

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 februari 2009

**HET AKKOORD TUSSEN DE MINISTER  
VAN LANDSVERDEDIGING EN DE  
ALGEMENE CENTRALE VAN HET MILITAIR  
PERSONEEL, HET ALGEMEEN CHRISTELIJK  
VAKVERBOND OPENBARE DIENSTEN  
EN HET VRIJ SYNDICAAT VOOR HET  
OPENBAAR AMBT,  
VAN 5 DECEMBER 2008**

**Gedachtewisseling met de minister van  
Landsverdediging**

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
LANDSVERDEDIGING  
UITGEBRACHT DOOR  
MEVROUW **Brigitte WIAUX**

**INHOUD**

|     |                                                                                                  |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.  | Inleidende uiteenzetting door de heer Pieter De Crem,<br>minister van Landsverdediging . . . . . | 3  |
| II. | Gedachtewisseling                                                                                |    |
|     | A. Vragen van de leden. . . . .                                                                  | 19 |
|     | B. Antwoorden van de minister . . . . .                                                          | 27 |
|     | C. Replieken . . . . .                                                                           | 40 |

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

25 février 2009

**L'ACCORD ENTRE LE MINISTRE DE LA  
DÉFENSE ET LA CENTRALE GÉNÉRALE  
DU PERSONNEL MILITAIRE, LA  
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS  
CHRÉTIENS SERVICES PUBLICS ET LE  
SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE,  
DU 5 DÉCEMBRE 2008**

**Échange de vues avec le ministre de la  
Défense**

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE LA DÉFENSE NATIONALE  
PAR  
MME **Brigitte WIAUX**

**SOMMAIRE**

|     |                                                                              |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.  | Exposé introductif de M. Pieter De Crem,<br>ministre de la Défense . . . . . | 3  |
| II. | Échange de vues                                                              |    |
|     | A. Questions des membres. . . . .                                            | 19 |
|     | B. Réponses du ministre . . . . .                                            | 27 |
|     | C. Répliques . . . . .                                                       | 40 |

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Ludwig Vandenhove

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

|              |                                                          |
|--------------|----------------------------------------------------------|
| CD&V         | Ingrid Claes, Gerald Kindermans, Liesbeth Van der Auwera |
| MR           | François Bellot, Jean-Luc Crucke, Denis Ducarme          |
| PS           | André Flahaut, Patrick Moriau                            |
| Open Vld     | Hilde Vautmans, Geert Versnick                           |
| VB           | Luc Sevenhans, Bruno Stevenheydens                       |
| sp.a         | David Geerts, Ludwig Vandenhove                          |
| Ecolo-Groen! | Juliette Boulet                                          |
| cdH          | Brigitte Wiaux                                           |
| N-VA         | Patrick De Groote                                        |

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

|                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------|
| Hendrik Bogaert, Roel Deseyn, Nathalie Muylle                   |
| Valérie De Bue, Daniel Ducarme, Olivier Hamal, Kattrin Jadin    |
| André Frédéric, Alain Mathot, Eric Thiébaud                     |
| Katia della Faille de Leverghem, Bart Tommelein, Luk Van Biesen |
| Jan Mortelmans, Barbara Pas, Francis Van den Eynde              |
| Dalila Douifi, Jan Peeters, Freya Van den Bossche               |
| Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet                             |
| Christian Brotcorne, Georges Dallemagne                         |
| Jan Jambon                                                      |

|                                                         |   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>cdH</i>                                              | : | <i>centre démocrate Humaniste</i>                                                                                                                | <i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>                                                                                                         |
| <i>CD&amp;V</i>                                         | : | <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>                                                                                                           | <i>DOC 52 0000/000: Document parlementaire de la 52<sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>                                         |
| <i>Ecolo-Groen!</i>                                     | : | <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>                                                                   | <i>QRVA: Questions et Réponses écrites</i>                                                                                                                         |
| <i>FN</i>                                               | : | <i>Front National</i>                                                                                                                            | <i>CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>                                                                                        |
| <i>LDD</i>                                              | : | <i>Lijst Dedecker</i>                                                                                                                            | <i>CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>                                                                                                           |
| <i>MR</i>                                               | : | <i>Mouvement Réformateur</i>                                                                                                                     | <i>CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i> |
| <i>N-VA</i>                                             | : | <i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>                                                                                                                   | <i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>                                                                                                          |
| <i>Open Vld</i>                                         | : | <i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>                                                                                                      | <i>PLEN: Séance plénière</i>                                                                                                                                       |
| <i>PS</i>                                               | : | <i>Parti Socialiste</i>                                                                                                                          | <i>COM: Réunion de commission</i>                                                                                                                                  |
| <i>sp.a</i>                                             | : | <i>socialistische partij anders</i>                                                                                                              | <i>MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>                                                                                        |
| <i>VB</i>                                               | : | <i>Vlaams Belang</i>                                                                                                                             |                                                                                                                                                                    |
| <b>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</b> |   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                    |
| <i>DOC 52 0000/000:</i>                                 |   | <i>Parlementair document van de 52<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>                                                   |                                                                                                                                                                    |
| <i>QRVA:</i>                                            |   | <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>                                                                                                        |                                                                                                                                                                    |
| <i>CRIV:</i>                                            |   | <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>                                                                                 |                                                                                                                                                                    |
| <i>CRABV:</i>                                           |   | <i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>                                                                                                             |                                                                                                                                                                    |
| <i>CRIV:</i>                                            |   | <i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i> |                                                                                                                                                                    |
|                                                         |   | <i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>                                                                                                |                                                                                                                                                                    |
| <i>PLEN:</i>                                            |   | <i>Plenum</i>                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |
| <i>COM:</i>                                             |   | <i>Commissievergadering</i>                                                                                                                      |                                                                                                                                                                    |
| <i>MOT:</i>                                             |   | <i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>                                                                               |                                                                                                                                                                    |

|                                                                                    |                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> | <i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> |
| <i>Bestellingen:</i>                                                               | <i>Commandes:</i>                                                        |
| <i>Natieplein 2</i>                                                                | <i>Place de la Nation 2</i>                                              |
| <i>1008 Brussel</i>                                                                | <i>1008 Bruxelles</i>                                                    |
| <i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>                                                        | <i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>                                              |
| <i>Fax : 02/549 82 74</i>                                                          | <i>Fax : 02/549 82 74</i>                                                |
| <i>www.deKamer.be</i>                                                              | <i>www.laChambre.be</i>                                                  |
| <i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>                                             | <i>e-mail : publications@laChambre.be</i>                                |

