

Cahier de revendications 2009 – 2013

(Approuvé par le Congrès statutaire de la CGPM-ACMP du 10/10/2008 à Vaalbeek)

Généralité

Au cours des deux précédentes législatures, ont été exécutées une série de décisions qui avaient été prises au début de la première législature Flahaut ainsi qu'une grande partie de dispositions présentes au sein des deux accords sectoriels. Cette période n'a cependant donné à la Défense que peu de stabilité dans l'élaboration d'une forte assise pour l'avenir. Cette période a surtout été caractérisée par une politique sociale poussée sur le plan individuel (les décisions ayant un caractère individuel ou collectif qui pouvaient faire mal ou qui pouvaient être sujettes à son lot de critiques, ont été judicieusement évitées) ce qui est naturellement très intéressant pour l'individu lui-même. Mais, pour cette raison aussi, elle l'est très peu pour la Défense (en ce y compris son personnel) pour l'avenir.

Après des décennies de restructurations successives menées au sein de la Défense, il est finalement essentiel que soient présentes, pour le personnel militaire, de la stabilité, de la sécurité et de la clarté.

En ce qui concerne la défense européenne, il en a été plus que souvent question mais, peu de progrès a été enregistré. La Belgique ne s'est pas non plus placée parmi les acteurs les plus importants dans le domaine de la défense européenne et ce, bien qu'elle ait toujours fait figure en ce domaine de précurseur théorique. L'unique façon de s'y inscrire plus fortement à l'avenir est de plus s'orienter vers le BENELUX et, de cette manière, nous inscrire parmi les pays de tête de l'Europe qui désirent œuvrer en matière de défense. Ceci demande donc aussi que tous les nez pointent dans la même direction. Cela va dès lors contraindre aussi les représentants du personnel à œuvrer réellement de concert afin d'atteindre une harmonisation tangible des dispositions administratives et pécuniaires des statuts du personnel ainsi que tout ce qui a trait aux engagements eux-mêmes.

Pour ce qu'il en est de la politique d'achat, nous devons agir de façon similaire. Une synergie dans le domaine de l'équipement (au sens le plus large) des militaires présents sur le terrain est un impératif absolu afin de pouvoir œuvrer dans un cadre multinational. Aussi, à cet égard, nous demandons dès lors une évaluation en profondeur de la politique relative « au pooling » et « au minimum suffisant » pour ce qu'il en est de leurs efficience et efficacité.

Statut administratif

- En conséquence des principes qui ont été repris dans la note d'orientation politique pour la période 2008-2011, un nouveau statut du personnel devra être élaboré. Ce dernier devra offrir, en ce qui nous concerne, les garanties nécessaires aux membres du personnel qui développeront une carrière militaire complète ainsi qu'à ceux qui

chercheront, sur base volontaire, à occuper un nouvel emploi dans le secteur public ou privé et ce, via la mobilité interne ou externe. Le caractère volontaire de cette forme de dégageant (et également pour ce qu'il en est d'un passage interne vers des fonctions d'appui) est, à nos yeux, d'une importance capitale. Nous voulons, lors de l'élaboration d'un nouveau statut du personnel (en ce y compris les divers domaines connexes tels le régime disciplinaire, les mesures statutaires, ...), faire usage des divers éléments qui avaient déjà été négociés jadis dans le cadre de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des forces armées.

- Pour chaque poste de travail au sein de la Défense, il doit être établi une description claire et complète de la fonction ou plus communément appelée description du job (âge Min/Max, profil médical, tâches, niveau d'engagement, passage entre les composantes, compétences, responsabilités, ...). Toutes les demandes ou propositions d'affectation (dans le cadre des 'emplois ouverts') et des mises en fonction doivent être décidées en corrélation avec cette description fonctionnelle.
- Instauration de dispositions statutaires fixant un régime de départ de fin de carrière ou de dégageant pour TOUTES les catégories et ce, en guise d'une compensation légitime inhérente à la spécificité de la carrière militaire.
- Reconnaissance des formations et études suivies avec succès dans le milieu militaire. Aligner toutes les formations militaires sur les exigences liées à l'obtention de ces reconnaissances ou autoriser les militaires à suivre des cours et formations extra-muros et ce, afin de faciliter leur éventuel reclassement dans d'autres secteurs.
- Système identique en soi quant à l'avancement et ce, pour toutes les catégories (ajournement, première, deuxième, troisième chance).
- Elargir le régime de travail de la semaine de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps par d'autres possibilités et sans limite d'âge (par exemple: le mi-temps n'est possible aujourd'hui qu'en fin de carrière).
- Equivalence totale entre les familles de mariés et de couples de fait.
- Tenir compte de la situation familiale lors d'une mutation, lors d'une mise en place ou lors de l'exécution des tâches journalières. Lors d'une demande de mutation, prendre en considération les raisons tant sociales que médicales. A cet égard, une synergie plus claire doit voir le jour entre d'une part les avis du Service social et d'autre part la politique de mutation.
- Permettre au personnel en service permanent à l'étranger de suivre les cours statutaires et ce, sans la perte de leurs avantages spécifiques.
- Faire usage annuellement des mêmes critères lors des comités d'avancement.

