

## ***Propositions dans le cadre d'un plan d'accompagnement !***

Comme cela a déjà été explicité au sein de divers autres articles, à l'occasion de la réunion informelle de ce jeudi 22 Oct 09, la CGPM-ACMP a communiqué une première série de réactions et de propositions qui s'inscrivaient dans le cadre du plan d'accompagnement. En outre, il avait été demandé aux syndicats de transmettre avant la prochaine réunion informelle (qui avait été planifiée au 30 Oct 09) d'éventuelles propositions.

Dans le texte repris ci-après, nous abordons donc dans leurs grandes lignes les propositions que la CGPM-ACMP a introduites et qu'elle a explicitées ce 30 Oct 09 aux membres de la délégation de l'autorité.

Mais, avant tout, une fois encore, nous souhaitons souligner (ce qui d'ailleurs a déjà été explicité à maintes reprises) que notre collaboration portant sur le plan d'accompagnement n'est nullement une approbation (ou un rejet) du 'Plan De Crem'. Le point de vue de la CGPM-ACMP est que le résultat final de ce plan est une décision politique au regard duquel il est possible d'avoir des opinions et de les dévoiler, mais que cela ne constitue nullement le sujet de nos actuelles discussions. Après l'approbation du 'Plan De Crem' par le Gouvernement, nous sommes d'avis que nous devons maintenant assumer nos responsabilités et veiller à une exécution du plan faisant en sorte qu'un pourcentage de satisfaction aussi élevé que possible puisse être obtenu et que voient le jour le moins de problèmes socio-familiaux possibles.

Ensuite, nous désirons également faire remarquer que nous nous sommes limités, dans nos propositions, au seul personnel militaire. Cela n'enlève en rien le fait que nous nous rendons très bien compte que le plan de restructuration a aussi une influence sur le personnel civil de la Défense et qu'elle sera même à certains endroits assez grave, mais nous souhaitons nous cantonner aux compétences qui sont les nôtres telles qu'elles ont été prévues dans le statut syndical en nous limitant à une partie du personnel de la Défense.

---

***Après l'approbation du 'Plan De Crem' par le Gouvernement, nous sommes d'avis que nous devons maintenant assumer nos responsabilités et veiller à une exécution du plan faisant en sorte qu'un pourcentage de satisfaction aussi élevé que possible puisse être obtenu et que voient le jour le moins de problèmes socio-familiaux possibles.***

---

Les éléments suivants ont été explicités le 30 Oct 09:

- ✚ L'exécution du plan d'accompagnement et en particulier l'assignation de la nouvelle affectation abordent et emploient la notion des **'filières de métiers'**. L'utilisation des filières de métiers telles qu'elles sont prévues dans l'Arrêté royal du 09 Jul 07 (qui n'est pas encore mis en vigueur) constitue un élément essentiel dans les affectations et réaffectations du personnel militaire concerné. S'il est probable que cela requiert un certain nombre de modifications complémentaires textuelles, il n'en reste pas moins que cela est à ce point essentiel que les politiciens compétents (tant au sein du Gouvernement qu'au Parlement) doivent s'y pencher et afficher une volonté politique

réelle d'y réserver la priorité nécessaire. Quand nous relisons les textes des deux récentes réunions de la Commission de la Défense de la Chambre, nous constatons que cette volonté d'avoir un 'plan social' a été abondamment (du moins en paroles !) évoquée.