DAMES EN HEREN,

Tijdens haar vergaderingen van 28 januari en 4 februari 2008 heeft de heer Pieter De Crem, minister van Landsverdediging, het akkoord dat hij op 5 december 2008 ondertekend heeft met de ACMP (Algemene Centrale van het Militair Personeel), het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten) en het VSOA (Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt), uitgebreid toegelicht. Vervolgens heeft hij daarover met de commissieleden van gedachten gewisseld. Met toepassing van artikel 32 van het reglement van de Kamer werd beslist van deze vergadering een verslag op te stellen, dat als parlementair stuk wordt gepubliceerd.

### **I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE HEER PIETER DE CREM, MINISTER VAN LANDSVERDEDIGING**

Op 5 december 2008 werd een akkoord ondertekend met de Algemene Centrale van het Militair Personeel (militair personeel), het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (civiel en militair personeel) en het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (civiel en militair personeel).

De syndicale betrekkingen worden bij Landsverdediging geregeld bij de wet van 11 juli 1978 voor het militair personeel en bij de wet van 19 december 1974 voor het burgerpersoneel. In geen van beide is in een sectoraal akkoord voorzien.

Dat akkoord vormt de neerslag van de uitvoering van de politieke oriëntatienota wat het personeel aangaat. Het geeft uiting aan de overeenstemming van de mede-ondertekenaars over het beginsel van en de timing voor een reeks maatregelen. Voorts bepaalt het uitdrukkelijk dat de punten ten uitvoer zullen worden gelegd nadat hierover onderhandelingen en/of overleg binnen de bevoegde comités hebben plaatsgevonden, alsook nadat zij aan het administratief en budgettair controleproces werden onderworpen.

Dat document is het resultaat van informele raadplegingen met de vier representatieve vakorganisaties, waarbij geen taboes golden. Het is een eenvoudig werkdocument over 22 punten waarvoor de overheid er zich toe verbindt alles in het werk te stellen om ze te verwezenlijken. Hoewel sommige daarvan kunnen worden gepreciseerd, moeten de meeste nog grondig worden onderzocht, en kunnen ze dus noch gepreciseerd, noch gebudgetteerd worden.

\*  
\*   \*

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours des réunions du 28 janvier et du 4 février 2009 de votre commission, M. Pieter De Crem, ministre de la Défense, a largement commenté l'accord qu'il a signé, le 5 décembre 2008, avec la CGPM (Centrale générale du personnel militaire), la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens Services publics) et le SLFP (Syndicat Libre de la Fonction publique). Il a ensuite procédé à un échange de vues à ce sujet avec les membres de la commission. En application de l'article 32 du règlement de la Chambre, il a été décidé que cette réunion ferait l'objet d'un rapport, publié sous forme de document parlementaire.

### **I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE M. PIETER DE CREM, MINISTRE DE LA DÉFENSE**

Le 5 décembre 2008 un accord a été signé avec la Centrale Générale du Personnel Militaire (personnel militaire), le Syndicat Libre de la Fonction Publique (personnel civil et militaire) et la Confédération des Syndicats Chrétiens des Services publics (personnel civil et militaire).

Les relations syndicales sont régies, à la Défense, par la loi du 11 juillet 1978 pour le personnel militaire et par la loi du 19 décembre 1974 pour le personnel civil. Un accord sectoriel n'est prévu ni dans l'un ni dans l'autre.

Cet accord traduit l'exécution de la note d'orientation politique en ce qui concerne le domaine du personnel. Il est l'expression de l'accord des cosignataires sur le principe et le timing d'une série de mesures. Il prévoit aussi explicitement que les points seront exécutés après négociations et/ou concertation au sein des comités compétents et, après avoir été soumis au processus de contrôle administratif et budgétaire.

Ce document résulte de consultations informelles sans tabou, avec les quatre organisations syndicales représentatives. C'est un document de travail simple, portant sur 22 points pour lesquels l'autorité s'engage à tout mettre en œuvre pour les réaliser. Si certains d'entre eux peuvent être précisés, la plupart doivent encore être l'objet d'études approfondies et ne peuvent donc pas être précisés pas plus qu'ils ne peuvent être budgétés.

\*  
\*   \*

1. Het eerste punt betreft de verhoging van de eindejaarstoelage voor het militair personeel. Er moet aan worden herinnerd dat het door de minister bevoegd voor Personeel en Organisatie (P&O) uitgevaardigde besluit voor het administratief overheidspersoneel geldt en niet voor het militair personeel. De minister van Landsverdediging heeft dus het initiatief genomen om aan het militair personeel dezelfde verhoging toe te kennen. De wettelijke grondslag is gevonden, de toelage is op tijd betaald, de verhoging is geboekt in de korf voor de perequatie van de militaire pensioenen, en de begrotingsmiddelen zijn gevonden. De vakorganisaties hebben het project eenparig goedgekeurd.

2. Aangezien de minister bevoegd voor P&O het bedrag van de kilometervergoeding heeft aangepast, werden bij het departement de noodzakelijke maatregelen genomen opdat aan het militair personeel dat die tarifiering genoot, dezelfde herziening te beurt valt. Ook die maatregel is dus verwezenlijkt.

3. De instelling van een vrijwillige opschorting van de prestatie is een feit, op eenparig advies van alle vakorganisaties. De wettelijke grondslag werd vastgelegd bij de wet houdende diverse bepalingen (I) van 22 december 2008.

De militair van het actief kader kan een vrijwillige opschorting van zijn prestaties tot zijn oppensioenstelling verkrijgen op voorwaarde dat hij:

- daartoe een aanvraag indient;
- op de datum waarop zijn opschorting ingaat, minstens 50 jaar oud is;
- nog ten hoogste vijf jaar van de normale datum van oppensioenstelling verwijderd is.

