



Vision SLFP-Défense 2024-2030

Respect et
Reconnaissance
du Personnel !

Ce document vous présente notre vision pour 2030
organisés selon les chapitres suivants :

00.	Préambule L'essence de la défense	p. 03 p. 05
01.	Respect & Reconnaissance à l'horizon 2030	p. 09
	a. Militaires	p. 09
	b. Civils à la Défense	p. 23
	c. Bien-être au travail	p. 25
02.	Syndicalisme	p. 29
03.	Conclusion	p. 30



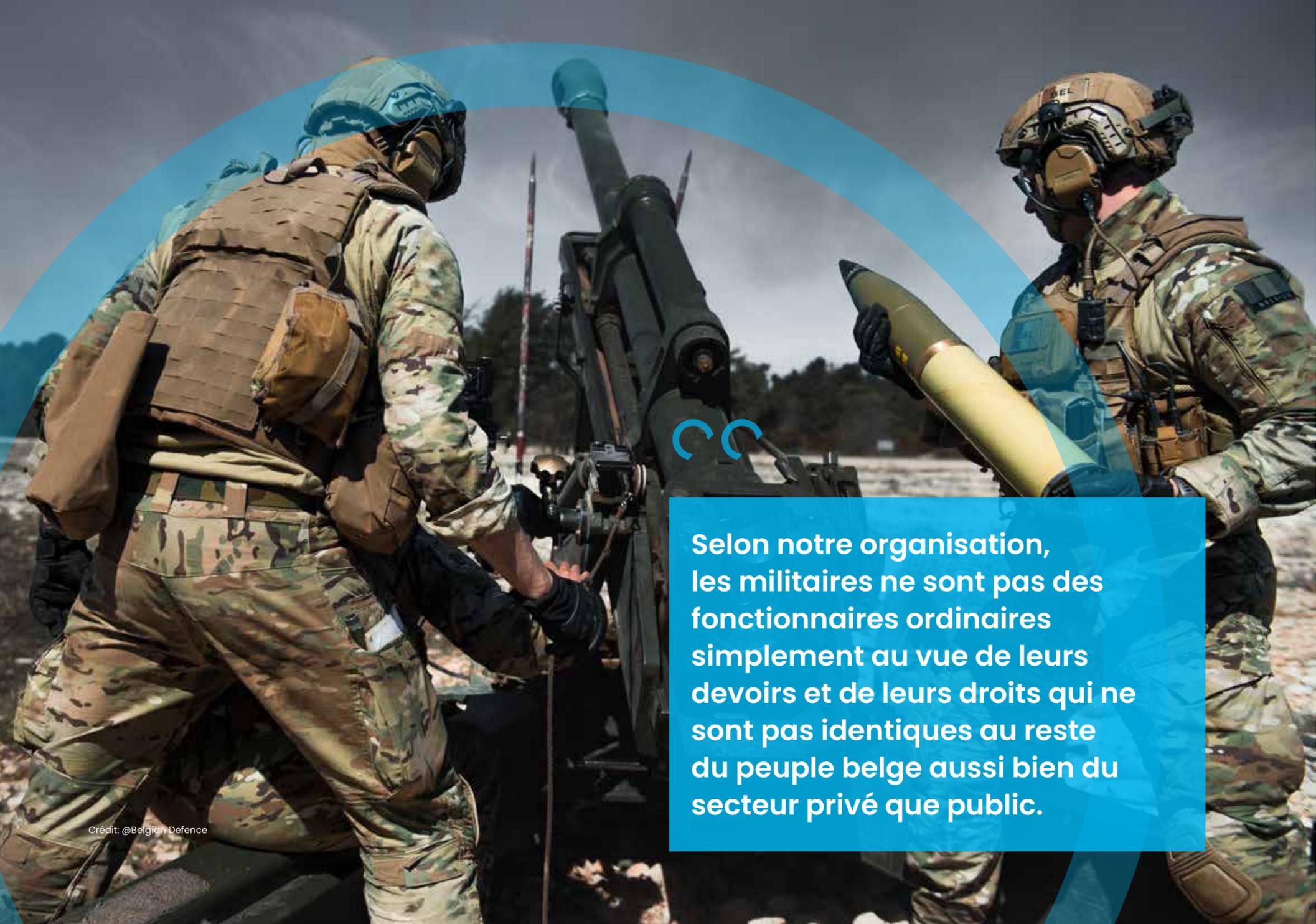
Crédit: @Belgian Defence

00 Préambule

Les militaires ne sont **pas des fonctionnaires ordinaires** simplement au regard de leurs devoirs et de leurs droits qui ne sont **pas identiques au reste du peuple** belge aussi bien du secteur privé que public.

Il est essentiel de comprendre que cette **spécificité du statut de militaire** découle de besoins liés à l'opérationnalité de nos forces armées.

Indépendamment des postes de travail occupés simultanément et/ou tout au long de sa carrière au rythme des mutations imposées par l'organisation, **TOUT militaire reste avant tout un soldat au service de son pays** qui a pleine conscience de ses devoirs de loyauté, d'infaillible disponibilité et d'engagement total pour **assurer la sécurité** de ses compatriotes.



Selon notre organisation, les militaires ne sont pas des fonctionnaires ordinaires simplement au vue de leurs devoirs et de leurs droits qui ne sont pas identiques au reste du peuple belge aussi bien du secteur privé que public.

Crédit: @Belgian Defence

L'essence de la Défense

La société est en constante évolution et ce, de manière particulièrement rapide ces dernières années. En outre, il faut tenir compte de nouveaux éléments tels que l'émergence de nouvelles formes de communication, de travail ou de management. La Défense qui a déjà subi ces trente dernières années de profondes modifications,

doit continuer à faire face à des changements importants en matière de menaces, de tactiques, de formes de travail ou de législation en matière de personnel ou de bien-être.

On peut donc dire sans ambages que la Défense est en perpétuelle restructuration pour faire face à ses nouveaux défis. Il importe que cela se fasse en tenant compte notamment du personnel actuel mais également futur. Il faut malheureusement également constater que les droits des militaires sont régulièrement remis en question le plus souvent par **méconnaissance** du métier.

Afin de consolider cette restructuration tout en protégeant les acquis et en veillant à ce que le personnel soit considéré à sa juste valeur, le SLFP axe tous ses efforts sur l'ensemble des mesures qui pourraient être prises pour **renforcer la reconnaissance et le respect du personnel tant militaire que civil de la Défense**. En effet, ce dernier personnel est destiné à prendre une place plus importante au sein du département.



Crédit: @Belgian Defence



Défendre ceux, qui vous défendent

Vous trouverez ci-dessous une liste non-exhaustive de propositions concrètes. Nous sommes convaincus que ces mesures permettront de donner l'**élan positif nécessaire** à l'ensemble du personnel de notre Département, tout en garantissant une meilleures mises en œuvre et condition des Forces Armées.

