense contribue activement au bien-être de l'ensemble du personnel et à l'attractivité de la profession.

Pour la **CGSP Défense**, optimiser la répartition régionale des quartiers afin de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une bonne chose, mais cela doit s'accompagner d'un trajet de carrière cohérent pour le personnel. En effet, la politique de mutation actuelle doit être revue, car s'engager dans une caserne près de chez soi pour être muté quelques années plus tard à l'autre bout de la Belgique n'aurait aucun sens.

Source : BelDefNews



Depuis des années, Hans Le jeune était le visage familier de l'ACOD-Defensie. Après une carrière fantastique, il passe le flambeau à Natasja Gaytant.

L'histoire de Hans commence à ACOD-Défense en 1994 où il devient délégué local, le travail syndical étant la suite logique de son combat individuel pour la justice à la Défense. En 2014, il a décidé que le moment était venu de se consacrer pleinement au syndicat. Il croyait fermement en la justice et a voulu défendre notre statut lors des nombreuses réformes et restructurations.

Hans s'est avéré être un vrai leader. Il a assumé la responsabilité de différents dossiers importants lors de négociations au plus haut niveau. Il était un point d'ancrage au sein de l'ACOD-Defensie pour mener les négociations et approfondir les ajustements des textes juridiques. Il a le talent de reconnaître les contradictions et d'élaborer de nouvelles orientations. Cependant, il n'a jamais perdu de vue l'individu et tous les aspects relatifs au personnel.

L'IRW CGSP Défense, remercie sincèrement Hans pour sa loyauté et pour ses efforts persistants au cours de ces dernières années. Tu nous manqueras beaucoup. Nous te souhaitons une agréable retraite.

Hans ne serait pas Hans sans laisser l'ACOD-Defensie entre de bonnes mains. Juste avant la période Covid, il présentait déjà qui pourrait suivre ses traces et lui succéder.

Après un tour de scrutin officiel, l'ACOD-Defensie a choisi à l'unanimité un nouveau visage, jeune, en la personne de Natasja Gaytant qui est venu renforcer l'équipe des permanents.

À l'âge de 22 ans, Natasja a rejoint la Défense et a servi dans diverses forces et catégories. Elle a servi en tant que personnel administratif au 15W, à Bourg Leopold et au CC Mar. Après avoir traversé toute la Flandre, elle est revenue à ses racines en Flandre occidentale et a travaillé pour les Relations Publiques de la Marine. Elle possède l'expérience nécessaire pour analyser les textes juridiques et pour mener à bien des négociations constructives à tous les niveaux. Natasja veut s'immerger dans le travail syndical afin de se battre pour de meilleures conditions de travail et pour le personnel de la Défense. « C'est un grand honneur de reprendre le flambeau de Hans, j'espère ardemment continuer à pousser l'ACOD Defensie vers de nouveaux sommets. »



Bienvenue À BORD

L'IRW CGSP Défense souhaite la bienvenue à Natasja qui, en à peine deux mois, nous a déjà prouvé sa motivation et ses nombreuses qualités.

Télétravail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Suite aux mesures mises en place à la suite de la Covid-19, beaucoup de militaires du cadre de réserve effectuant des rappels ou des prestations complémentaires sont obligés de travailler à distance, sous la forme de télétravail ou de travail à domicile. Bien que ces militaires ne fassent pas encore partie du groupe-cible de la loi du 10 avril 2016, le travail à distance leur est autorisé et ceci pour les prestations effectuées depuis le début de la crise sanitaire jusqu'au 31 décembre 2021.

Les candidats militaires du cadre de réserve qui se trouvent dans la sous-position "en formation" et qui sont obligés de suivre leur formation sous la forme d'étude à distance, sont également repris dans le groupe-cible. Ceci n'est valable que pour des prestations fournies dans le cadre d'un horaire imposé par un organisme de formation. Ce n'est donc pas valable pour les jours pendant lesquels le candidat militaire du cadre de réserve ne reçoit pas de cours mais étudie ou effectue des recherches.