Statut pécuniaire

- Renégocier le statut pécuniaire et aligner les échelles des traitements en tenant compte de 'notre spécificité'. A l'occasion des négociations de 2002-2003, une série d'allocations et indemnités ont été acceptées et insérées dans le statut pécuniaire. Dans l'avis rendu à l'époque, la CGPM-ACMP avait clairement indiqué que ces résultats n'étaient acceptables que comme " première étape ". Au cours d'une phase ultérieure, une série de ces indemnités et allocations déjà existantes devront être reprises dans les échelles de traitements. La seule alternative à ce sujet est d'amender l'arrêté royal qui ne prévoit que la prise en considération de TROIS allocations dans le cadre du calcul

du montant de la pension. Lors de négociations portant sur les traitements, il y a lieu de prendre également en compte la nécessaire adaptation liée au coût de la vie.

- Instauration d'une gamme aussi vaste que possible d'avantages (« benefits »)
- A partir de 2009 augmenter l'allocation de fin d'année afin de la porter à un 13^{ème} mois à part entière
- A la suite de la suppression de la cotisation de solidarité pour les retraites, prévoir aussi la suppression de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale (CSSS) étant donné que cette dernière a été instaurée pour les mêmes raisons et avec une motivation identique.

Indemnités, allocations, normalisation des prestations et temps de travail.

- Prévoir une indexation automatique ou une actualisation de toutes les indemnités et allocations.
- Nous voulons tendre autant que possible vers l'obtention d'identiques indemnités et allocations (tenant compte du précompte professionnel) pour toutes les catégories et ce, lors de l'exécution de tâches identiques ou équivalentes.
- Mettre en vigueur le système dit des trois piliers qui a déjà été négocié ou une alternative équivalente
- Revalorisation de l'allocation de week-end et des prestations exécutées lors de jours fériés
- Elaboration d'une compensation pécuniaire en cas de mutation et adaptation de l'indemnité de déménagement.
- Instauration d'une prime pour le multilinguisme et adaptation des montants
- Instauration de chèques-repas dans le cadre de la discussion qui prend de l'ampleur et qui porte sur l'HORECA au sein de la Défense
- Valorisation et réévaluation des 'brevetés en navigation' et des HTD
- Mise en vigueur de l'allocation d'instructeur déjà négociée (à condition que nos remarques émises durant les négociations soient prises en compte)
- Révision du régime appliqué en cas de service permanent à l'étranger
- Développer 'le travail à la maison' et 'le télétravail' au sein de la Défense
- Révision du régime d'allocations dans la sous-position 'en formation'
- Prévoir une allocation pendant le congé parental
- Actualisation de la fraction 1/1.850^{ème} et instauration d'une disposition légale permettant à l'avenir une possible adaptation plus rapide
- Instauration d'une indemnité kilométrique correcte lors de tous les déplacements de service faits en véhicule personnel et en cas de déplacements entre le domicile et le lieu de travail en dehors des heures normales de service
- Assurance lors de déplacements de service effectués en véhicule personnel
- Tous les éléments qui font partie du temps de travail, doivent être repris dans une disposition légale.

Réglementation des congés

- Créer la possibilité d'épargner une partie ou la totalité du crédit annuel des congés afin de l'utiliser pour une période limitée et lors de circonstances exceptionnelles.
- Une réglementation des congés identique pour toutes les catégories
- 35 jours de congé à prévoir statutairement en remplacement des actuels 30 jours de congé et 3 dispenses de service du Département complémentaires.

Tenue

- Octroi, en première dotation, de toutes les nouvelles pièces d'équipement et ce, également si seules la coupe et la couleur venaient à être changées.
- Octroi d'une dotation complémentaire en certaines circonstances qui sont liées à la fonction ou à la forme d'engagement du membre du personnel.
- Instauration d'une indemnité d'entretien.