- ✚ La CGPM-ACMP insiste au plus haut point pour qu'en marge de **l'enquête générale** des membres du personnel présents dans les unités qui sont dissoutes et/ou qui déménagent, il soit donné à tous les autres membres du personnel de la Défense la chance de prendre part à ladite enquête (il n'est donc pas question ici d'une enquête générale auprès de tout le monde, mais bel et bien de la rendre possible, **sur base volontaire**, au sein des autres unités). Nous nous rendons très bien compte que ceci ne va pas rendre plus facile la tâche (déjà de toute façon difficile des questionnaires du personnel), mais **nous sommes toutefois convaincus que cet important déplacement de membres du personnel requiert une enquête aussi large que possible afin d'obtenir un pourcentage de satisfaction aussi élevé que possible**. Si cela ne peut être le cas, alors l'exécution de ce plan engendrera, durant une longue période, un (trop) grand taux de frustration et de démotivation.
- ✚ De par l'élargissement de l'enquête aux 'unités non touchées', les membres du personnel pourront également, sur base des TO et des descriptions de fonction, constater s'ils répondent encore ou non aux conditions que la fonction exige d'eux s'ils désirent continuer à l'occuper. Ils peuvent alors, sur base **du catalogue unique global**, prendre part volontairement à l'enquête afin d'obtenir une affectation qui soit en conformité avec la réalité de leur profil (médical, professionnel, Ops, ...).
- ✚ Il n'est pas possible de nier ou d'éviter que l'usage d'une enquête ayant une couverture plus large va peut-être avoir pour conséquence un plus grand nombre de changements au niveau de 'la spécialité'. Ceci demandera, dans certains cas, **des recyclages** à court terme et/ou provoquera un certain nombre de mutations vers les nouvelles unités, mais alors il faut qu'il y ait une date de mutation vers de nouvelles unités déjà fixée à l'avance et ce, en corrélation avec le moment où le personnel formé est dans la capacité d'occuper ses nouvelles fonctions. Ces mutations prévues peuvent fonctionner dans deux directions : soit à l'avance, dans le cadre d'une formation, afin d'effectuer le transfert vers l'unité qui est dissoute ou qui déménage, soit dans le cas de figure qui veut qu'il y a lieu de suivre temporairement l'unité vers son nouveau lieu d'implantation, mais alors avec, à l'avance, une mutation déjà planifiée dans un avenir assez proche et qui est effective lorsque le remplacement par du personnel formé a été prévu.
- ✚ Ces premiers éléments portent surtout sur la détermination des nouvelles affectations en vue d'atteindre **un niveau de satisfaction auprès du personnel aussi élevé que possible**, ce qui finalement, en matière de motivation à plus long terme, aura aussi une incidence favorable et positive sur le fonctionnement de nos Forces armées. Un personnel content est aussi un personnel motivé ! Ensuite, des mesures doivent être élaborées au profit de ceux qui vont encore se voir attribuer une affectation dont l'emploi se situera dans une autre région et qui sera (de fait) plus éloigné de leur domicile que ce n'est le cas aujourd'hui. Nous répétons une nouvelle fois qu'une enquête aussi large que possible auprès du personnel engendrera un taux de satisfaction beaucoup plus élevé et pourra diminuer d'autant le nombre de mesures particulières à prendre (et du moins leur coût).

- ✚ Dans le cadre de la fixation **des critères** qui seront utilisés pour les affectations, il est peut-être possible de s'inspirer du point 20 de l'accord sectoriel, à savoir « *La valorisation de la participation aux opérations et à l'opérationnalité: valorisation non pécuniaire (via le développement de carrière cfr carrière mixte)* ». L'intention d'y faire quelque chose était donc clairement existante et c'est peut-être le moment de la transposer dans la pratique.

A quelles mesures pensons-nous pour ceux qui, à cause de cette transformation, vont se voir attribuer une nouvelle affectation qui influencera désavantageusement leur situation socio-familiale ?

- ✚ Lors de situations normales, le système actuel relatif au **THLT** couvre une partie des conséquences désavantageuses d'une modification quant au lieu habituel de travail. Le THLT est toutefois soumis à un certain nombre de conditions et est limité dans le temps. Dans le cadre du plan d'accompagnement, nous proposons d'étudier minutieusement le THLT et d'y introduire des modifications. Il serait ainsi question de modifications qui peuvent éventuellement même servir à l'avenir comme base à un système permanent étant donné que nous pouvons acquérir une certaine expérience au cours de cette période de transformation (ce qui ne peut être négocié que plus tard en 'de meilleurs moments'). Deux éléments nous semblent importants : (1) **la période au cours de laquelle le droit au THLT est ouvert** ; elle doit être suffisamment longue (une à deux années) et (2) les conditions qui doivent être revues partiellement dans le cadre '**de la durée du voyage**' (au lieu de la distance).
- ✚ Pour ceux dont l'exécution du plan conduira à un déménagement, la réglementation en matière **d'indemnité de déménagement** doit être appliquée intégralement. À côté de cette indemnité, on devrait aussi penser à une indemnité forfaitaire complémentaire unique en guise de **compensation des charges supplémentaires** et ce, dans le cadre de cette transformation. Dans ce même registre, **des facilités de service** doivent être fixées afin de pouvoir effectuer ce déménagement. La Défense devrait également elle-même prospecter au niveau du marché afin de voir s'il est faisable de conclure un accord collectif (ou des accords collectifs) avec le secteur du déménagement pour obtenir d'avantageuses conditions.
- ✚ La Défense doit s'engager à prévoir, dans une première phase, durant deux années (ou pour une autre durée ; à discuter !), des facilités dans le cadre du **transport**. Ceci peut prendre diverses formes et porter sur des accords avec les sociétés de transport compétentes, voire l'organisation de navettes (système propre ou non à la Défense) jusqu'au transport organisé. La Défense dispose encore actuellement d'une flotte d'autobus qui sont Non Ops et qui peut sans doute (partiellement) être de nouveau déclarée opérationnelle.
- ✚ Pour ce qu'il en est **de l'horaire** du personnel dans les unités qui sont concernées par l'arrivée de militaires qui, dans ce cadre, changent de lieu de travail, on pourrait envisager, durant une certaine période, d'instaurer une forme **de congés de voyage** comme cela a été dans le passé d'application pour le personnel des FBA. Dans ce cas également, il y a lieu de tenir compte de la (nouvelle) durée du voyage et pas (uniquement) de la distance.