Un projet d'arrêté royal autorise exceptionnellement les militaires à effectuer des prestations pendant le week-end dans le cadre du télétravail, avec l'accord explicite de son chef de corps. Pour ces prestations, le membre du personnel concerné a par conséquent droit à l'allocation pour prestations de week-end. Effectuer des prestations supplémentaires en télétravail pendant le week-end doit rester exceptionnel et être indispensable pour la continuité du service.

Cette mesure vise par exemple les militaires qui ont effectué une ou plusieurs journées complètes de télétravail le week-end dans le cadre des "open campus days" qui se sont déroulées de manière virtuelle avec des "chats rooms" ou encore les militaires qui ont travaillé en télétravail le samedi, dimanche et jours fériés pour résoudre les problèmes techniques de la nouvelle application de paiement des prestations HRM@defence.



Par analogie avec la mesure prise par la Fonction publique fédérale pour ses télétravailleurs dans l'arrêté royal du 9 mai 2021 concernant la mesure de soutien en matière de l'indemnité pour télétravail dans la fonction publique fédérale administrative en raison de la pandémie de COVID-19, la Défense accorde une indemnité de bureau forfaitaire de 20 euros par mois-calendrier aux militaires qui ont effectué du télétravail entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021. Le terme "militaire" se réfère aussi bien au militaire du cadre actif que du cadre de réserve.



La **CGSP Défense** regrette que cette indemnité forfaitaire de bureau ne concerne pas le personnel ayant travaillé à distance mais uniquement la notion de « télétravail » qui est utilisée conformément à l'article 4 de la loi du 10 avril 2016. En effet avec cette notion de « télétravail », une partie du personnel ayant travaillé à distance n'obtiendra pas l'indemnité de bureau forfaitaire de 20 euros par mois-calendrier accordée aux télétravailleurs entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021.

Adaptation des congés de circonstances

Pour les agents de l'État, des modifications au congé de circonstances en cas de décès d'un proche ont été apportées et sont d'application pour les décès survenus à partir du 25 Juillet 2021.

Dans le cadre d'une harmonisation, cette modification sera étendue aux militaires au moyen d'une révision du règlement DGHR-REG-TRAVARB-001. Dans l'attente de la publication de cette révision et afin de ne pas désavantager le personnel militaire, cette mesure leur sera applicable à partir de jeudi 16 septembre 2021 (note 21-50163181) :

- Décès de l'époux(se) ou du cohabitant : dix jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à prendre pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et sept jours ouvrables à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.
- Décès de l'enfant du militaire, de son époux(se) ou du cohabitant, ou de l'enfant placé, au moment du décès ou avant celui-ci, auprès du militaire, de son époux(se) ou du cohabitant dans le cadre d'un placement familial de longue durée : dix jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à prendre pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et sept jours ouvrables à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.
- Décès d'un enfant placé auprès du militaire, de son époux(se) ou du cohabitant dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : un jour ouvrable.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du mari de la mère, de la belle-mère, de la femme du père, de la belle-fille, du beau-fils du militaire, de son époux(se) ou du cohabitant : quatre jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à prendre pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.
- Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le militaire était placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès : quatre jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à prendre pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.

La note 21-50163181 est d'application jusqu'à la publication de la révision du règlement DGHR-REG-TRAVARB-001.



Les stages ambulanciers militaires au service 112 ne sont pas sans risque

Dans le cadre de leur formation initiale et continue, les ambulanciers militaires sont amenés à devoir effectuer des stages en milieu civil afin de maintenir leurs compétences.

La crise COVID a engendré un manque d'entraînement dans le service 112 lié aux risques des maladies infectieuses et hautement contagieuses.

Nombreux services 112 ont refusé de prendre en charge les stagiaires. Ce manque d'entraînement amène une perte de compétence, une appréhension et une perte d'assurance lors des interventions.

Lors de ces stages, les ambulanciers ont constaté plusieurs risques qui pourraient les mettre en danger.