Naast die belangrijkste voorwaarden, mag de militair niet behoren tot bepaalde specifieke en zeldzame competentieprofielen zoals: preventieadviseur, verpleegkundige, piloot,...

Een beroepsprocedure werd in dit kader voorzien.

Het aantal militairen dat een vrijwillige opschorting van de prestaties kan verkrijgen wordt vastgelegd per kalenderjaar en per personeelscategorie. Het wordt gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*. Voor dit jaar zullen er 25 plaatsen voor lagere officieren worden voorzien, 25 voor opper- en hoofdofficieren, 350 voor onderofficieren en 350 voor de personeelscategorie van de vrijwilligers.

1. Le premier point concerne l'augmentation de l'allocation de fin d'année pour le personnel militaire. Il faut rappeler que l'arrêté pris par la ministre compétente en matière de P&O (Personnel et Organisation) vise le personnel de la fonction publique administrative et ne vise donc pas le personnel militaire. Le ministre de la Défense a donc pris l'initiative d'octroyer la même augmentation au personnel militaire. La base légale a été trouvée, l'allocation a été payée à temps, l'augmentation a été comptabilisée dans la corbeille pour la péréquation des pensions militaires et les moyens budgétaires ont été trouvés. Le projet a été approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales.

2. La ministre compétente en matière de P&O ayant adapté le montant de l'indemnité kilométrique, les mesures nécessaires ont été prises au sein du département afin que le personnel militaire qui bénéficiait de cette tarification, bénéficie de la même révision. Cette mesure est donc elle aussi réalisée.

3. L'instauration d'un système de suspension volontaire des prestations a été réalisé avec l'avis unanime de toutes les organisations syndicales. La base légale a été créée dans la loi portant des dispositions diverses du 22 décembre 2008.

Le militaire du cadre actif peut obtenir une suspension volontaire de ses prestations jusqu'à sa mise à la pension, à condition:

- d'introduire une demande à cet effet;
- d'être âgé d'au moins 50 ans à la date à laquelle la suspension prend cours;
- d'être à cinq ans au plus de la date normale de la mise à la pension.

Outre ces conditions principales, le militaire ne peut appartenir à certains profils de compétences spécifiques et rares, comme conseiller en prévention, infirmier, pilote,...

Une procédure de recours a été prévue dans ce cadre.

Le nombre de militaires pouvant obtenir une suspension volontaire des prestations est fixé par année civile et par catégorie de personnel. Il est publié au *Moniteur belge*. Pour cette année, 25 places seront prévues pour des officiers subalternes, 25 pour des officiers généraux et supérieurs, 350 pour des sous-officiers et 350 pour la catégorie de personnel des volontaires.

Voor de beoordeling van de kandidaturen worden de militairen gerangschikt rekening houdend, op 1 januari van het kalenderjaar waarop de kandidatuur wordt ingediend:

- met het aantal volle maanden die ze verwijderd zijn van hun normale datum van oppensioenstelling van het laagste naar het hoogste; en
- met hun leeftijd, van de oudste naar de jongste, in geval van een gelijk aantal volle maanden.

Prioriteit wordt dus gegeven aan degenen die het dichtst bij hun normale datum van oppensioenstelling zijn.

Tijdens de vrijwillige opschorting neemt de militair niet meer deel aan de bevordering. Een wedde wordt hem toegekend die overeenstemt met 75% van de bezoldiging die hij zou ontvangen, indien hij niet in vrijwillige opschorting van de prestaties zou zijn. Dit geldt ook voor het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

De militair mag gedurende de periode van VOP (vrijwillige opschorting van de prestaties) een beroepsactiviteit uitoefenen. Indien de inkomsten uit deze beroepsactiviteit bepaalde grenzen overschrijden, zoals bepaald in de wet houdende de regeling van de cumulatie van pensioenen van de openbare sector (wet van 5 april 1994 houdende regeling van de cumulatie van pensioenen van de openbare sector met inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een beroepsactiviteit of met een vervangingsinkomen) dan wordt de wedde (de voornoemde 75%) verminderd op dezelfde wijze als bedoeld in dezelfde wet.

De VOP mag worden toegestaan voor het kalenderjaar waarin deze wet in werking treedt, namelijk 2009, en voor de vier daaropvolgende kalenderjaren met andere woorden tot 2013.

Het is dus een tijdelijke maatregel die Defensie helpt om de scheefgegroeide situatie inzake de verdeling van de middelen over de grote traditionele uitgavendomeinen – Personeel, Werking, Investerings – effectief en structureel bij te sturen.

Het syndicaal overleg over de VOP werd afgesloten met een protocolakkoord van de vier vakorganisaties.

4. De schrapping van het oriëntatiepunt en van de massale interne overgang leiden tot de herziening van het gemengde loopbaanconcept (GLC). Ter herinnering: het oriëntatiepunt zette een punt achter het eerste deel van de loopbaan van de militair. Na een zware en onzekere procedure ging de militair dan de mogelijkheid

Pour l'appréciation des candidatures, les militaires sont classés, tenant compte au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile de l'introduction de la candidature:

- du nombre de mois entiers qui les séparent de la date normale de leur mise à la pension, par ordre croissant;
- de leur âge, du plus âgé au plus jeune, en cas d'égalité du nombre de mois entiers.

La priorité est donc donnée à ceux qui sont les plus proches de la date normale de leur mise à la pension.

Pendant la suspension volontaire, le militaire ne participe plus à la promotion. Il lui est attribué un traitement correspondant à 75% de la rémunération qu'il percevrait s'il n'avait pas opté pour une suspension volontaire de ses prestations. Il en va de même pour le pécule de vacances et la prime de fin d'année.

Le militaire peut exercer une activité professionnelle pendant la période de SVP (suspension volontaire des prestations). Si les revenus de cette activité professionnelle dépassent certaines limites, prévues dans la loi du 5 avril 1994 régissant le cumul des pensions du secteur public avec des revenus provenant de l'exercice d'une activité professionnelle ou avec un revenu de remplacement, le traitement (les 75% précités) est diminué de la manière prévue par la même loi.