L'essence de la Défense est de **contribuer à la sécurité des citoyens et à la protection de nos valeurs et intérêts** dans le monde entier. Tous ces objectifs forment la base de notre liberté, de notre bien-être, de notre prospérité mais surtout de notre sécurité.

Le SLFP Défense qui défend le personnel depuis bientôt 60 ans démontre ici une fois de plus sa volonté d'être **un partenaire incontournable de la Défense** et d'aller dans la même direction que la Vision Stratégique 2030. Nous veillerons à appliquer ces mêmes principes pour la défense des intérêts du personnel de la Défense.



Crédit: @Belgian Defence

Reconstruction du département via



People our priority



Sécurité/Service – Technologie – Ambition – Résilience

Le gouvernement De Croo 1^{er} sous l'impulsion de la ministre de la Défense, Ludivine Dedonder, a axé ses efforts à la reconstruction du département notamment via le plan POP – **people our priority** – et le Plan STAR (Sécurité/Service – Technologie – ambition – Résilience). Cependant, des efforts conséquents au niveau du personnel doivent malgré tout être poursuivis.

Dans la période 2020 – 2024, la Défense a démontré plus que jamais son utilité :

- OVG ;
- COVID-19 ;
- Inondations ;
- Red Kite ;
- Aide à la nation ;
- Rôle sociétal rendu visible aux yeux de la population ;

Nous veillerons également à ce que La Défense fasse les efforts nécessaires comme toute entreprise moderne et exemplaire en matière d'économie d'énergie renouvelable. Un employeur qui agit de la sorte se présente de manière favorable envers son personnel actuel et futur.

Afin de veiller au bien-être au travail de son personnel militaire et civil lors de l'exécution de son travail, la Défense doit **continuer à prendre des mesures concrètes** dans les sept domaines légaux suivants :

- La sécurité au travail ;
- La protection de la santé du travailleur au travail ;
- Les aspects psychosociaux du travail ;
- L'ergonomie au travail ;
- L'hygiène du travail ;
- L'embellissement des lieux de travail ;
- Les mesures prises en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les six domaines susmentionnés.



Credit: @Belgisch Defensie

01

Respect & Reconnaissance à l'horizon 2030

A. Militaires

(1) Statut pécuniaire

(a) Rémunération

En 2022, la première phase de l'alignement salarial qui s'échelonne sur trois ans a eu lieu. Cela ne doit cependant pas s'arrêter là et nous veillerons **tous les deux ans** à ce qu'un delta salarial ne s'installe pas vis-à-vis des métiers précédemment comparés. Nous souscrivons pleinement à ce qui est mentionné au préambule de l'ARRÊTÉ ROYAL DU 18 MARS 2003, notamment en **matière d'attractivité et de compétitivité sur le marché du travail**.

*« Considérant que ces mesures sont indispensables afin de renforcer le moral des membres des forces armées ;
Considérant que ces mesures sont indispensables afin d'améliorer le caractère attractif du métier de militaire ;
Considérant que la compétitivité sur le marché du travail du métier de militaire par rapport à des secteurs qui, sur le plan pécuniaire, sont plus attractifs, compromet le recrutement de jeunes recrues et, par conséquent, la capacité opérationnelle des forces armées ;
Considérant que pour les militaires une rémunération alignée sur celle du marché du travail doit être réalisée à terme ;
Considérant que les mesures visées constituent donc un avantage pécuniaire, grâce auquel les militaires, dotés de compétences spécifiques, peuvent être incités à réaliser certaines prestations dans l'intérêt de la Nation d'une part, et à rester en service d'autre part ».*

Nous sommes également demandeur, lors d'un engagement d'un profil avec de l'expérience dans le métier exercé, que les années utiles prestées soient prises en compte dans la carrière barémique.

Nous sommes d'avis qu'une valorisation pécuniaire des filières de métier en pénurie comparativement au marché de l'emploi est nécessaire et ce, afin d'éviter la perte de know-how.

(b) Allocations et indemnités

Il existe des différences en ces matières pour des militaires ayant des grades différents se trouvant dans des situations similaires. Le SLP-Défense plaide pour que ces différences soient supprimées là où aucune justification ne permet de maintenir cette différence.



Il est d'ailleurs essentiel de comprendre que cette spécificité du statut de militaire découle de besoins liés à l'opérationnalité de nos forces armées.



Crédit: @Belgian Defence



Crédit: @Belgian Defence

(c) Chèques repas

Une avancée certaine a pu être réalisée dans ce domaine et ainsi apporter une certaine forme d'alignement en matière de rémunération. Il reste cependant encore à poursuivre dans cette voie et notamment à :



Élargir l'octroi aux candidats militaires sans restriction



Permettre l'évolution du montant afin de s'aligner sur d'autres secteurs



Réglementer afin que les Mess de quartier offrent le repas du jour au prix maximum du montant du chèque repas

(d) Intervention dans le cadre des déplacements

Vu les politiques envisagées par les pouvoirs exécutifs en matière de transport, il y a lieu de veiller à une approche multimodale de moyens de déplacement. L'approche se doit également d'être complète et tenir compte de l'ensemble des coûts et des éléments qui font que le personnel est plus souvent amené à se déplacer sur des distances plus longues que la moyenne des belges.

Pour rappel, la distance moyenne journalière de déplacement d'un citoyen belge est de 20 kilomètres pour 53 pour un membre du personnel de la Défense. Plusieurs facteurs en sont la cause :

- manque de régionalisation ;
- concept de « turnover » avec des mutations à échéance fixe ou non ;
- maintenir le niveau de formation.
- Personnel qui ne peut pas bénéficier de la possibilité d'appliquer le NWOW (New Way Of Working) vu la spécificité de leur fonction.

Il s'agit donc d'une part de maximaliser l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement et de s'inspirer de systèmes existants comme dans la convention paritaire 102-06-00-02.00 voire d'octroyer ou de maximaliser les indemnités exonérées par le SPF Finances.

Le remboursement des frais kilométriques doit se faire en totale cohérence avec l'indemnité maximale exonérée d'impôts déterminée annuellement par le gouvernement.

De manière à veiller également à une utilisation plus rationnelle des moyens de transport, il y a lieu de veiller à la mise en place d'une plateforme officielle de mobilité douce / co-voiturage.

Les moyens de locomotion ou son coût ne sont pas les seuls éléments à prendre en considération. Les facteurs temps et distance doivent également être pris en compte de la manière la plus adéquate qui soit.

Il y a d'autre part lieu de veiller à une juste prise en compte des frais que les différentes politiques mises en place au sein de la Défense occasionnent aux membres du personnel et ce, suite à un changement du lieu de travail.