L'utilisation de la tenue des ambulanciers n'est plus adaptée et ne répond plus aux normes de sécurité, ils ne disposent pas des EPI (équipements de protection individuelle) adaptés nécessaires à certaines interventions (casque, lunettes de protection, chaussures de sécurité, gants)

Dans la situation où l'ambulancier militaire ne serait pas en mesure d'effectuer ses stages conventionnels, les compétences de celui-ci pourraient en être affectées.

Afin de pallier à ce manquement, l'autorité a décidé d'établir une analyse de risques la plus juste possible au travers d'un questionnaire qui permettrait de recueillir un maximum d'informations. Des mesures de prévention seront adaptées aux risques ressortant de cette analyse ainsi qu'aux statistiques d'éventuels accidents de travail liés aux stages.

La **CGSP Défense** restera attentive quant au suivi de la mise en place d'analyse de risques qui permettront de garantir un environnement de travail le plus sécurisé possible.



Pénurie d'équipement de corps à la Défense

Depuis 2010, la Défense équipe son personnel sur base de plusieurs contrats séparés et de différents fournisseurs. Le processus s'avère très laborieux, car plusieurs programmes d'approvisionnement ont connu des problèmes de livraison, des retards et des dépassements budgétaires ou ne répondaient pas entièrement aux besoins de la Défense.

Le système de tenue actuel existe depuis les années 90 et celui-ci doit être remplacé par un nouveau système qui se veut adaptatif, innovant, de haute qualité et performant pour le personnel aux niveaux opérationnel et technique.

Moderniser l'équipement, viser la standardisation et la rationalisation et assurer les réapprovisionnements en tenant compte des nouvelles avancées dans le domaine est un triple enjeu pour la Défense.

Les difficultés sont néanmoins apparues crescendo en 2021 lors de l'incorporation des jeunes recrues. Le manque de réapprovisionnement en équipement de corps est devenu un réel problème.

Pour la Défense, il s'agit là d'un problème de communication entre les différents acteurs du réapprovisionnement et d'une importante problématique de retards de livraison.

Les mesures COVID n'ont bien entendu pas arrangé les choses, elles ont eu un impact non négligeable sur les conditions de travail et le budget. Le taux d'incorporation exponentiel en 2021 est également à l'origine du problème.

Les nouveaux sacs à dos, bottines, casques, vêtements de pluie... sont donc actuellement en pénurie, nos jeunes recrues ne savent donc pas toutes être complètement équipées à l'incorporation.

La Défense souligne qu'une solution sera trouvée dans un délai raisonnable, tout est mis en œuvre et de nouvelles initiatives permettront d'améliorer la distribution.

La **CGSP Défense** suit ce dossier de prêt et restera vigilante quant à cette problématique.

Jean-Paul Dislins
Secrétaire permanent CGSP Défense



Contrôleurs aériens, quelques changements dans la formation

Le 23 octobre 2018, un contrat-cadre de synergie pour les services de contrôle aérien et météorologiques a été conclu entre Skeyes et la Défense.

Un des principes de ce contrat est la mise en place d'une collaboration maximale sur le plan de la formation. Ceci nécessite plusieurs adaptations aux dispositions réglementaires concernant la formation des candidats contrôleurs de trafic aérien militaires. Les modifications visées ont pour but :

- d'adapter la structure et la terminologie de la formation professionnelle, les critères de réussite correspondants et la composition de la commission de délibération ;
- de prévoir qu'un candidat ATC (Air Traffic Controller) peut être astreint à suivre tout ou partie de la formation professionnelle dans un organisme de formation externe ;
- de prévoir, au cours de la formation professionnelle, une orientation vers un organisme de formation sur la base d'éléments bien précis ;
 - ◊ Après la fin du module "instruction de base", ou, le cas échéant, après la fin d'un module de l'instruction de qualification, le Commandant de la Composante Air ou l'autorité qu'il désigne, décide vers quel organisme de formation un candidat ATC est orienté sur la base :
 - * du besoin en personnel, sur avis de l'autorité chargée de la gestion du personnel non-navigant au sein de la DGHR ;
 - * des souhaits de l'intéressé ;
 - * de l'aptitude de l'intéressé ;
- d'ajouter une nouvelle recommandation que la commission de délibération peut prendre à l'égard d'un candidat officier auxiliaire ATC, à savoir recommander que l'intéressé puisse à nouveau suivre un ou plusieurs modules de la phase d'instruction initiale pour l'obtention de la licence d'entraînement ATC dans un autre organisme de formation.