Evaluation

- Initier une profonde révision de l'actuel système d'évaluation dans le cadre de celle de la carrière

Service intérieur

- Une révision urgente des textes réglementaires concernant le service intérieur s'impose. L'absence de publication de la version révisée du règlement A4 et l'instauration de divers sous-aspects dans d'autres textes n'ont fait qu'engendrer de la confusion

Discipline, justice militaire, mesures statutaires

- Actualisation de l'actuel statut disciplinaire à la réalité d'une armée de métier
- Suppression des limitations imposées dans le cadre de l'exercice des droits politiques des militaires et instauration du congé politique par analogie avec ce qui est possible pour les fonctionnaires ; y adjoindre tous les droits qui y sont liés
- Réglementer un droit de grève limité pour les militaires
- La suppression de la justice militaire est une réalité. Parvenir le plus rapidement possible à une révision du code pénal militaire afin qu'il soit déterminé clairement dans l'avenir ce qu'il y a lieu d'entendre sous le vocable "infractions militaires". Pendant la législature précédente, ce sujet n'a jamais été abordé ou débattu de façon approfondie

Soins médicaux, absences pour des motifs de santé

- Donner à la Composante médicale des moyens suffisants afin de garantir des prestations médicales lors d'un engagement opérationnel ainsi que d'organiser des soins médicaux en premier échelon et une médecine du travail
- Conclure des accords avec le secteur civil en ce qui concerne les soins médicaux non opérationnels et octroyer des médicaments avec y compris le remboursement de TOUS les frais (et très certainement, dans le cadre des accidents de travail)
- Révision du contrat conclu dans le cadre de l'assurance hospitalisation collective 'DKV Belgium' afin d'y reprendre l'octroi aux membres du personnel concernés d'une carte électronique 'DKV Belgium'
- Lors de l'inscription des AMS dans Harmony, pouvoir faire la différence entre des AMS normales et des AMS à la suite d'un fait lié au travail

Missions, opérations à l'étranger

- Développer un statut des vétérans maintenant que la reconnaissance légale a été acquise
- Recommandations en matière d'engagement opérationnel (avant la mission, en cours de mission et après la mission) établies par Euromil lors d'un atelier en octobre 2007 :
 - limiter les restrictions nationales au profit de règles d'engagement communes claires ;
 - plus d'entraînements et de préparations collectives de troupes multinationales pour augmenter le niveau d'engagement et de coopération sur le terrain;
 - une plus longue période d'entraînement avant l'engagement afin de traiter la quantité des nouvelles informations ;
 - dans la période antérieure à la mission, offrir plus d'attention au droit international, à la connaissance linguistique et à l'arrière-plan culturel ;
 - donner la priorité à l'équipement personnel, l'appui logistique et adapter l'armement sur les véhicules à la nature de la mission ou à celle du théâtre d'opération ;
 - soutien médical suffisant sur le plan physique et psychologique et ce, avant, pendant et après de la mission et développer un programme de soutien au profit des militaires;
 - impliquer et soutenir les familles des militaires dans toutes les phases de la période d'opération ;
 - prévoir, durant une plus longue période, une surveillance de la santé et d'éventuels soins médicaux pour les militaires (vétérans) après l'opération. Le stress aigu et stress post traumatique (PTDS) doivent être reconnus comme maladie professionnelle pour les militaires qui ont participé aux opérations
 - prévoir des formations et cours pour les militaires (vétérans) qui retournent sur le marché du travail ;

- prévoir des mesures pour les militaires qui connaissent des problèmes d'ordre médical après leur engagement afin qu'ils puissent obtenir un emploi dans le secteur public.

Statut syndical

- Contrôle de toutes les organisations syndicales dans le cadre de la représentativité.
- Passage à un seul statut syndical applicable à tout le personnel de la Défense

IGM, Inspection Générale, Ombudsman, ...

- La CGPM-ACMP exige la mise sur pied d'un Service de médiation indépendant. Ce service doit exister en dehors de la structure du Service d'Inspection Générale. Il en va de même du Service social qui doit mener ses activités en totale indépendance. Il y a également lieu d'éviter tout chevauchement dans le chef des divers services (OCASC, IV-INIG, ...).
- A cet égard aussi, il y a lieu d'ouvrir le débat quant à l'instauration d'un service externe de médiation (civil) indépendant pour la Défense.

Prévention et Protection au Travail

- L'inspection du travail à la Défense :
 - Introduire un cadre légal devant permettre de garantir la position indépendante de l'inspection du travail. Si l'inspection du travail venait à devoir s'effectuer par un service externe à la Défense, des garanties suffisantes doivent alors exister de sorte que la durée du temps consacré à ladite inspection et les moyens alloués à l'inspection du travail (au profit de la Défense) doivent être au moins d'un niveau équivalent à ceux d'aujourd'hui.
- L'application de la législation en matière de Bien-être à la Défense
 - L'évolution positive constatée au cours de ces dernières années pour ce qu'il en est de l'application de la loi sur le bien-être du 04 août 1996 et des arrêtés d'exécution qui en découlent, se doit d'être maintenue à l'avenir de manière incontestable
 - Le bien-être au cours d'exercices, de manœuvres et en opérations à l'étranger mérite au moins la même attention – voire même encore plus – que celle qui prévaut tout au long des périodes de service normal.
 - Il y a lieu de créer un cadre au sein duquel des problèmes ayant un lien avec le bien-être qui se produisent au sein des installations présentes sur le théâtre opérationnel, puissent également être débattus avec les représentants du personnel sur place.
 - La périodicité des séances tant du Comité de Concertation de Base (CCB) que du Haut Comité de Concertation – Bien-être (HCC – BET) doit être augmentée.