- ✚ Une solution complémentaire dans le cadre de l'horaire peut constituer en **une application flexible du Reg A12/1**. Ainsi, les horaires appliqués localement (via le CCB) peuvent être convenus permettant au personnel d'épargner des heures afin de pouvoir disposer de journées libres complémentaires et ainsi épargner sur les frais de déplacement et gagner 'du temps à consacrer à la famille'.
- ✚ Il nous parvient déjà actuellement comme information que, sur certains sites qui pourraient voir arriver en masse des militaires provenant de régions assez éloignées, il n'y aurait **aucun logement** disponible pour ceux qui seraient éventuellement forcés d'être des 'living in'. La Défense a le devoir de leur prévoir, en de pareilles circonstances, la mise à disposition **d'un logement acceptable** et ce, pendant une certaine période. Il ne serait en outre pas très correct de leur appliquer les dispositions réglementaires relatives au paiement pour l'usage **d'un logement domestique**.

A côté de cette première série de propositions, la Défense peut, d'un commun accord avec d'autres autorités, réaliser/viser un certain nombre de choses qui aideraient les militaires concernés à maintenir ou à restaurer leur situation socio-familiale.

- ✚ Il semble que les tentatives pour se débarrasser de quartiers militaires libérés et les transformer en prisons, cesseront peut-être (suite à un accord avec les Pays-Bas). Si cela devait en revanche toutefois bel et bien se réaliser ou si d'autres institutions (de préférence en provenance du secteur public au sens le plus large du terme) venaient à s'y implanter, alors la Défense devrait tenter de **conclure un protocole** visant à prévoir l'ouverture d'un certain pourcentage des emplois déclarés vacants pour ces lieux de travail et ce, en priorité pour le personnel militaire (dans le cadre de la mobilité externe avec éventuellement une adaptation des conditions en matière, par exemple, d'âge).
- ✚ Au travers de récentes discussions parlementaires, il a été régulièrement mis en avant l'existence d'une concertation et de contacts entre la Défense et les autorités locales. Etant donné que ces mandataires politiques locaux se soucient tellement du bien-être social des militaires qui sont actuellement **employés dans leur région**, la Défense devrait, à l'occasion précisément de cette concertation, pouvoir proposer **des protocoles en matière d'emploi** dans le cadre de la mobilité externe vers un employeur du secteur public.
- ✚ En dehors de l'assistance individuelle prodiguée par le Service social, un projet commun (ou une Task Force) réunissant ce dernier et la cellule 'mobilité externe' devrait permettre de prendre contact avec les autorités locales (pas uniquement au niveau communal mais aussi au niveau régional) afin **d'encadrer au mieux l'arrivée d'un nombre plus conséquent de militaires**. Ceci peut avoir trait à la prise à temps de mesures en matière de mobilité, de logement, de crèche, d'écoles, etc. Une belle initiative à cet égard a été prise par la commune de Brasschaat qui a déjà créé dès à présent une Task Force et a cherché à prendre contact avec les Chefs de Corps d'unités (de l'Artillerie) qui verront sans doute plusieurs membres du personnel partir en direction de Brasschaat.

La CGPM-ACMP a ainsi tenu à répondre de façon active à la demande émise par l'autorité d'introduire un certain nombre de propositions. Nous ne disposons cependant pas des moyens et des données nécessaires pour chiffrer le coût et la faisabilité de certaines de ces propositions. Nous nous sommes également abstenus d'établir de nouvelles revendications qui se seraient inscrites dans un plan social général étant donné qu'il nous a été communiqué (et nous l'avons d'ailleurs bien compris) que le plan d'accompagnement doit viser des initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de ladite transformation. **Nous croyons également avoir compris qu'aucun montant de l'enveloppe dédiée audit plan n'ait été fixé à ce jour, mais que des budgets pourront être libérés à cet égard et sur base d'un plan élaboré.**

Après que la CGPM-ACMP ait donné ses explications, l'autorité a également tenu à expliciter une série de ses propositions. Certaines correspondent partiellement à ce que nous avons repris dans le paquet que nous avons soumis. Qu'il nous soit maintenant permis de faire concorder tous ces éléments et d'atteindre un résultat aussi optimal que possible.

***Nous espérons uniquement que l'objectif est identique pour tout le monde, à savoir faire en sorte que le taux de satisfaction soit aussi élevé que possible de sorte que le nombre de mutations engendrant des problèmes socio-familiaux puisse être limité au maximum !***