La SVP peut être accordée pour l'année civile au cours de laquelle cette loi entre en vigueur, à savoir 2009, et pour les quatre années civiles suivantes, à savoir jusqu'en 2013.

Il s'agit donc d'une mesure temporaire, qui aide la Défense à corriger effectivement et structurellement le déséquilibre qui caractérise actuellement la répartition des moyens entre les grands domaines de dépenses traditionnels (Personnel, Fonctionnement, Investissement).

La concertation syndicale à propos de la SVP s'est soldée par un protocole d'accord signé par les quatre organisations syndicales.

4. La suppression du point d'orientation et du passage interne massif entraîne une révision du concept de carrière mixte (CCM). Pour rappel: le point d'orientation mettait un point final à la première partie de la carrière du militaire. Après une procédure lourde et incertaine, le militaire avait ensuite la possibilité de poursuivre sa

krijgen ofwel zijn militaire loopbaan voort te zetten, ofwel burgerambtenaar bij het departement te worden, ofwel het departement te verlaten. Dit systeem heeft verschillende nadelen. Ten eerste brengt de invoering ervan kosten met zich en rendeert het in begrotingstermen pas op zijn vroegst binnen tien jaar. Op het vlak van het personeelsbeheer brengt het onzekerheid met betrekking tot de voortzetting van de militaire loopbaan teweeg, waardoor deze een heel stuk minder aantrekkelijk wordt, wat negatieve gevolgen zal hebben op de rekrutering, terwijl het leger een van de belangrijkste werkgevers is en moet blijven. Er weze herinnerd aan de belangrijkheid van de rekrutering voor onze Krijgsmacht. De economische toestand van morgen en de demografische prognoses wijzen duidelijk op een aanzienlijke vermindering van het aantal jongeren die op de arbeidsmarkt komen. In een dergelijke context is een verminderde aantrekkelijkheid uit den boze.

Wat de interne overgang van 10 000 militairen naar een burgerstatuut betreft, gaat het om een interne overdracht die geen enkel voordeel op begrotingsvlak en evenmin op het vlak van de militaire werking van de Krijgsmacht oplevert.

De interne overgang van militairen naar het burgerstatuut heeft echter absoluut zin voor bepaalde militairen, die ongeschikt zijn «door het feit van de dienst» (bijvoorbeeld als gevolg van een ongeval tijdens een operatie), maar wel geschikt zijn voor bepaalde burgertaken. Die kunnen niet aan hun lot overgelaten worden. Hierop wordt verder in het akkoord teruggekomen.

De schrapping van die twee belangrijke gegevens maakt een grondige herziening van het GLC noodzakelijk. In plaats van een instrument te maken om omstreeks 2019 militairen op verplichte basis te laten afvloeien, moet dit worden uitgebouwd tot een modern beheersinstrument dat aangepast is aan de huidige operationele behoeften van de organisatie en dat aantrekkelijk is, zodat een voldoende, permanente rekrutering kan worden gewaarborgd. De inkrimping van het personeelsbestand is een actueel probleem dat dan ook zo snel mogelijk moet worden opgelost. De prioriteit op korte termijn bestaat erin de personeelsdoelstelling van 37 725 voltijdse equivalenten zo snel mogelijk te halen. Het GLC draagt niet bij tot deze doelstelling die in 2010 zal worden bereikt. En dit alles uitsluitend door vertrekken op vrijwillige basis. Zoals dat al het geval is bij onze bureaus, zal de uitdaging waarmee wij morgen worden geconfronteerd, er meer dan ooit in bestaan, niet zozeer ons personeel te laten uitstromen, dan wel om het te rekruteren en te behouden. En ook hier biedt het GLC niet de beste garanties.

carrière militaire, d'avoir un emploi de fonctionnaire civil au sein du département ou de quitter le département. Ce système présentait plusieurs inconvénients. Premièrement, son instauration aurait entraîné des frais et elle ne serait devenue rentable en termes de budget qu'après dix ans au plus tôt. Sur le plan de la gestion du personnel, il était source d'incertitude en ce qui concerne la poursuite de la carrière militaire, de sorte que celle-ci devenait nettement moins attrayante, ce qui aurait eu des conséquences négatives sur le recrutement, alors que l'armée est l'un des plus grands employeurs et doit le rester. Il y a lieu de rappeler l'importance du recrutement pour nos Forces armées. La situation économique de demain et les prévisions démographiques vont clairement dans le sens d'une diminution considérable du nombre de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi. Dans un tel contexte, il est exclu de diminuer l'attrait de la carrière militaire.

En ce qui concerne le passage interne de 10 000 militaires vers un statut civil, il s'agit d'un transfert interne qui ne génère aucun avantage sur le plan budgétaire ni au niveau du fonctionnement militaire des Forces armées.

Le passage interne de militaires vers le statut civil revêt cependant tout son sens pour certains militaires, qui sont inaptes «par le fait du service» (par exemple à la suite d'un accident au cours d'une opération), mais qui sont aptes pour certaines missions civiles. Ils ne peuvent être abandonnés à leur sort. L'accord revient ultérieurement sur ce point.

La suppression de ces deux éléments importants rend indispensable une révision en profondeur du CCM. Au lieu de créer un instrument destiné à faire partir environ 2 019 militaires sur une base contraignante, ce concept doit être développé en un instrument moderne de gestion qui soit adapté aux actuels besoins opérationnels de l'organisation et qui soit suffisamment attractif pour garantir un recrutement permanent suffisant. La réduction des effectifs est un problème actuel qu'il convient de résoudre dans les meilleurs délais. La priorité à court terme est d'atteindre le plus rapidement possible l'objectif, en termes de personnel, de 37 725 équivalents temps plein. Le CCM ne contribue pas à la réalisation de cet objectif, qui sera atteint en 2010. Et ce, exclusivement par le biais de départs volontaires. Comme c'est déjà le cas chez nos voisins, le défi auquel nous serons confrontés demain sera plus que jamais de recruter et de garder notre personnel, plutôt que de le pousser vers la sortie. Et à cet égard également, le CCM n'offre pas les meilleures garanties.