Il s'agit donc également d'élargir l'arrêté royal pour ce qui concerne l'octroi de l'indemnité suite à une restructuration à toutes les mutations à l'initiative de l'autorité.



distance
citoyen

20 km



distance
militaire

53 km



Maximiser la contribution de l'employeur aux frais de déplacement



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Crédit: @Belgian Defence

Compensation en heure



minimum
3 heures
d'absence
du domicile



compte
au moins
24 heures



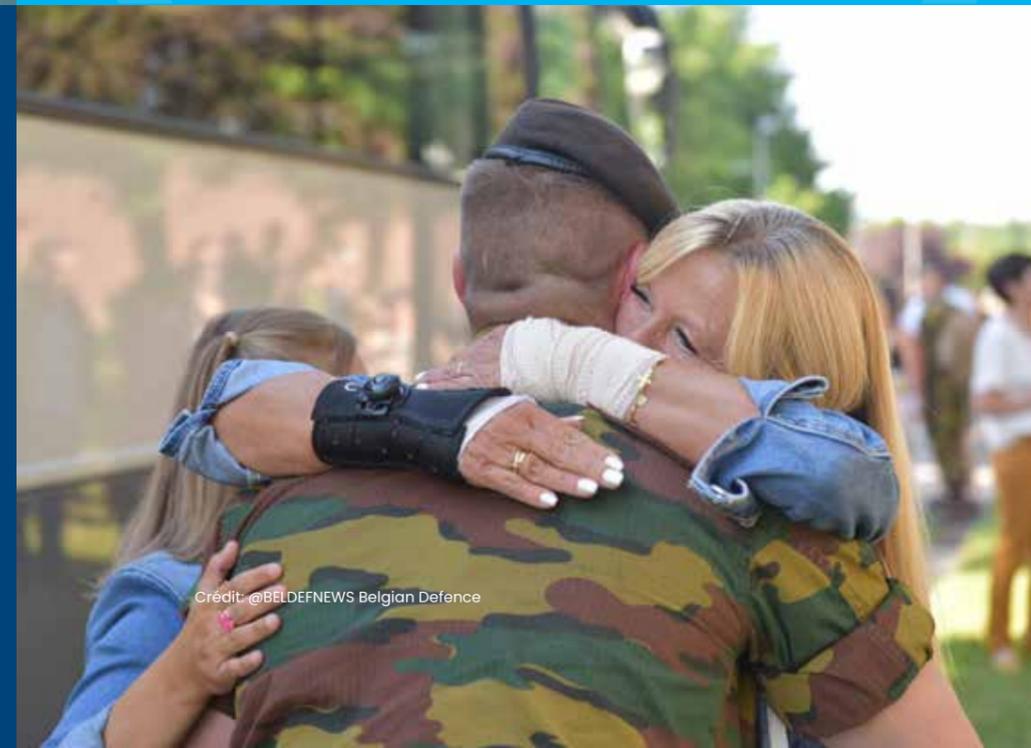
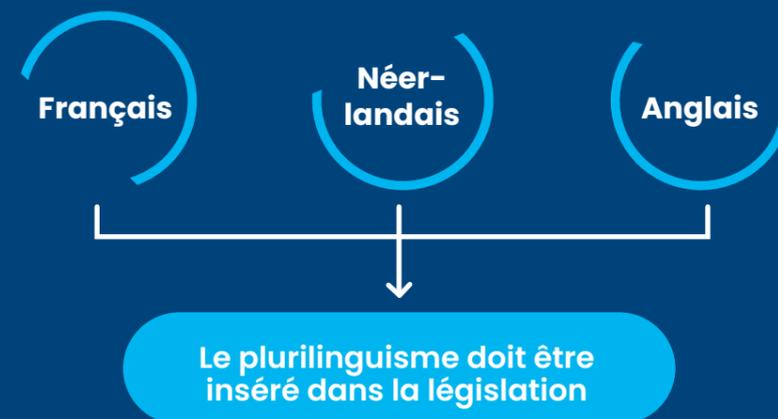
Crédit: @Belgian Defence

(e) Allocation de plurilinguisme

À l'heure actuelle, des efforts ont été entrepris en matière de réévaluation de l'allocation de bilinguisme, lire le français et le néerlandais. Cependant, certains membres du personnel sont recrutés et/ou amenés à utiliser l'anglais voire d'autres langues au quotidien de par leur fonction.

C'est pourquoi, selon notre organisation, le plurilinguisme doit être inséré dans la législation pour autant que le niveau d'exercice de cette langue n'ait pas été un prérequis au recrutement.

Il est également important que la 3^{ème} langue nationale soit enfin reconnue à sa juste valeur au sein de la Défense et qu'elle soit prise en compte de la même manière que les deux autres langues nationales.



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

(f) Compensation en heure pour tout service commandé avec impossibilité de rejoindre son domicile

Pour notre organisation, il s'agit principalement d'une règle de bonne gestion. Il est inconcevable d'accepter qu'un membre du personnel de la Défense qui est dans l'impossibilité de rejoindre son domicile ne bénéficie de rien.

Cette compensation serait octroyée indépendamment que l'intéressé soit en service commandé ou non. Ceci devrait permettre, tenant compte de la spécificité, à mettre en avant un meilleur Work life balance et assurer une meilleure attractivité.

Nous plaçons pour que minimum 3 heures soient compensées lorsque l'absence du domicile compte au moins 24h.



Valoriser le poste d'instructeur car non seulement un instructeur motivé forme de bons soldats mais assure également une attrition plus faible



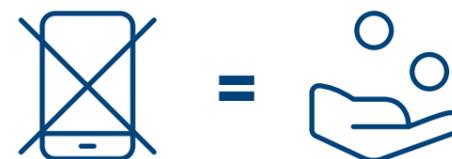
Credit: @Belgian Defence

(g) Tout comme cela a été fait pour les traitements, nous souhaitons en tant qu'organisation représentative du personnel qu'un benchmarking avec allocations et indemnités octroyées dans les autres services publics soit réalisé et assurer une actualisation et un alignement équitable comme cela a été prévu dans l'engagement final entre la Défense et les partenaires sociaux en juin 2020. A titre d'exemple, nous plaillons pour un alignement de l'octroi de l'allocation télétravail ainsi que du régime travail à distance ;

En outre, les allocations et indemnités spécifiques à la Défense doivent être actualisées et mieux tenir compte de la réalité. Il y a donc lieu de :

- (Ré)instaurer un système d'indemnités au lieu d'allocations pour la mise en œuvre et condition des Forces Armées (exercices en service intensif, opérations, ...) ;
- Mettre à jour les montants en fonction des coûts réels (en complément de l'indexation) jusqu'au montant maximal exonérable ;
- Valoriser les postes critiques jusqu'à ce que ceux-ci aient retrouvé une capacité normale. Cela ne doit pas viser des postes en particulier ;
- Valoriser le poste d'instructeur car non seulement un instructeur motivé forme de bons soldats mais assure également une attrition plus faible ;
- Prévoir une intervention pour compenser ou une convention pour suspendre les contrats pour les abonnements de téléphonie mobile en cas d'interdiction d'utilisation pour raison sécuritaire en opération.