Il est en outre prévu que, quand un candidat ATC ne réussit pas un ou plusieurs modules de la phase d'instruction initiale, il peut être autorisé à suivre à nouveau le module concerné ou les modules concernés dans un autre organisme de formation.

Les changements dans cette formation spécifique répondent à l'exposé d'orientation politique de la ministre de la Défense en rendant le métier de contrôleur de trafic aérien militaire plus attractif et en rendant possible une collaboration maximale sur le plan de la formation avec Skeyes.

La **CGSP Défense** a remis un avis favorable concernant ce dossier qui permettra d'offrir aux candidats contrôleurs aériens des formations de qualité.



La Défense instaure un nouveau moteur salarial pour le calcul des salaires

À partir du 1er octobre 2021, la Défense utilisera un nouveau moteur salarial pour le calcul des salaires de son personnel.

Depuis 2000, le calcul de notre salaire, la production de la fiche de rémunération, la comptabilité afférente et le précompte professionnel, ainsi que les différentes déclarations dont celle de l'ONSS, sont effectuées par le biais du moteur salarial Elvire, un logiciel de la société Acerta. Fin 2017, Acerta a informé tous ses clients Elvire (entre autres la Police intégrée et le gouvernement flamand) que leur moteur salarial Elvire ne pourra plus être soutenu, ni maintenu, compte tenu de la technologie obsolète utilisée. À long terme, ce logiciel ne pouvait donc pas être maintenu opérationnel, car il mettait en péril le paiement des salaires.

Compte tenu de la loi relative aux marchés publics et afin d'obtenir une économie d'échelle la plus grande possible, il a été décidé de lancer un dossier conjoint avec la Police intégrée. La Défense en prend la direction. Fin 2018, le projet de nouveau moteur salarial commun du Ministère de la Défense et de la Police intégrée a été attribué à la société Alight, optant pour un moteur salarial de type « SAP ». SAP signifie System Analysis Program Development et est l'un des principaux fabricants mondiaux de logiciels pour la gestion des processus de sociétés et de traitement des données. Une équipe de projet a été activée et après une phase de construction d'environ un an avec des périodes distinctes de tests, d'autres tests dits d'intégration ont commencé au début de cette année. Les tests d'intégration consistaient à charger l'output de HRM@Defence à la fois dans le moteur salarial Elvire actuel et dans le nouveau moteur salarial SAP, les résultats pouvant ensuite être comparés sur une base individuelle. Pour le salaire mensuel net du mois d'août, 99,60 % de l'ensemble du personnel a obtenu le même résultat dans les deux moteurs salariaux. Il n'y a donc pas eu d'hésitation à mettre en œuvre le nouveau moteur salarial SAP, pour la Défense et la Police intégrée, dès le mois prochain.



Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Le risque d'avoir un moteur salarial obsolète et non maintenable est à présent écarté. Par ailleurs, il convient de souligner que l'introduction du nouveau moteur salarial n'aura pas d'incidence négative sur la situation de HRM@Defence. De plus, le nombre de changements est plutôt limité : la méthode de calcul reste identique dans presque tous les cas et le nouveau moteur salarial n'aura ainsi aucune influence sur le montant final du salaire. Toutefois, les changements dans la situation personnelle (fiscale) du membre du personnel seront perçus plus rapidement. La différence la plus tangible sera probablement la nouvelle mise en page de la fiche de rémunération. Les résultats sont présentés plus clairement et 20 ans après l'introduction de l'euro, nous faisons également nos adieux à la mention des francs belges dans notre fiche de salaire.