Momenteel bestudeert een werkgroep de schrapping van de twee vermelde maatregelen, alsook de coherentie tussen de maatregelen voor het vertrek op vrijwillige basis. De vakbonden wachten uiteraard vol ongeduld op de resultaten van die studies, welke hen de komende weken zullen worden voorgesteld.

Een van de aspecten van het GLC had betrekking op de bepalingen betreffende de militaire pensioenen. Terwijl het luik in verband met de individuele bijdragen die de militair moet betalen onder de voorgaande legislatuur werden ingevoerd, werden de aspecten betreffende de vaststelling van de rechten niet in uitvoering gebracht. De vakbonden hebben op deze onbillijke situatie gewezen, met het dringende verzoek de nodige maatregelen te treffen. Ook deze situatie werd al rechtgezet via de al vermelde wet houdende diverse bepalingen. Ook hier werd de concrete tekst met de vier vakbonden onderhandeld, waarover een unaniem protocolakkoord werd bereikt. Er zijn dus al vier concrete resultaten geboekt.

5. De administratie van Defensie legt de laatste hand aan een voorontwerp van wet tot uitvoering van een vrijwillige militaire dienst. Om de rekruteringsbasis te verbreden wordt een vrijwillige militaire dienst ingevoerd die zich richt tot jongeren die bijvoorbeeld een kort scholingstraject hebben afgelegd en die zich daardoor niet batig rangschikken voor de selectietesten. Defensie biedt hen een aangepaste basisvorming met soldij gedurende een viertal maanden. Tijdens deze periode behouden ze hun rechten in de sociale zekerheid zoals het recht op werkloosheidsuitkeringen, kinderbijslag of leefloon naargelang het geval.

Na vier maanden soldij wordt een wedde uitbetaald zoals voor elk actieve militair. Na afloop van de basisvorming kan de jongere kiezen voor een verlenging tijdens dewelke hij deelneemt aan oefeningen en operaties of tewerkgesteld wordt in ondersteunende diensten.

De inzet zal vanzelfsprekend functie zijn van de korte opleiding die hij genoten heeft. Hierna kan hij in een operationele functie een militaire loopbaan starten. Daarnaast kan hij de verworven ervaring gebruiken om over te stappen naar een loopbaan buiten Defensie.

De sociale aspecten worden binnen de twee weken voorgelegd aan de bevoegde ministers van de regering.

6. Bilaterale akkoorden met FOREM, VDAB, ACTIRIS, *Bruxelles Formation* en het *Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft* werden op 8 december 2008 getekend. Dit is de vijfde concrete realisatie. Het

À l'heure actuelle, un groupe de travail étudie la suppression des deux mesures mentionnées, ainsi que la cohérence entre les mesures favorisant le départ sur une base volontaire. Les syndicats attendent bien entendu avec impatience les résultats de ces études, qui leur seront présentés dans les prochaines semaines.

L'un des aspects du CCM portait sur les dispositions relatives aux pensions militaires. Alors que le volet concernant les cotisations individuelles dues par le militaire a été introduit sous la précédente législature, les aspects relatifs à la fixation des droits n'ont pas été mis en application. Les organisations syndicales ont attiré l'attention sur cette situation inéquitable en demandant instamment que les mesures requises soient prises. Cette situation a également déjà été corrigée par la loi portant des dispositions diverses précitée. Dans ce cas aussi, le texte concret a été négocié avec les quatre organisations syndicales, texte qui a fait l'objet d'un protocole d'accord unanime. Quatre résultats concrets ont donc déjà été engrangés.

5. L'administration de la Défense finalise un avant-projet de loi instituant un service militaire volontaire. Afin d'élargir la base de recrutement, un service militaire volontaire sera créé qui s'adressera aux jeunes ayant un trajet scolaire court et qui ne peuvent de ce fait se classer en ordre utile aux épreuves de sélection. La Défense leur offrira une formation de base adaptée avec une solde durant une période de quatre mois. Pendant cette période, ils conservent leurs droits à la sécurité sociale comme le droit à l'allocation de chômage, aux allocations familiales et au revenu d'intégration sociale.

A l'issue des quatre mois de solde, un traitement sera payé comme pour chaque volontaire. A l'issue de la formation de base, le jeune pourra opter pour une prolongation durant laquelle il participera à des exercices et des opérations ou sera occupé dans des services d'appui.

L'engagement sera évidemment fonction de la courte formation dont il a bénéficié. Après cela, il pourra commencer une carrière militaire dans une fonction opérationnelle. À côté de cela, il pourra utiliser l'expérience acquise pour faire une carrière en dehors de la Défense.

Les aspects sociaux seront soumis dans les deux semaines aux ministres compétents du gouvernement.

6. Des accords bilatéraux ont été signés le 8 décembre 2008 avec le FOREM, VDAB, ACTIRIS, *Bruxelles Formation* et le *Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft*. Il s'agit de la cinquième réalisation concrète.

uitgangspunt is een *win-win*-situatie voor Defensie en elk van haar partners over alle samenwerkingsdomeinen heen.

Het eerste actieplan is de erkenning door burgerinstanties van vormingen die intern worden gegeven. De bedoeling is de integratie op de arbeidsmarkt mogelijk te maken voor het personeel dat Defensie wenst te verlaten.

Een tweede actieplan is de werving van het personeel. De positie van die vijf partners is primordiaal op de arbeidsmarkt. Ze kunnen en zullen actief meewerken zowel voor de rekrutering van personeel door Defensie als voor de externe mobiliteit van het personeel van Defensie naar de burgermaatschappij.

7. Het departement legt momenteel de laatste hand aan een 4-Pijlers-concept. Het maakt deel uit van het geldelijk beloningsbeleid van Defensie, waar, naast onder andere de wedden en kwalificatie- of functiegebonden toelagen eveneens de generieke activiteitsgebonden beloning kunnen worden onderscheiden. Hiermee wordt de beloning bedoeld van prestaties die door elk personeelslid van Defensie kunnen worden uitgevoerd zonder daartoe specifiek gekwalificeerd te zijn. Het concept situeert zich volledig binnen de noties «paraatstelling» en «aanwending» van de Krijgsmacht, met eveneens inachtnaam van bepaalde activiteiten «in normale dienst», zoals de permanenties, de terugroepbaarheden en de zeedienst.