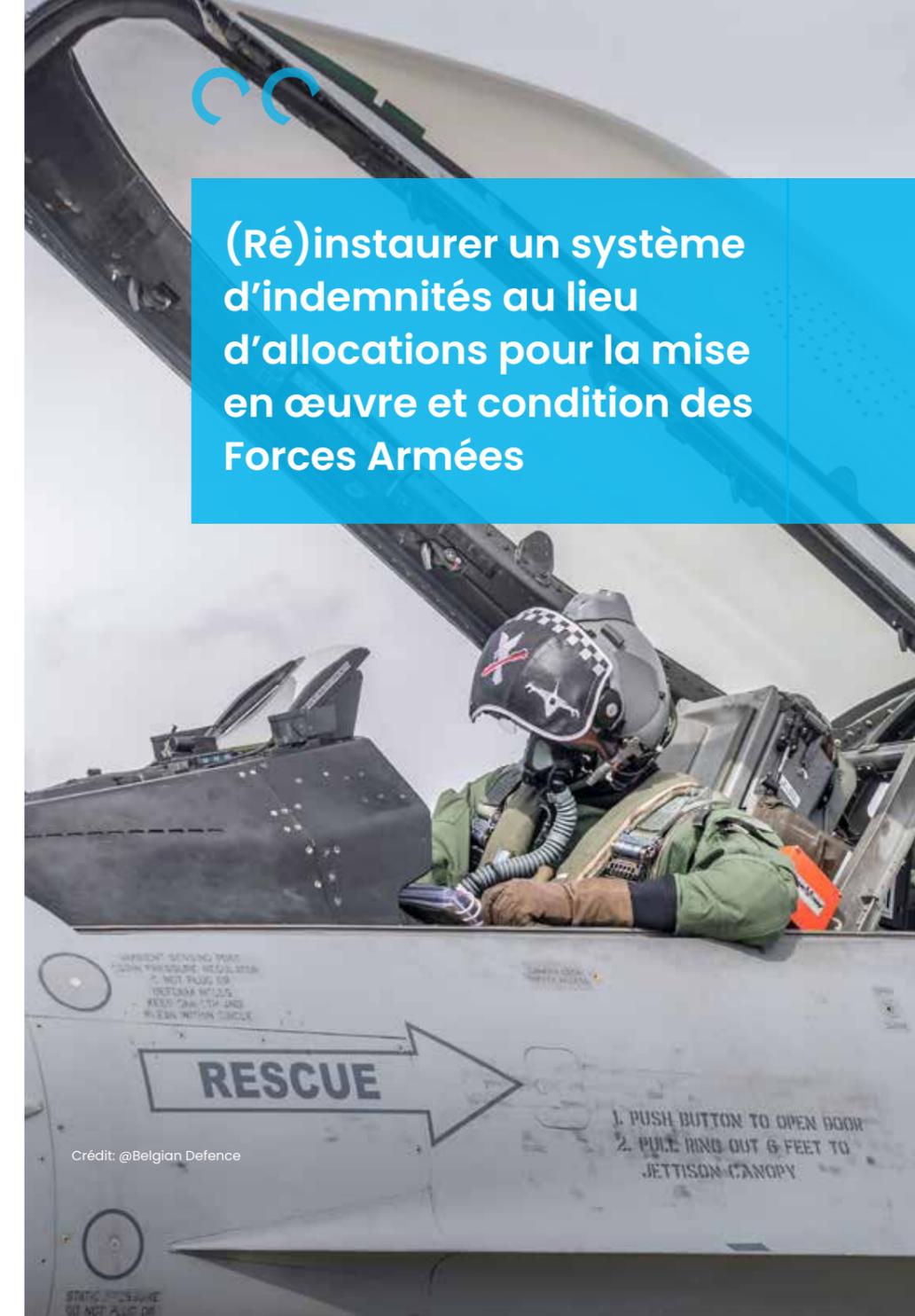
Compensation pour les abonnements de téléphonie mobile en cas d'interdiction



(h) De plus, nous veillerons à assurer le suivi du dossier de la révision du système d'allocation calculée en 1850^{ème} vers une augmentation du numérateur de 15%.



(Ré)instaurer un système d'indemnités au lieu d'allocations pour la mise en œuvre et condition des Forces Armées



Credit: @Belgian Defence



Interventions dans les frais de :



Parking
(Gares)



Garderie



Train 1^{ère}
classe



Frais
ambulatoires
ou soins
dentaires



Parascolaires

(i) **Benefits divers & Plan Cafétaria :**

Il y a lieu de veiller à offrir des soins de santé de qualité et complets mais également de simplifier enfin les procédures de remboursement. En effet, après une longue période de coupe budgétaire dans les soins médicaux, il est temps que ces soins redeviennent totalement gratuits et élargis à l'évolution médicale pour l'ensemble du personnel de la Défense. Une simplification des procédures de remboursement intégrant l'utilisation de la carte d'identité civile comme membre du personnel de la Défense (statut particulier et fin future des ordonnances doubles jaunes).

Notre organisation est favorable à l'établissement d'un package de benefits dans lequel le membre du personnel pourra puiser en fonction de sa situation. Ainsi, ces benefits pourraient représenter un certain montant qui pourrait être utilisé de différentes manières. On peut viser par exemple, les frais de parking dans les gares, des interventions dans les frais de garderie, le surclassement en 1^{ère} classe pour les trains, l'intervention dans des frais ambulatoires ou des soins dentaires, intervention dans les frais parascolaires, etc.

De la même manière, il pourrait être tenu compte de la famille qui reste au pays et des avantages tels que, des suppléments pour frais de garderie, une intervention dans les titres-services, une intervention dans l'abonnement internet pour assurer la liaison avec le militaire loin de chez lui.

Une étude pourrait enfin être menée en matière de leasing que ce soit pour des moyens de locomotion ou des outils informatiques.