Le premier versement des prestations de la mi-octobre et le paiement des salaires de fin octobre seront effectués avec le nouveau moteur salarial SAP. Comme vous l'avez peut-être entre-temps entendu via les médias, un ajustement de l'index aura également lieu en octobre. En conséquence, il y aura une légère différence entre les salaires de septembre et d'octobre.

L'équipe de projet a également décidé de faire exécuter tous les calculs qui seront effectués dans le nouveau moteur salarial SAP simultanément par l'ancien moteur Elvire. Cela permet à l'équipe de projet de continuer à faire la comparaison entre les deux systèmes et de corriger les éventuelles différences, afin que la précision de 99,60 % mentionnée ci-dessus atteigne les 100 %.

Toutes les précautions ont donc été prises pour réaliser cette transition le plus harmonieusement possible et avec le moins d'impact possible pour les membres du personnel. Si vous avez encore des questions, vous pouvez naturellement toujours contacter le helpdesk de la DG BudFin via **+DGBUDFIN-HELPDESK-HRM-ATDEFENCE**.



HRM@defence: L'amateurisme continue

Comme vous pouvez le lire ci-dessus, début octobre un nouveau module de calcul a été mis en route dans HRM@defence et ceux malgré les différents problèmes que l'application rencontre depuis plus de neuf mois. La CGSP avait émis des réserves quant à la mise en place de ce nouveau module de calcul. Quinze jours plus tard, nous y sommes, nos craintes étaient bel et bien fondées !

En effet, le vendredi 15 Octobre, le premier paiement via le nouveau moteur de calcul SAP a eu lieu. Les bulletins de paiement correspondants ont été mis à disposition ce 19 octobre. Le processus de création de ces bulletins ne s'est pas réalisé correctement et de nombreux rejets erronés de prestations, heureusement ne correspondant pas à un rejet réel en HRM@Defence, apparaissent dans un grand nombre de bulletins. De ce fait, un montant négatif final (ou montant total réduit) apparaît alors que, vendredi dernier, un montant (correct) a été versé sur le compte.

La Défense demande maintenant au personnel de vérifier le montant réellement perçue sur compte afin d'évaluer si les situations personnelles sont correctes ! Mais où va-t-on ?

Comme déjà dit dernièrement, Pour la CGSP Défense cette situation qui perdure depuis maintenant plus dix mois est inacceptable.



Congrès idéologique des 15 et 16 septembre

Les camarades de la CGSP IRW AMiO se sont réunis en Congrès idéologique, à Pont-à-Lesse les 15 et 16 septembre 2021.

Les camarades Jean-François Tamellini (Secrétaire général de l'IW FGTB), Patrick Lebrun (Secrétaire général de l'IRW CGSP) et Laurent Pirnay (Secrétaire général adjoint de l'IRW CGSP) ont rappelé l'importance des services publics « *grâce auxquels l'Etat tourne* », de la solidarité et la nécessité de « *repartir à l'offensive* ».

Le manque de moyens alloués aux services publics et les différentes coupes budgétaires successives ont des conséquences désastreuses et accentuent les inégalités à tous niveaux.

Le fonctionnaire doit être remis au centre des préoccupations politiques et son Statut, garant de son indépendance, doit être défendu.



Il faut par ailleurs se préparer à la 7^{ème} Réforme de l'Etat et ne pas se contenter d'en être les spectateurs.

Les camarades ont travaillé sur trois thèmes (« Finances », « Droit des travailleurs-ses », « Motions d'actualité ») et ont adopté plusieurs motions qui s'inscrivent dans le contexte actuel.

Les textes adoptés seront portés au sein des différentes instances. Vous retrouvez ci-après la motion d'actualité concernant les inondations de juillet.



La **CGSP IRW AMIO** déplore l'incapacité de l'Etat à apporter son aide aux victimes et aux sinistrés des inondations de juillet.

Une protection civile exsangue en moyens matériels et humains...

Le ministère de la Défense a été incapable de mettre des ponts provisoires sur de petites rivières, incapable de fournir des petits bateaux pour secourir des victimes...