- Adaptation du statut syndical militaire afin qu'il soit possible de prévoir la même compétence aux Comités (CCB et HCC-BET) qui prévaut pour les comités de la fonction publique
 - Instauration des garanties visant à ce que l'exécution d'une fonction en tant que conseiller en prévention au sein de la structure de bien-être de la Défense n'hypothèque pas le développement ultérieur de la carrière comme militaire.
- La surveillance de la santé à la Défense
- Une solution doit être recherchée pour compenser le manque chronique de médecins du travail.
 - La surveillance de la santé dans le cadre de l'application de l'Arrêté royal du 28 mai 2003 doit être garantie dans toutes les circonstances.
 - Des moyens en suffisance (au sens le plus large du terme) doivent être présents afin de permettre aux conseillers en prévention – médecins du travail de consacrer plus d'attention que ce n'est le cas aujourd'hui à la prévention primaire
 - Introduction d'une politique de réintégration pour les employés ayant à connaître certaines 'limitations'
- La formation du personnel
- Un concept de formation « Bien-être au travail » doit être développé de sorte qu'aussi bien celui ou celle qui exerce le rôle de préposé de l'employeur ainsi que celle ou celui qui est membre de la ligne hiérarchique sans oublier les membres actifs des divers comités, puissent à chaque moment suivre une formation continuée en matière de prévention et de protection au travail.
 - Une formation continue pour les assistants en prévention en vue de l'exécution de leurs missions qui se situent actuellement au-delà du paquet prévu de leurs tâches.
- La charge psychosociale engendrée par le travail et la protection contre le harcèlement moral, sexuel, ...
- Un cadre clair doit être créé afin de mieux cerner les domaines de compétence des acteurs suivants : le(s) CMO, les personnes de confiance, les médiateurs locaux, l'IGM, les conseillers en prévention en charge des aspects psychosociaux du travail, inspecteurs du travail, le Service d'assistance religieuse et morale (SARM), le service social.
 - L'important effectif en personnel que compte encore et toujours la Défense à l'heure actuelle, justifie un élargissement des effectifs en conseillers en prévention spécialisés dans aspects psychosociaux du travail de sorte que l'on puisse plus agir au niveau de la prévention primaire dans ce domaine. Actuellement, l'accent est trop mis sur le volet relatif au 'traitement de la plainte'.

- Les personnes de confiance doivent dépendre fonctionnellement du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail.
- La procédure relative à l'allocation pour travaux à caractère spécialement dangereux ou insalubres
 - Les délais relatifs à l'application des procédures en vue de l'octroi de l'allocation pour travaux à caractère spécialement dangereux et/ou insalubres doivent être plus clairement délimités.

Privacy

- Combattre la perte du sens des valeurs en matière de protection de la vie privée. (Par exemple: utilisation illégitime de la carte d'identité électronique pour le contrôle d'accès; utilisation du numéro d'identification national; encodage de données personnelles dans toutes sortes de bases de données sans protection; utilisation de photographies;).

Pension

- A partir du 1 janvier 2009, il faut mettre en vigueur certaines dispositions en matière de pension qui ont déjà été négociées (négociations menées dans le cadre du CCM) et dont les textes nécessaires ont déjà été publiés.
- Rendre possible la pension à la demande, à partir de 20 ans de service effectif pour tous les militaires, avec le paiement immédiat des droits liés à la retraite et l'application des règles en matière de cumul des revenus professionnels
- Une application transparente du nouveau système de péréquation qui doit être mis en vigueur pour la première fois à la date du 1 janvier 2009
- Continuer à finaliser l'engagement écrit dans la déclaration gouvernementale quant à la suppression définitive de la retenue de solidarité
- Octroi du pécule de vacances dès l'âge légal statutaire et révision des montants limites
- Adaptation des montants autorisés en cas de cumul entre sa pension propre et celle de survie
- Octroi de la carte de réduction à tous les pensionnés pour le transport public
- Instauration d'une assurance collective pour les soins de santé au profit des pensionnés et ce, avec l'intervention de l'Etat ou limiter celle-ci légalement à un niveau financièrement acceptable pour tous.
- Actualiser les rentes qui sont octroyées à certaines distinctions honorifiques