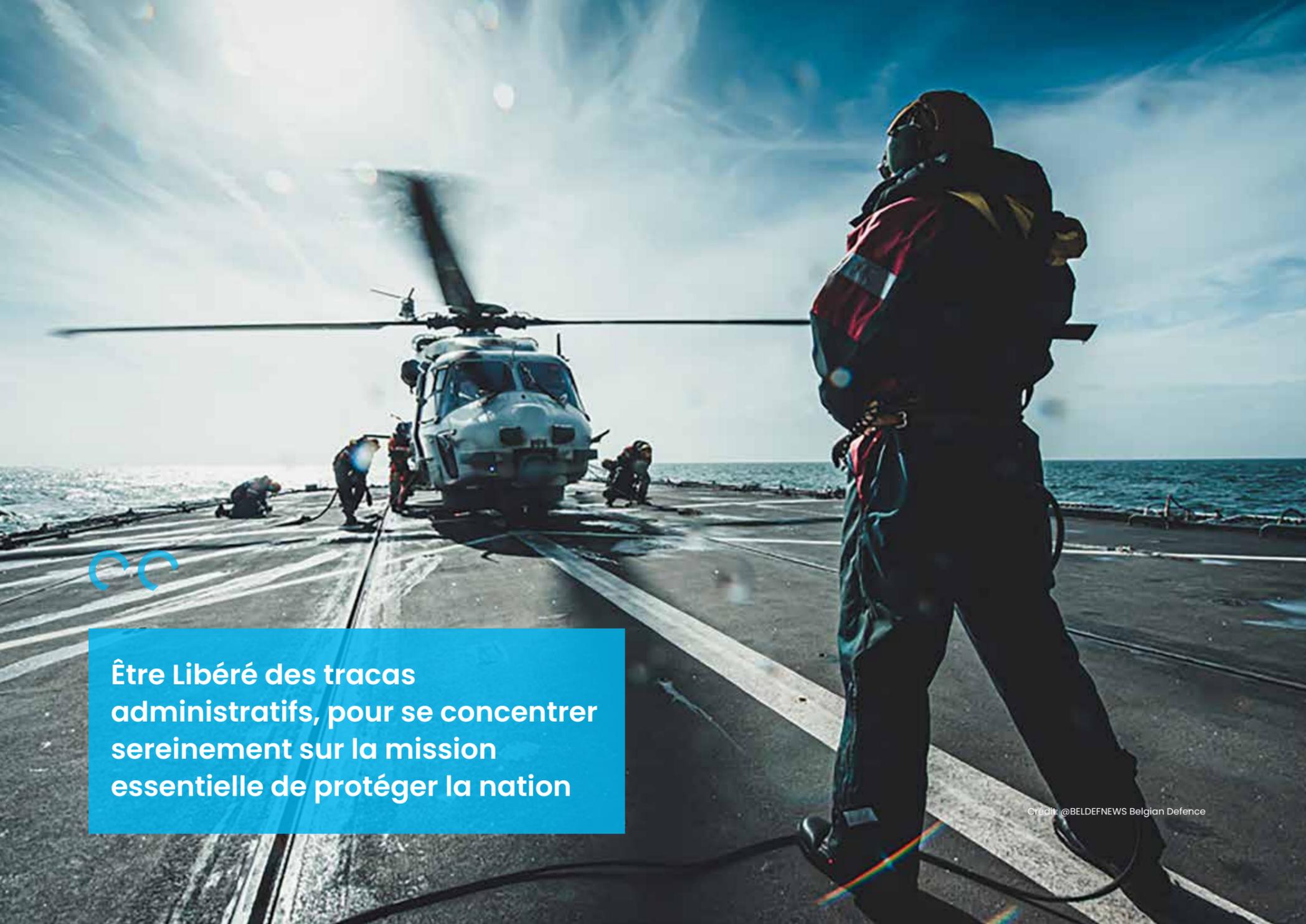


Crédit: @Belgian Defence



Il est temps que les soins médicaux redeviennent totalement gratuits et élargis à l'évolution médicale pour l'ensemble du personnel de la Défense.

Crédit: @Belgian Defence

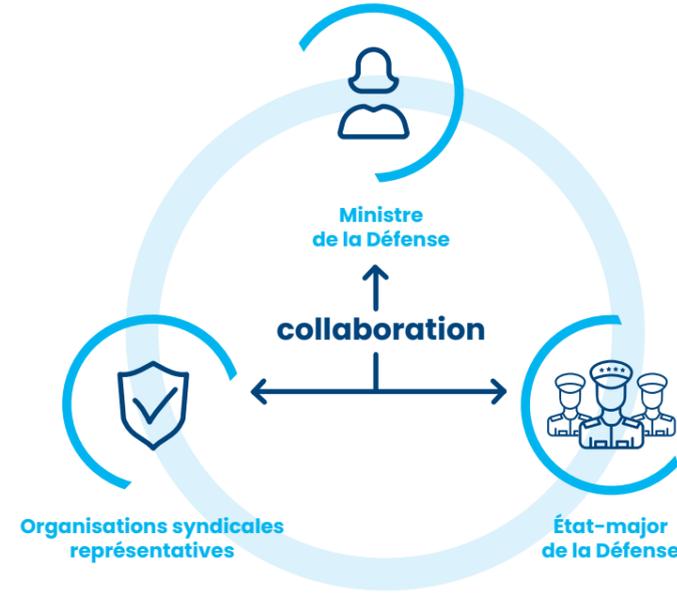


Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

Être Libéré des tracas administratifs, pour se concentrer sereinement sur la mission essentielle de protéger la nation

(2) Statut administratif

La législation concernant le statut des militaires est sans cesse modifiée via des amendements ponctuels. Notre organisation est demanderesse d'une collaboration efficiente entre les 3 acteurs suivants pour une modification structurelle profonde de celle-ci :



Cette révision devrait permettre de tenir compte des précédents oubliés avec des répercussions pour les militaires concernés comme par exemple, les sous-officiers d'élite lésés lors d'une promotion sociale. Elle pourrait permettre également plus de transparence et plus de simplification.



Crédit: @Belgian Defence

- Le statut administratif pourrait être amendé notamment par :
- Des règles de gestion transparentes et équitables pour les PVE sans que cela ne soit un frein pour la carrière d'un militaire du cadre actif. La priorité doit rester au militaire du cadre actif tout en reconnaissant l'engagement des militaires de réserve.
 - Des règles transparentes et stables pour les comités d'avancement de manière à permettre aux candidats de se préparer de manière efficace et efficiente. La course au moindre diplôme ou brevet pour présenter le meilleur dossier possible doit s'arrêter, tant pour le militaire concerné que pour ses collègues qui doivent subir ses absences.
 - Une augmentation du crédit de congé de vacances pour les volontaires et les sous-officiers.
 - L'octroi de congés dans le cadre d'une mutation imposée par l'autorité dans le même cadre que ceux octroyés pour les mutations liées à l'implémentation de la vision stratégique.



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence



Le recrutement interne pour toutes les catégories doit être favorisé afin de non seulement favoriser la promotion et la motivation mais également de garder le know-how.