La **CGSP IRW AMIO** félicite d'autant plus, les agents de la protection civile et les militaires d'avoir aidé la population sinistrée avec tout leur cœur et sans compter leurs heures.

Ces inondations, comme la crise Covid, ont montré une gestion politique calamiteuse de la Fonction publique, injustement considérée comme une variable d'ajustement budgétaire par les gouvernements successifs.

La **CGSP IRW AMIO** demande la fin des économies structurelles dans la Fonction publique.

La **CGSP IRW AMIO** demande le refinancement complet par l'Etat de la protection civile et son transfert aux Régions afin d'assurer un meilleur redéploiement géographique, un meilleur appui et une meilleure gestion du matériel au côté des zones de secours.

La **CGSP IRW AMIO** demande la fin des dépenses somptuaires de la Défense et la politique d'externalisation qui grèvent les budgets militaires au détriment des autres missions de la Défense nationale.

Elle demande, qu'au-delà des fonctions de sécurité du territoire, l'armée soit équipée pour intervenir afin d'aider la population lors de catastrophes naturelles, qu'elle soit équipée pour aider les pouvoirs publics à stabiliser temporairement des situations critiques... et qu'elle soit suffisante en nombre pour ces missions.

La **CGSP IRW AMIO** demande des moyens humains supplémentaires au niveau des services de la Région wallonne en charge des cours d'eau, d'une part pour accélérer la reconstruction et d'autre part, pour garantir la pérennité des agents assurant l'entretien des cours d'eau.



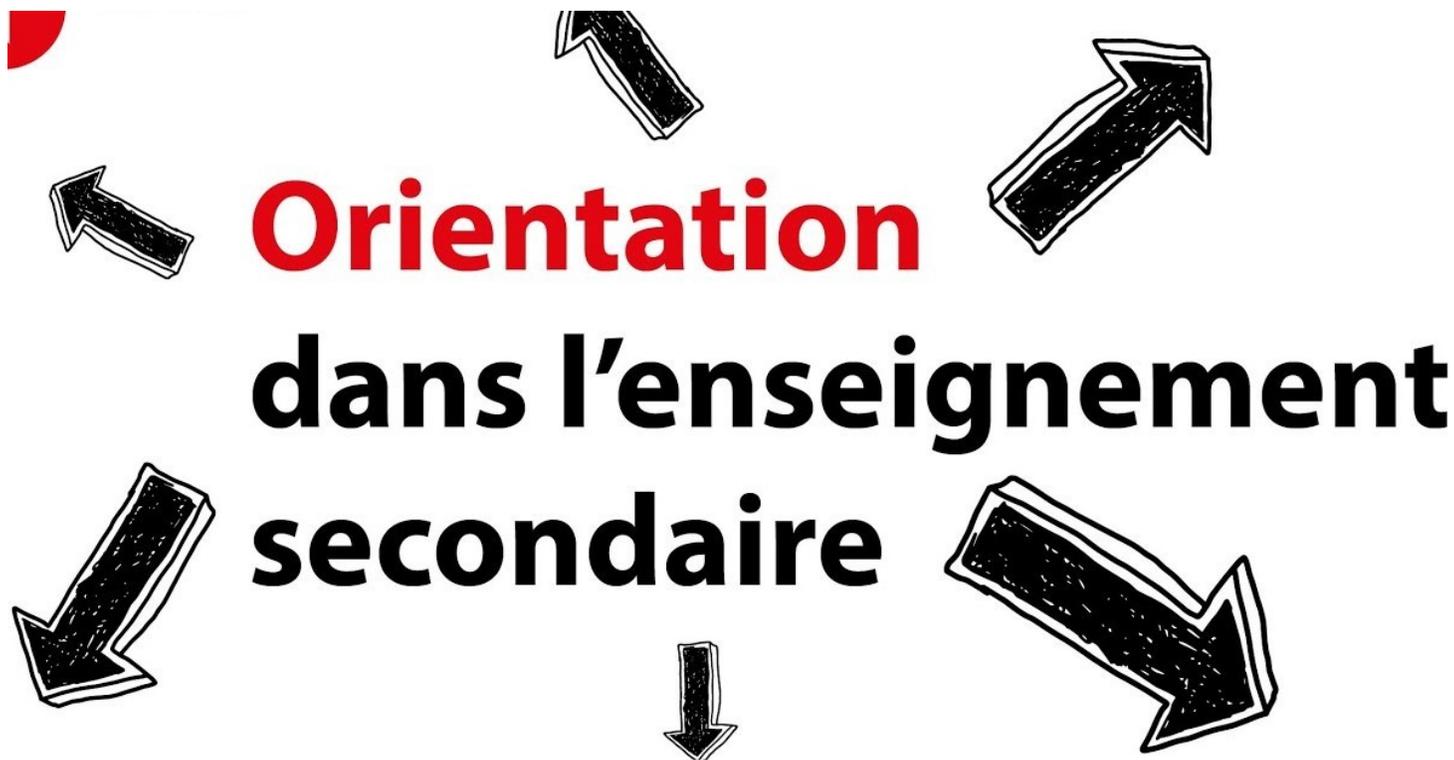
"L'article suivant a été écrit par Guillaume VAN EYLEN et traite de de l'option Défense et sécurité en 5ème et 6ème secondaire, nous le reprenons de façon intégrale afin de vous informer le mieux possible à propos de ce sujet d'actualité."