Het gaat dus om een variabele bezoldiging voor officieren, onderofficieren en vrijwilligers, gebaseerd op vier grote «omstandigheden», namelijk de uithuizigheid, de penibiliteit, het gevaar en de kaderverantwoordelijkheid.

Bij de ontwikkeling van het concept werd er nauwlettend op toegezien tegemoet te komen aan de hoofdbekommernissen van ACOS O&T (*Assistant Chief of Staff Operations & Training*). Tevens moet het systeem flexibel zijn om te kunnen inspelen op veranderende omstandigheden, de attractiviteit te bevorderen en de operationele inzet te benadrukken. Het nieuwe concept wordt voor eind februari aan de minister voorgelegd.

Het vraagstuk van de instructeurs krijgt zijn volle belang bij de opleiding van het personeel en van de rekruten in het bijzonder. Tijdens de vorige regeerperiode werd een louter geldelijke aanpak van die aan gelegenheid ontwikkeld. Toen het departement met de realiteit in het veld werd geconfronteerd, bleken al snel de beperkingen van die benadering. De minister heeft de betrokken autoriteiten van het departement gevraagd een totaalaanpak uit te bouwen, wat de enige manier is

Le point de départ est de mettre en place une situation où toutes les parties, la Défense et chacun de ses partenaires, seront gagnantes.

Le premier plan d'action concerne la reconnaissance, par les instances civiles, des formations organisées en interne. L'objectif est de permettre l'intégration sur le marché du travail du personnel qui souhaite quitter la Défense.

Le deuxième plan d'action concerne le recrutement de personnel. La position de ces cinq partenaires est primordiale sur le marché du travail. Ils peuvent participer et participeront activement au recrutement de personnel par la Défense et à la mobilité externe du personnel de la Défense vers la société civile.

7. Le département achève actuellement un système basé sur quatre piliers. Il s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération de la Défense, qui permet de distinguer, outre, par exemple, les traitements et les allocations liées aux qualifications ou aux fonctions, les rémunérations liées aux activités génériques. Il s'agit des rémunérations relatives aux prestations pouvant être exécutées par tous les membres du personnel de la Défense sans qualification particulière à cet effet. Ce système s'inscrit parfaitement dans le cadre des notions de «mise en condition» et de «mise en œuvre» des Forces armées et tient également compte de certaines activités en «service normal» telles que les permanences, les rappels et le service en mer.

Il concerne dès lors une rémunération variable pour les officiers, les sous-officiers et les volontaires basée sur quatre grands types de «circonstances»: éloignement, pénibilité, danger et responsabilité en opération.

Lors de l'élaboration de ce système, il a été scrupuleusement veillé à répondre aux préoccupations principales de ACOS O&T (*Assistant Chief of Staff Operations & Training*). En outre, le système doit être souple et permettre de réagir aux changements de circonstances, d'accroître l'attractivité et d'accentuer la dimension opérationnelle. Le nouveau système sera soumis au ministre pour la fin du mois de février.

La problématique des instructeurs prend toute son importance dans la formation du personnel et en particulier des recrues. Une approche purement pécuniaire de la question avait été développée sous la législature précédente. L'ayant confronté à la réalité du terrain, le département a très vite démontré les limites de cette approche. Le ministre a donc demandé aux autorités concernées du département de développer une approche globale, seule susceptible d'apporter une réponse

om een structurele, duurzame oplossing uit te werken voor het instructeursvraagstuk. Het totaalconcept zal na de zomervakantie aan de minister worden voorgelegd.

Een andere kwestie is die van de vaste diensten in het buitenland. Het departement heeft naast degenen die aan operaties deelnemen permanent veel personeel in het buitenland.

Daarbij kan uiteraard het voorbeeld worden aangehaald van de mensen die een korte of lange opleiding volgen, de defensieattachés en hun diensten, Eurokorps, Den Helder enzovoort. De aanwezigheid van personeel in het buitenland neemt heel wat verschillende vormen aan, waarvan sommige hier al aan bod zijn gekomen. Voorbeelden zijn de verhuizing, de huisvesting, het gezin, de kinderen, het leven in het buitenland. Met de vakorganisaties is dus overeengekomen een volledige evaluatie te verrichten om er een samenhangend alomvattend actieplan uit af te leiden.

8. Het volgend punt heeft betrekking op de medische steun en het welzijn. Voor wat de medische steun betreft, dienen de oplossingen in deze sector zeer divers te zijn. Zo is de problematiek rond de eenheidsgeneeskunde anders dan deze van de artsen-specialisten of nog de tandartsen, kinesisten en apothekers. De hervormingen die worden beoogd hebben tot doel de operationele medische steun te verzekeren met aandacht voor het aanbod waarop het personeel op dit moment beroep kan doen in België. Hiertoe werd elke tak binnen de medische steun bestudeerd door een werkgroep die onlangs de resultaten heeft overgemaakt aan de CHOD. Een actieplan is nakend. In het kader van voorgaande zal eveneens worden bekeken welke bepalingen van de wet met betrekking tot het statuut van het Medisch Technisch Korps zullen worden uitgevoerd en op welke wijze kan tegemoet worden gekomen aan de verzuchtingen van het medisch personeel.

Voor wat het welzijn betreft dient eerst opgemerkt te worden dat de «divisie» *Well Being* reeds werd gereorganiseerd tot een volwaardige ACOS zodat deze terug over alle bevoegdheden beschikt zodat ze de taken die haar werden en worden toegewezen met de nodige daadkracht kan uitvoeren. Bovendien zal aan de structuur van ACOS WB een divisie worden toegevoegd die aandacht zal schenken aan sensibilisering van de psychosociale steun in operaties, *coaching*, *welfare* en preventie. ACOS WB zal ook de verantwoordelijkheid dragen rond de oprichting van een psychosociaal platform dat een coördinerende rol zal uitoefenen in het aanbod van de psychosociale steun binnen Defensie.

structurelle durable à la problématique des instructeurs. Le concept global sera présenté au ministre après les vacances d'été.