- Simplification et mise à jour de toutes les procédures générales, les procédures spécifiques ainsi que les instructions détaillées
- Révision et actualisation des procédures disciplinaires (dont la mise en place systématique d'un conseil d'enquête)
- Une définition harmonisée du délai d'appel avec information systématique des intéressés, pour tout(e) procédure/recours à la Défense à l'exception toutefois de la discipline de corps qui ne peut se permettre de grands délais afin de garantir le maintien de l'opérationnalité.
- La possibilité de prester, à la demande du travailleur, 38 heures sur 4 jours, certainement pour le personnel ne pouvant travailler à distance. (Loi du 16 mars 1971 sur le travail, Art 20Bis)
- La révision des épreuves physiques statutaires de manière à prévoir la fin de celles-ci à l'âge de 50 ans. (Art 72/2, G1)
- La valorisation des diplômes/expériences antérieurs à la Défense, comme cela se fait dans la fonction publique fédérale.

- La possibilité de deux jours annuels d'absence sans certificat médical en dehors des périodes de mise en œuvre et condition des Forces Armées
- L'instauration d'un régime de travail à mi-temps pour le militaire et révoquant par le demandeur
- Des perspectives de trajets de carrière durables, flexibles, cohérents et identiques pour tous les militaires au sein d'une même catégorie
- La mise en place d'une mesure interne Défense permettant un aménagement durable et forfaitaire pour tous les militaires en fin de carrière militaire, vu la spécificité du métier de militaire
- L'alignement des congés politiques également sur les mandats régionaux
- Une réelle épargne-carrière sur base des heures de compensation, des dispenses de service & des congés de vacances et l'octroi de la possibilité de faire usage de cette épargne à tout moment de la carrière en dehors des périodes de mise en œuvre et condition des Forces Armées. Ceci permettrait de répondre de manière adéquate à la nécessaire flexibilité (Travail faisable, NWOW). Ceci inclut donc la suppression des fiches A et B actuelles



Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

Notre organisation souhaite la conservation des systèmes médicaux liés à la spécificité du métier de militaire, à savoir :

- Système actuel d'absence pour motif de santé ;
- Commission Militaire d'Aptitude de Réforme (Appel) nécessitant des moyens supplémentaires pour les expertises médicales. En effet, à plusieurs reprises, ces commissions ont été mis en avant lors de négociations sur le projet de « codex » de la fonction publique.

Notre organisation souhaite enfin la suppression du statut à durée limitée (BDL) au profit d'un retour vers le système de carrière. Le principal vecteur de recrutement est le militaire lui-même. S'il est satisfait du package global offert par la Défense, il donnera une image positive de l'armée et pourra convaincre des membres de son entourage d'embrasser la carrière militaire. De même, le recrutement interne pour toutes les catégories doit être favorisé afin de non seulement favoriser la promotion et la motivation mais également de garder le know-how.

(3) Divers

Outre les statuts pécuniaires et administratifs précités, notre organisation souhaite également :

- (a) Que le personnel militaire atteigne le maximum de son échelle barémique au plus tard 10 années avant sa mise à la pension afin d'obtenir une pension complète comme cela est le cas dans l'ensemble de fonction publique.
- (b) L'augmentation du nombre d'allocations comptant pour la pension et notamment la prise en compte de l'allocation de carrière.
- (c) Que la péréquation soit maintenue telle quelle. En effet, pour le secteur privé, un système similaire est en place (liaison au bien-être)
- (d) Que le système spécifique actuel des pensions soit maintenu vu la spécificité du métier de militaire.
- (e) Que les formations obtenues à la Défense soient mieux prises en compte pour ceux qui ne poursuivent pas leur carrière à la Défense, et notamment pour les militaires BDL qui ne peuvent rester.
- (f) Faciliter l'accès aux pensions de réparation aussi bien au niveau administratif que dans les faits (octroi dès le premier pourcent, révision du BOBl,...). Cela veut également dire le maintien de cette législation spécifique.
- (g) La mise en place d'un véritable statut des vétérans après la carrière active et des avantages réels pour ceux qui ont servi en opération
- (h) Que la visibilité de la Défense soit améliorée et ce, dès le plus jeune âge afin de créer au mieux des vocations

Notre organisation est également attentive aux conjoints des membres du personnel de la Défense. Cela pourrait se faire par :

- (a) Octroi d'aides aux conjoints restés au domicile lors d'opérations et d'exercices.
- (b) Création d'un statut spécifique « accompagnant » (retrait temporaire d'emploi élargi, droits au chômage et à la pension, ...) pour le conjoint qui doit adapter sa vie et sa carrière professionnelle par rapport au trajet de carrière du militaire.



Nos militaires sont des bâtisseurs de ponts professionnels qui interviennent dans les conflits, aident lors de catastrophes et rétablissent la paix, ... respect !

