

La Sentinelle

Septembre - Octobre 2019 - n° 05

ACMP
CGPM



Avant-Propos

La Défense n'apprend-t-elle donc pas ?



La Défense n'apprend-t-elle donc pas ?

AVANT-PROPOS PAR YVES HUWART | PRÉSIDENT

Si vos militaires se retrouvent sans matériel ou avec du matériel non utilisable, sans la possibilité de s'entraîner, de naviguer ou de voler, sans pièces de rechange ou sans munitions, alors vous impactez leur professionnalisme. Le militaire a été privé de sa perspective et sa confiance envers le leadership est pour longtemps érodée.

Dans de récentes interviews parues dans les journaux¹, les généraux Compagnol et Thys parlent entre autres de la "situation lamentable" dans laquelle se trouve la Défense, et de l'armée qui est "dans la merde". L'un des thèmes abordés au cours de ces entrevues est la question de l'attrition. Le taux de perte chez les jeunes militaires pendant la formation initiale et les deux premières années atteint presque 40 %. "Ce qui est encore pire, c'est l'exode des militaires plus âgés... Cela a maintenant atteint 2 %, ce qui est catastrophique. En particulier parce qu'il s'agit d'un personnel qui appartient déjà à une classe d'âge précaire, en particulier le groupe de personnes qui a entre 5 et 20 ans d'expérience". Soyons plus clairs quant à cette dernière saignée : nous parlons d'environ 500 militaires par an. Pour la majorité d'entre eux, il s'agit également de cadres.

À la lecture de ces interviews, une question spontanée m'envahit l'esprit : la Défense n'apprend-t-elle vraiment rien de la situation dans les unités et des commentaires sur le lieu de travail ? Depuis plus de 15 ans, l'attrition extrêmement élevée chez les jeunes est un problème. Cela ne date pas non plus d'hier chez les cadres moyens. Et pourtant, l'exode persiste et forme, pour ainsi dire, une

artère rompue qui fait saigner l'armée à mort.

Depuis de nombreuses années, l'ACMP-CGPM met en garde contre ce flux. Si vos gens se retrouvent sans matériel ou avec du matériel non utilisable, sans la possibilité de s'entraîner, de naviguer ou de voler, sans pièces de rechange ou sans munitions, alors vous touchez à leur professionnalisme. Si dans le même temps vous démanteler ce qui est important aux yeux des militaires (soins de santé, facilités horeca et fonctions de fin de carrière pour n'en citer que quelques-uns), alors vous suscitez de l'irritation. Si vous persistez dans vos intentions de relever l'âge de mise à la retraite et vous renoncez à offrir à votre personnel des infrastructures adéquates, vous le mettez en colère. Si vous n'écoutez pas ou pas assez tous ces signaux présents sur les lieux de travail, ou si vous omettez de vous y atteler, alors vous avez perdu les gens. Et là, vous avez déversé une quantité d'acide sans précédent dans l'organisation.

Il ne faut donc pas aussi s'étonner de se retrouver "dans la merde" et d'être confronté à une "crise existentielle". Le militaire a été privé de sa perspective et sa confiance envers le leadership est pour longtemps érodée. Voilà la raison. Osez aussi nommer cette rai-

son. Et osez également faire votre autocritique, d'une manière sincère et pas seulement pour la galerie.

L'accumulation des économies, un management zigzagant et l'incertitude quant à l'avenir font que la balance pour le personnel de la Défense penche négativement et que le fait de travailler pour la Défense ne répond plus aux attentes. Cette crise, vous ne la résoudrez toutefois pas par un petit paquet d'initiatives HR, de l'externalisation, de la formation de base régionalisée, de l'augmentation du nombre de civils et de travailleurs temporaires, du télétravail, de la communication ou de nouvelles casernes dans les "déserts militaires". La demande est forte au sein du personnel d'avoir une vue sur une perspective d'avenir et de voir le rôle comme employeur attractif être assumé/comblé. Cela exige d'abord de regagner du professionnalisme et de maintenir ce qui est bon et ce que les gens apprécient. En outre, cela exige le rétablissement de la confiance de son propre personnel envers la Défense ; la première étape à ce sujet consiste à avoir des chefs liant leurs paroles aux actes. Par après seulement, nous pourrions travailler à la sauvegarde des talents et à la force de recrutement de l'armée. Le rôle d'ambassadeur du personnel propre en découlera automatiquement. ■

¹ De Morgen du 25 septembre, La Libre Belgique du 27 septembre et Knack du 2 octobre 2019



ACMP
CGPM

La Sentinelle

Septembre - Octobre 2019 - n° 05

Colophon

La Sentinelle est le bimestriel de la Centrale Générale du Personnel Militaire. La Sentinelle est envoyée à tous les membres.

Toutes les données sont traitées dans le respect de la Loi sur la vie privée (Loi du 8/12/1992 & GDPR).

Éditeur responsable :

Yves Huwart

Coordination :

Concetto Bandinelli et Laurent Schmitz

Informations générales – CGPM :

Romboutsstraat 1 – Bus 021

1932 Zaventem

srt@acmp-cgpm.be

www.acmp-cgpm.be

Tél. : 02 245 72 14

Fax : 02 245 73 01



BE32 2100 6234 6602

BIC : GEBABEBB

BE57 0682 3639 9535

BIC : GKCCBEB

Photo couverture : Erwin Ceuppens

- 2 **Avant-propos**
La Défense n'apprend-t-elle donc pas ?
- 4 **Panique à Evere !**
- 7 **Combat retardateur**
- 10 **Mais que fait le syndicat ?**
- 14 **1850 versus 1618**
- 16 **Chasseur ardennais et d'images**
- 18 **Go for Ski 2020**



Rejoignez-nous sur Facebook

ACMP
CGPM