Une autre problématique est celle des services permanents à l'étranger. Le département a en permanence un personnel nombreux présent à l'étranger en dehors des opérations.

On peut citer ici bien sûr les gens en formation de courte ou de longue durée, les attachés de défense et leurs services, l'Eurocorps, Den Helder, ... La présence de personnel à l'étranger couvre une grande diversité d'aspects dont certains ont déjà été évoqués ici. Ainsi on peut citer le déménagement, le logement, la famille, les enfants, la vie à l'étranger. Il a donc été convenu avec les organisations syndicales de faire une évaluation globale pour en déduire un plan d'action global cohérent.

8. Le point suivant a trait à l'appui médical et au bien-être. S'agissant de l'appui médical, les solutions doivent être très diverses dans ce secteur. C'est ainsi que la problématique concernant la médecine en unité se différencie de celle des médecins spécialistes ou encore des dentistes, des kinésistes ou des pharmaciens. Les réformes visées ont pour but de garantir l'appui médical opérationnel en prêtant attention à l'offre à laquelle le personnel peut actuellement recourir en Belgique. À cet effet, chaque branche de l'appui médical a été analysée par un groupe de travail qui a récemment transmis ses résultats au CHOD. Un plan d'action est imminent. Dans le cadre de ce qui précède, on examinera également les dispositions de la loi relative au statut du corps technique médical pouvant être mises en œuvre et la manière de répondre aux aspirations du personnel médical.

Pour ce qui concerne le bien-être, il convient tout d'abord de faire observer que la «division» *Well Being* a déjà été réorganisée en un ACOS à part entière, de sorte que celui-ci dispose à nouveau de toutes les compétences et puisse exécuter avec le dynamisme requis toutes les missions qui lui ont été et qui lui sont attribuées. En outre, la structure de l'ACOS WB sera complétée par une division qui s'intéressera à la sensibilisation de l'appui psychosocial opérationnel, *coaching*, *welfare* et prévention. L'ACOS WB assumera également la responsabilité de la création d'une plate-forme psychosociale qui exercera un rôle coordinateur de l'offre en matière d'appui psychosocial au sein de la Défense.

Hierbij wordt de oprichting van een Welzijnsloket voor het personeel voorzien voor de maand februari 2009, de zesde concrete realisatie.

Tot slot, wat betreft de arbeidsgeneeskunde. In april 2008 werd een audit van de arbeidsgeneeskunde opgestart. De resultaten tonen aan dat er een ruime winstmarge kan worden bereikt in de optimalisatie van de huidige werking van de verschillende arbeidsgeneeskundige cellen en de arbeidsgeneeskundige dienst in zijn geheel. Een actieplan, werd opgesteld en is reeds in uitvoering. Dit actieplan herneemt zowel personele als materiële maatregelen die het rendement van de arbeidsgeneesheren dienen te verhogen (zevende realisatie). Voorbeelden hierbij zijn een centralisatie van het IMDO (Individueel Medisch Dossier Operaties), en de informatisering van arbeidsgeneeskundige gegevens.

9. Externe mobiliteit op vrijwillige basis moet worden aangeboden aan de militair die er de mogelijkheid in ziet na een veeleisende periode op fysiek, moreel en gezinsvlak tot stabiliteit te komen.

Voor de bedoelde personeelsgroep is het nu permanent mogelijk, altijd op vrijwillige basis en binnen het statuut van rijksambtenaar, naar andere overheidsdiensten over te gaan. Het statuut van de rijksambtenaren is daartoe in die zin trouwens gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008 en de nadere regels voor de overgang naar een overheidsdienst zijn gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 november 2008 (achtste realisatie).

Er is dus een volledig statutair kader gecreëerd dat zowel aan de behoeften van de betrokken besturen kan beantwoorden als de rechten van de betrokkene militairen kan behouden. Uit recente ervaringen met Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken, Justitie en Pensioenen blijkt dat de geografische ligging van de arbeidsplaats vaak een bepalend element is voor het succes van de operatie.

De militairen moeten ook de mogelijkheid krijgen om naar de privésector te gaan. Na analyse heeft het departement duidelijk gemaakt dat een vertrekpremie nodig is.

Om redenen van budgettaire haalbaarheid zou die premie echter niet in één keer worden gestort, maar in de tijd worden gespreid over een periode van drie à vier jaar. Die maatregel zal gericht zijn op militairen met een voldoende rendementsperiode en moet het mogelijk maken dat zij makkelijker een nieuwe loopbaan aanvatten. Mocht de militair echter zijn baan verliezen, bijvoorbeeld

À cet égard, la création du Guichet du bien-être pour le personnel est prévue pour le mois de février 2009, sixième réalisation concrète.

Enfin, en matière de médecine du travail, un audit de la médecine du travail a été lancé en avril 2008. Il ressort des résultats qu'une large marge bénéficiaire peut être obtenue en optimisant le fonctionnement actuel des différentes cellules de médecine du travail et du service de médecine du travail dans son ensemble. Un plan d'action a été élaboré et est déjà mis en application. Ce plan d'action reprend des mesures à la fois personnelles et matérielles devant améliorer le rendement des médecins du travail (septième réalisation). Citons, à titre d'exemple, la centralisation du DMOI (dossier médical opérationnel individuel) et l'informatisation des données relatives à la médecine du travail.

9. La mobilité externe sur base volontaire doit être offerte au militaire qui y voit la possibilité de trouver la stabilité après une période exigeante sur le plan physique, moral et familial.

Pour le groupe de personnel visé, le passage vers d'autres services publics, toujours sur une base volontaire et dans le statut d'agent de l'État a été rendu possible de façon permanente. Le statut des agents de l'État a d'ailleurs été modifié à cette fin par l'arrêté royal du 19 novembre 2008 et les modalités de passage vers la fonction publique ont été modifiées par l'arrêté royal du 12 novembre 2008 (huitième réalisation).