Crédit: @BELDEFNEWS Belgian Defence

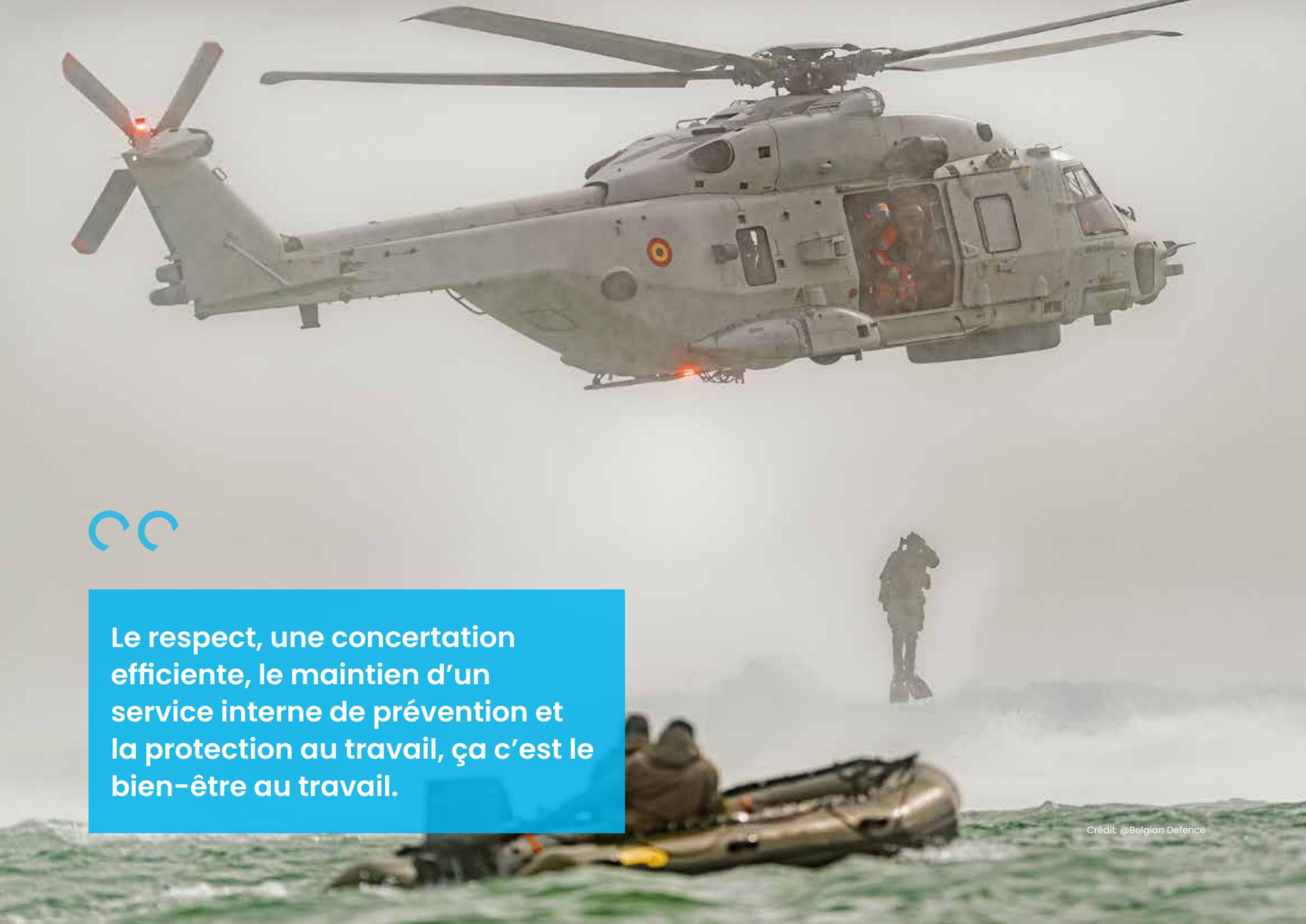


B. Civils à la Défense

Notre organisation est bien consciente que le statut des membres civils de la Défense est principalement de la compétence du ministre de la Fonction Publique. Toutefois, des actions sont possibles pour revendiquer des mesures spécifiques aux civils de la Défense ou l'application des mêmes avantages octroyés aux militaires.

Ainsi notre organisation plaide pour :

- (1) Que les disparités entre civil et militaire, entre autre au niveau des indemnités et allocations sous le même employeur, soient limitées à la spécificité de leur statut.
 - Plus largement, l'octroi du 13ième mois et la revalorisation des barèmes doivent être envisagé afin de résorber le retard avec le privé.
- (2) Que La place du personnel civil soit de plus en plus prise en considération par l'état-Major de la Défense. Les postes à pourvoir doivent être plus attractifs et devront se répartir sur tout le territoire. Il est donc primordial de cartographier les postes non opérationnels afin d'ouvrir ces postes au sein de la Défense et continuer à recruter des nouveaux collaborateurs.
- (3) Que l'accueil, la communication interne et le bien-être du personnel civil travaillant dans un milieu militaire fasse l'objet d'une attention particulière. L'accompagnement du personnel en convention premier emploi ainsi que les contractuels doit être optimisé. En effet, celui qui répond aux attentes doit pouvoir bénéficier des formations et d'informations afin d'optimiser les chances de réussite des examens statutaires.



**Le respect, une concertation
efficace, le maintien d'un
service interne de prévention et
la protection au travail, ça c'est le
bien-être au travail.**

Crédit: @Belgian Defence

C. Bien-être au travail

Pour le SLFP Défense, le champ d'action à court terme doit s'articuler en priorité sur 4 axes : le respect & l'adaptation de la législation et des directives, une concertation efficace à tous les niveaux, le maintien d'un service interne de prévention et protection au travail et la formation du personnel.

(1) Respect & adaptation de la législation et des directives :

- (a) La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doit être scrupuleusement respectée sans laisser place à des interprétations. Ainsi, si le Roi n'a pas fixé des mesures spécifiques afin de tenir compte de la spécificité militaire et de certaines fonctions du personnel civil, seules des analyses des risques exécutées, documentées et concertées avec des mesures de prévention retenues par (le représentant de) l'employeur démontrent la recherche d'un niveau de protection équivalent. Celles-ci doivent être enfin toutes répertoriées publiquement comme le prévoyait la fiche « Risk Ownership » du plan global de prévention. A titre d'exemple, des directives militaires contradictoires à la législation civile telle que les temps de conduite et de repos d'un véhicule sur la voie publique dans le cadre de la mise en condition deviennent difficilement acceptables.
- (b) En matière de pensions de réparation, le SLFP Défense exige à nouveau un renversement de la charge de la preuve en faveur des militaires compte tenu de la présomption d'exposition aux risques d'accidents et de maladies pour le personnel dans le cadre des mises en œuvre et en condition des Forces Armées.

- (c) La responsabilité légale de la ligne hiérarchique à tous les niveaux doit être à nouveau mise en évidence. Alors que les représentants de l'employeur sont impliqués et sensibilisés dans les comités de concertation avec les partenaires sociaux, la colonne vertébrale de la Défense doit également appliquer les décisions prises.
- (d) Le SLFP Défense attire également l'attention sur l'importance de respecter la législation et les directives dans le domaine des ressources matérielles : aussi bien entre autres les nouveaux systèmes d'arme et équipements de travail que les infrastructures nouvelles ou rénovées doivent répondre à un système de gestion des risques afin d'empêcher l'injection de nouveaux risques au sein de la Défense alors qu'une régularisation historique est toujours en cours.
- (e) Une nouvelle approche créative et réaliste « de terrain » est nécessaire en matière d'équipement/d'habillement tenant compte de niveaux décisionnels adaptés, des achats personnels nécessaires et de l'indemnité octroyée.

(f) Compte tenu de l'organisation « rétrécissante », il est essentiel de réévaluer les missions encore réalisables par la Défense afin de mettre fin aux nombreuses fonctions annexes imposées au personnel de la Défense sans tenir compte du temps réel nécessaire à leur exécution. Parallèlement, la mise en place du droit à la « déconnexion » est nécessaire afin de protéger le travailleur par rapport à sa hiérarchie et à lui-même. Les effectifs du Département doivent également être revus à la hausse afin d'exécuter des tâches militaires non-spécifiques, non seulement pour permettre un « travail faisable » mais également assurer un niveau de service efficient qui n'est pas toujours atteint par l'externalisation.

(g) Alors qu'il est prôné non seulement pour des raisons psychosociales mais également pour une efficience de l'infrastructure, le travail à distance à la Défense doit enfin devenir plus qu'un concept embryonnaire mais une réelle opportunité pour la majorité des travailleurs à travers :

- Une large mise à disposition avec communication au personnel des disponibilités de bureau satellite au sein du Département ;
- Un élargissement de cette offre auprès de la fonction publique en général, à proximité des transports en commun en particulier ;
- Le roll-out hardware vers des laptops pour l'ensemble du personnel qui influence aussi bien la possibilité de travail à domicile et dans l'attente la capacité de bureaux satellites.