L'attrition des candidats demeure une préoccupation permanente à laquelle il convient donc d'apporter des solutions. L'une d'elles, qui est actuellement mise en avant, est l'option « Défense et Sécurité » dans l'enseignement secondaire.

Depuis la rentrée scolaire 2021-2022, cette option d'étude est inscrite au programme de 16 établissements d'enseignement secondaire en Flandre. Ce projet, lancé par la Défense, vise à informer et à préparer les élèves de 5^e et 6^e année à l'un des métiers de la sécurité des différents partenaires, à savoir : la Défense, les agents de gardiennage, les pompiers, les agents pénitentiaires et la Police.

Cette formation, attendue depuis quelques années par les écoles, a déjà remporté un succès fulgurant obligeant même l'enseignement flamand à déclarer prématurément l'option comme complète. Vingt-sept classes ont ainsi été ouvertes avec pas moins de 550 élèves. Chiffre qui doublera l'année scolaire prochaine avec le passage de classe en 6^e année.

L'objectif pour la Défense est bien de réduire l'attrition des candidats, principalement volontaires. Pour y parvenir, l'acculturation progressive et l'information auprès des élèves seront des éléments clés. Il y a aussi un réel potentiel car il s'agit d'un public cible ayant déjà exprimé un intérêt pour le domaine de la sécurité.



Orientation dans l'enseignement secondaire

Trois modules, trois activités

Le programme de la partie Défense, comptabilisant 177 heures de cours et représentant 35% de l'option, fait de la Défense le plus grand partenaire. Les cours sont répartis sur trois modules : information et orientation, sélection et recrutement et compétences militaires et valeurs

Le premier module vise à donner une vision réaliste de la Défense, au travers de visites au sein des unités, de briefings donnés par des experts ou encore de cours sur les métiers possibles. L'élève est ainsi informé et peut s'orienter correctement.

Le deuxième sera spécifiquement axé sur les informations concernant la procédure de recrutement ainsi que sur l'accompagnement afin que l'élève, qu'on espère futur postulant, puisse se préparer pour les tests de sélection.

Le troisième module, le plus conséquent, vise directement l'acculturation moyennant le développement progressif de compétences militaires. Il s'agit de cours comme la lecture de cartes, le droit des conflits armés, le drill, la tactique mais aussi de réflexions menées sur le rôle de la Défense tant sur le plan national qu'international, sur le lien entre la Défense et ses différents partenaires comme l'OTAN ou l'Union européenne ainsi que de cours sur les opérations contemporaines et antérieures de la Défense. L'élève prépare alors son propre terrain, ce qui adoucira le choc culturel lors de son incorporation et diminuera, par conséquent, l'attrition. Ce module donne également la possibilité à l'élève de suivre une PIM raccourcie dans les CIBE après son incorporation.

