



G1 : évolution plus qu'une révolution (1)

Introduction – Un statut sur mesure pour la Défense

Sur proposition du ministre de la Défense, Pieter De Crem, la Chambre et le Sénat ont approuvé, en Jul 2013, le projet de loi visant à moderniser le statut du personnel des Forces armées. Il s'agit d'une adaptation du statut des militaires du cadre actif.

Le projet de loi modifie le statut des militaires du cadre actif (G1) et concrétise l'introduction du **management des compétences**, des **catégories d'aptitude (A-B-C-D)**, du **niveau d'étude bachelier (niveau B)**, des possibilités de **passage interne** et de la possibilité de **réintégration jusqu'à 3 ans après une démission**.

La loi G1 ainsi que 18 arrêtés royaux sont entrés en vigueur depuis le 1er janvier 2014.

Comme le titre l'indique, il ne s'agit PAS d'une révolution, comme prévu dans la loi du concept de la carrière mixte (CCM) de 2007, mais plutôt d'une évolution où un statut moderne, adapté au contexte actuel, commence à s'implémenter pas à pas.

Pourquoi le G1 ?

D'une part, l'accord de gouvernement de 2011 l'imposait :

"Pour obtenir une structure d'âge saine et garantir l'opérationnalité, un nouveau statut pour les militaires sera élaboré qui, entre autres, permettra de recruter des jeunes militaires pour une période limitée. La révision du statut du militaire sera donc poursuivie, notamment en ce qui concerne la possibilité de mettre en œuvre la carrière de type court, tout en veillant à une simplification importante de cette réglementation. "

Lors de l'adaptation du statut et de la création d'un nouveau statut, le ministre de la Défense a insisté sur les points d'attention suivants :

- Focalisation sur les fonctions critiques en attirant suffisamment de personnel qualifié et par le biais de l'optimisation de la sélection;
- Introduction d'un passage interne horizontal et vertical (possibilités de passage interne);
- Equilibre entre les connaissances, les aptitudes et les attitudes (en d'autres termes, introduction du management des compétences);
- Transfert interne des militaires médicalement inaptes vers le statut du personnel civil de la Défense, si l'inaptitude est survenue en service ou de par le fait du service.



G1 : évolution plus qu'une révolution (2)

D'autre part, la loi initiale relative à la carrière mixte (CCM) du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif imposait des mesures d'exécution :

- L'article 272 de cette loi prévoit l'entrée en vigueur de la loi au 31 décembre 2013. A cette date, toutes les lois existantes qui définissent le statut de personnel des militaires seront abrogées et remplacées par la loi du 28 février 2007.
- Depuis 2007, le contexte dans lequel la Défense évolue a changé, et ce, sans actualisation systématique de la loi de 2007.

Le statut modernisé (G1) devient le nouveau statut de référence. Tous les autres statuts spécifiques ne décrivent que des dispositions dérogatoires.

Un contexte modifié nécessite une autre approche

Depuis 2007, les circonstances dans lesquelles la Défense effectue sa mission ont fortement changé.

- Le vieillissement croissant de la population militaire qui fait qu'un grand nombre de militaires atteindront l'âge de la retraite dans un avenir proche;
- La pénurie annoncée de jeunes sur le marché du travail;
- Le regard différent porté par les jeunes sur le contrat psychologique;
- L'évolution technologique toujours plus rapide;
- L'engagement permanent des membres du personnel de la Défense dans un environnement international.

Les quatre objectifs fixés en 2007 sont maintenus. La **revalorisation du métier de militaire**, **l'augmentation de l'attractivité du métier de militaire** et **l'optimisation du rendement** sont essentiellement réalisées par la révision des dispositions de 2007.

Objectifs G1

Revalorisation du métier de militaire

- En introduisant plus de possibilités de passage et de promotion, le personnel reçoit plus de possibilités de développement et de satisfaction au travail. Ceci est certainement valable pour le personnel motivé et compétent ;



G1 : évolution plus qu'une révolution (3)

- Le recrutement interne accroît les possibilités de passage interne en proposant des passages tant horizontaux que verticaux. A côté du mécanisme de promotion sociale, d'autres outils, comme la promotion sur diplôme, ont été développés ;
- Par le biais d'un cadre de référence latéral, la cohérence dans tous les domaines de gestion du personnel, du recrutement jusqu'au dégageant, est garantie. Toutes les catégories et les étapes dans le cycle de carrière font partie d'un seul texte légal ;
- En introduisant les filières de métiers militaires, le management des compétences à la « mode militaire » a été introduit, ce qui permet une gestion du personnel plus efficace et une plus grande synergie avec les organisations externes. En plus de cela, la gestion de compétence donne une vue améliorée pour chaque membre du personnel sur les possibilités de carrière future.

Augmentation de l'attractivité du métier de militaire

- La Défense propose un large éventail de métiers et de spécialisations. Bien que le statut de carrière modernisé (G1) constitue le socle de base (loi de référence), des statuts dérogatoires permettent des carrières complémentaires (corps technique médical, musiciens militaires, Air Traffic Control, cadre auxiliaire de pilotes...);
- L'introduction au sein de la Défense du niveau bachelier, à savoir le niveau B, permet d'offrir une rémunération plus conforme au marché et permet également de s'adresser pour le recrutement, à un nombre relativement important de jeunes;
- Les besoins spécifiques en personnel pourront être satisfaits par le biais du recrutement latéral pour les officiers du niveau A, permettant d'attirer des profils d'emploi particuliers ayant de l'expérience professionnelle;
- Le "transfert interne" permet à un militaire qui est jugé définitivement inapte médicalement à la suite d'un fait survenu pendant le service ou par le fait du service de demander un transfert vers le statut civil de la Défense.

Optimisation du rendement

- Lors de la mise en place, une adéquation optimale entre les besoins (compétences exigées dans la description de fonction) et l'offre (compétences présentes dans le portfolio) est visé.
- Une description de fonction claire et une discussion régulière des objectifs clarifient les possibilités et les attentes, ce qui permet d'accroître à la fois la satisfaction au travail et les performances.
- L'introduction des catégories d'aptitude (A, B, C, D) donne immédiatement, tant à la personne qu'à l'organisation, une vision claire du rendement sur le plan professionnel, physique et médical, de manière à permettre un ajustement rapide.

Stéphane DE CLERCQ
Commandant
Comd Cie EM/ S1