(h) Dans le cadre de son indépendance légale, l'inspection du travail ne doit pas hésiter à exécuter des inspections non-planifiées en dehors des inspections proactives planifiées, des inspections suite aux accidents très graves et autres campagnes thématiques. Ainsi, une image plus réaliste des situations de travail sera transmise à l'autorité ainsi qu'aux membres des comités de concertation compétents.



(2) Concertation efficiente à tous les niveaux :

(a) Tout comme au niveau national, les comités de concertation de base doivent permettre au minimum un droit d'information pour les matières qui ne sont pas soumises à la concertation, entre autres dans le cadre des mises en œuvre et condition des Forces Armées.

(b) Chaque comité de concertation de base étant souverain dans son fonctionnement tout en tenant compte de la législation, des directives Défense et du règlement d'ordre intérieur, un système standardisé de tableau de bord lié à des objectifs et timings précis (contrôles & inspections, plans locaux de prévention, inspections de l'état de l'amiante, listes de surveillance de la santé,...) doit permettre un suivi aussi bien au niveau local que national et, si nécessaire, une action corrective à l'initiative (du représentant) de l'employeur et des présidents des comités de concertation de base. Cette action peut viser aussi bien un dysfonctionnement en interne que lié à un prestataire externe.

(c) La problématique de l'infrastructure jouant un rôle important dans les mesures liées au bien-être au travail alors que les représentants de l'employeur n'ont aucune liberté de décision en la matière si ce n'est des mesures de prévention urgentes et provisoires, la chaîne infrastructure doit être représentée de façon permanente dans les comités de concertation nationaux et locaux.

Crédit: @Belgian Defence



(3) Maintien d'un service interne de prévention et protection au travail :

Compte tenu de la spécificité militaire ainsi que de certaines fonctions du personnel civil et du coût irréaliste d'une éventuelle externalisation avec un niveau de service équivalent, le maintien d'un service Interne de prévention et protection au travail pour le conseil dans tous les domaines se révèle primordial aussi bien sur le territoire national qu'à l'étranger.

Afin d'atteindre cet objectif :

- Le maintien et le remplacement dans la structure doivent être une priorité des ressources humaines, même si les éventuels postulants proviennent de tous les horizons ;
- Tout comme dans certains services publics, la fonction de conseiller en prévention au sein du service interne de prévention et protection au travail (voire enfin au sein des unités par une officialisation à temps plein) doit être respectée et valorisée par tous les moyens possibles (réelle protection légale par le fait de leur indépendance, perspectives d'avancement, pécuniairement, etc.).

(4) Formation du personnel :

La mise en place d'une réelle culture de bien-être au travail au sein de la Défense doit entre autres passer par une véritable formation de l'ensemble du personnel militaire et civil quelle que soit la fonction, et non pas limitée actuellement systématiquement à la filière du génie.

En pratique, ces formations avec validité périodique doivent être proposées aussi bien de façon centralisée, décentralisée que « on-call » selon les possibilités.

02 Syndicalisme

Notre organisation souhaite :

- a. **Evolution des relations** et de la vision du plus bas échelon au top de l'état-major de la Défense.
- b. **Révision** en profondeur **de la loi syndicale temporaire** par un win-win Département – organisations syndicales.
- c. **Révisions des moyens** alloués afin d'optimiser le fonctionnement des syndicats tout comme dans d'autres secteurs.
- d. **Collaboration** avec les organisations **syndicales** dès l'idée d'un nouveau concept en tant que stakeholders.
- e. **Limitation des pressions** par une réelle protection des délégués syndicaux locaux mandatés par une organisation syndicale conformément à ses règles internes afin de ne pas entraver le fonctionnement.
- f. **Mise à disposition** par la Défense **de formations** au profit des délégués syndicaux dans une optique win-win pour les unités.



03 Conclusion

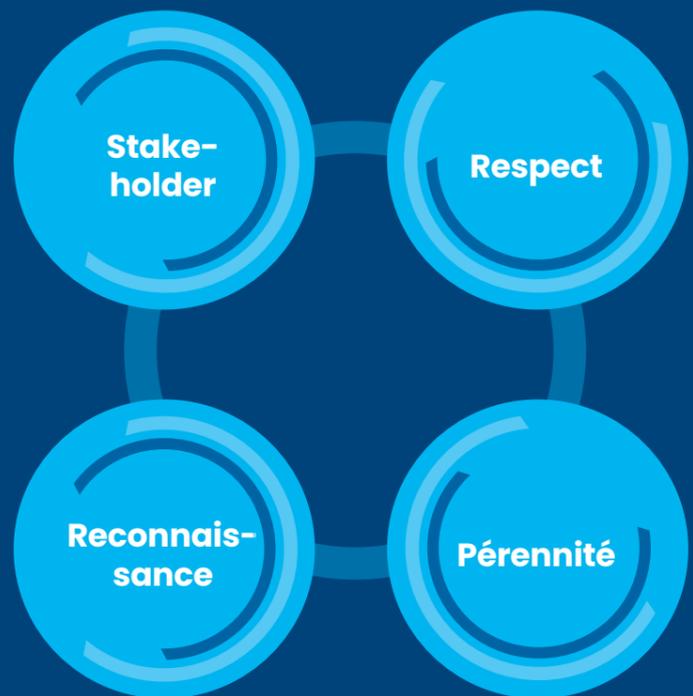
Notre vision se veut **vivante** et **évolutive**, c'est pourquoi notre organisation s'adaptera en fonction de la population, de l'environnement sécuritaire mais surtout de **la réalité** à laquelle le personnel de la Défense est quotidiennement confronté.

Notre vision s'articule sur **4 piliers : Stakeholder, Respect, Reconnaissance et Pérennité**.

En effet, il est de notre devoir de jouer un rôle de facilitateur envers nos membres et de leur fournir à temps des explications et des informations adéquates sur les changements au sein de la Défense.

Parallèlement, nous voulons aussi continuer à être un partenaire **fiable et compétent** pour le bien de la Défense.

Notre vision s'articule sur 4 piliers



Au sein des autres Armées, nos volontaires, nos sous-officiers et nos officiers ont excellente réputation : nous sommes connus pour notre professionnalisme, notre autonomie et notre mentalité "can-do".

Crédit: @Belgian Defence



Lozenberg 2
1932 Zaventem
Belgique

Tél. 02 223 57 01
president@slfp-defense.be

Crédit photos: @BELDEFNEWS Belgian Defence & @Belgian Defence