Ainsi, les cours sont donnés sous trois formes d'activités différentes :

- **Les activités intra-muros** que sont les cours à caractère théorique donnés au sein même de l'école par des militaires et dont le contenu a été coordonné avec l'enseignement flamand. Ainsi, les élèves suivront, par exemple, un cours sur le droit des conflits armés à côté des cours classiques tels que mathématiques ou anglais.
- **Les activités extra-muros** de type visites qui permettent aux élèves de déjà envisager un choix éventuel sur la base de leurs intérêts pour les différentes composantes et/ou filières de métiers.
- Les activités extra-muros que sont **les camps d'une durée de trois jours** et organisés deux fois par année scolaire et par classe. Ces camps permettent, d'une part, à l'élève de suivre des cours plus pratiques et, d'autre part, d'expérimenter la vie de militaire. Lecture de cartes, drill, tactique, bivouac et sport militaire sont au programme. Ces activités seront également l'occasion de mettre l'accent sur les valeurs de la Défense et d'apprendre la vie en groupe.



Le personnel et les moyens

L'accomplissement de ce projet requiert des besoins considérables en personnel que ce soit pour l'encadrement ou pour l'organisation des camps.

En matière de personnel, les formateurs sont essentiellement des militaires du cadre de réserve. Ce choix s'est révélé assez logique : tout d'abord, nombre de militaires de la réserve sont issus du domaine de l'enseignement. Sachant que le public cible est constitué d'élèves de 16-18 ans, ceci est un atout considérable si l'on souhaite s'assurer d'une approche pédagogique adaptée pour éveiller leur intérêt et surtout le conserver. Ensuite, sur les 60 formateurs que compte actuellement le pool, beaucoup sont d'anciens militaires d'active qui possèdent donc une connaissance suffisamment solide pour leur permettre de mener à bien la formation.

La préparation des formateurs repose sur deux piliers. D'un côté, une préparation sur le plan pédagogique, pour ceux qui ne possédaient pas encore cette compétence, en collaboration avec le département People and Management Skills du Defence College (Ecole royale militaire) ainsi qu'avec le personnel enseignant des écoles flamandes qui proposent cette option Défense et Sécurité.

D'un autre côté, des sessions de Train the Trainer avec un double objectif : assurer la mise à niveau du personnel et uniformiser les cours pour en garantir la cohérence.

En ce qui concerne les camps, ils seront organisés de façon centralisée à Bourg-Léopold et à Lombardsijde mais aussi au sein des unités, ce qui favorisera les rencontres avec des militaires ayant une expérience variée, permettra de visiter les infrastructures et aussi d'approcher le matériel. Par ailleurs, les jeunes suivront un programme en lien avec les objectifs d'apprentissage de l'option d'étude. C'est cette immersion, courte mais répétée, qui devrait les conforter dans leur choix pour la Défense tout en leur assurant une préparation progressive.



Si les moyens engagés ont pu être rassemblés pour l'essentiel en dehors des unités, la contribution demandée au personnel d'active se fera sous la forme d'un appel sur une base volontaire, moyennant l'accord du chef de corps, pour renforcer l'encadrement durant les camps et jouer le rôle d'ambassadeur de la Défense et de ses unités.

En Wallonie, ce même projet est également en phase d'élaboration. Même si le protocole d'accord n'est pas encore signé, il n'est pas audacieux d'affirmer que cette option d'étude devrait voir le jour à la rentrée scolaire prochaine. La formule serait similaire si ce n'est que les cours se donneraient sur trois années au lieu de deux comme en Flandre.

Finalement, ce projet était attendu depuis quelques années et le fait qu'il soit porté par le MOD et approuvé par le CHOD ainsi que les commandants des Composantes permettra de réduire l'attrition, en général, et permettra aux unités, en particulier, de participer à leur propre recrutement avec un retour sur investissement de maximum deux ans.

Guillaume VAN EYLEN

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