Un cadre statutaire complet a donc été créé qui est susceptible de rencontrer tant les besoins des administrations concernées que de préserver les droits des militaires concernés. Les expériences récentes avec l'Intérieur, les Affaires étrangères, la Justice, les Pensions montrent que la localisation géographique de l'emploi est souvent un élément déterminant pour le succès de l'opération.

La possibilité doit aussi être offerte aux militaires de s'orienter vers le secteur privé. Après analyse, le département a mis en évidence la nécessité de l'octroi d'une prime de départ.

Pour des raisons de faisabilité budgétaire, cette prime ne serait toutefois pas versée en une fois mais répartie dans le temps sur une période de 3 ou 4 années. Cette mesure va s'adresser à des militaires ayant une période de rendement suffisante et doit leur permettre de démarrer plus facilement une nouvelle carrière. Si toutefois, le militaire devait perdre son emploi, par exemple par la

door het faillissement van zijn nieuwe werkgever, dan zal hij de mogelijkheid hebben naar het departement terug te keren.

De ontwikkeling van die maatregel is momenteel in haar eindfase. De samenhang met alle andere maatregelen in verband met de nieuwe gemengde loopbaan moet echter worden nagegaan, waarna zij aan de vakorganisaties zal worden voorgesteld.

Ook het cumulatiebeleid is herzien, zodat het de externe mobiliteit veeleer in de hand zal werken dan afremmen. Cumulatie in bedrijfssectoren waarmee Landsverdediging een samenwerkingsakkoord heeft gesloten, zal voortaan worden aanvaard in plaats van geweigerd (negende realisatie).

In de contacten die het departement heeft met andere administraties is gebleken dat de behoeften aan militair personeel niet altijd een permanent karakter hebben. Een volledige mobiliteit met verandering van statuut is soms niet nodig. Het departement heeft dus statutaire maatregelen ontworpen waarbij militairen kunnen ter beschikking worden gesteld. Een terugkeer naar Defensie moet dan mogelijk zijn. Dit beantwoordt blijkbaar aan kritische situaties waarbij een overheid een tijdelijke versterking nodig heeft. Het concept is ontworpen en wordt nu vertaald in de nodige statutaire maatregelen.

10. De wetten van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de Krijgsmacht en van 27 maart 2003 betreffende de werving van de militairen werden recent gewijzigd met het oog op een aanpassing van het wervings- en vormingsconcept van de reserve en met het oog op een betere aflijning op het statuut van de militairen van het actief kader. De voornaamste wijzigingen waren (tiende realisatie):

a. Inzake werving:

i. de mogelijkheid werd gecreëerd om militairen van het reservekader rechtstreeks in de personeelscategorie van hun keuze aan te werven terwijl ze vroeger allen eerst de hoedanigheid van reservevrijwilliger moesten hebben;

ii. de invoering van twee nieuwe types van werving op diploma, naargelang betrokkene zich al kan beroepen op een professionele ervaring of niet (Basis Bijzondere Werving en Laterale Bijzondere Werving).

b. Inzake vorming:

i. de totale duur van de basisvorming werd, per personeelscategorie, neerwaarts herzien;

faillite de son nouvel employeur, il aura la possibilité de revenir au département.

Cette mesure est actuellement au stade final de son développement. Sa cohérence avec l'ensemble des autres mesures relatives à la nouvelle carrière mixte doit toutefois être vérifiée après quoi elle sera présentée aux organisations syndicales.

La politique en matière de cumul a également été revue afin qu'elle soit un élément facilitateur de la mobilité externe plutôt qu'un frein. Ainsi les cumuls dans les secteurs d'activité avec qui la Défense a un accord de collaboration seront désormais acceptés au lieu d'être refusés (neuvième réalisation).

Il ressort des contacts entre le département et les autres administrations que les besoins en personnel militaire n'ont pas toujours un caractère permanent. Une mobilité complète avec changement de statut n'est parfois pas nécessaire. Le département a donc élaboré des mesures statutaires permettant de mettre des militaires à disposition. Un retour à la Défense doit dans ce cas être possible. Cette possibilité répond apparemment à des situations critiques dans lesquelles des autorités ont besoin de renforts temporaires. Le concept a été élaboré et est actuellement traduit en mesures statutaires.

10. Les lois du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées et du 27 mars 2003 relative au recrutement des militaires ont récemment été modifiées en vue d'adapter le concept de recrutement et de formation de la réserve et de mieux aligner le statut des militaires de réserve sur celui des militaires du cadre actif. Les principales modifications étaient (dixième réalisation):

a. En matière de recrutement:

i. il est à présent possible de recruter des militaires du cadre de réserve directement dans la catégorie de personnel de leur choix alors qu'ils devaient précédemment tous avoir la qualité de volontaire de réserve;

ii. l'introduction de deux nouveaux types de recrutement sur base du diplôme, selon que l'intéressé peut se prévaloir d'une expérience professionnelle ou non (Recrutement spécial de base et Recrutement spécial latéral).

b. En matière de formation:

i. La durée totale de la formation de base a été revue à la baisse, par catégorie de personnel;

ii. de duur en het verloop van de voortgezette vorming werden geüniformiseerd (zowel tussen de personeels-categorieën als met de militairen van het actief kader) en er werd een voortgezette vorming voor de reserve-vrijwilligers ingevoerd.

De uitvoeringsbepalingen worden nu voorzien in een ontwerp van koninklijk besluit dat dient te worden voorgelegd aan het onderhandelingscomité van het militair personeel.

De mogelijkheid om in de reserve te blijven dienen na de leeftijd van 60 jaar werd reeds gerealiseerd op het niveau van de wet (belangrijk voor bijvoorbeeld militaire dokters).

11. De personeelsplannen worden afgerond, zowel voor de parastatale instellingen als voor het departement. Zij zullen binnenkort aan de vakorganisaties worden voorgesteld.

12. De representatieve vakorganisaties van het militair personeel hebben een aanpassing gevraagd van het hun ter beschikking gestelde personeel. Zij onderstrepen de moeilijkheid om doeltreffend zowel de realisatie als de uitvoering van een almaar diverser en complexer wordende reglementering te volgen.

De minister is zich bewust van die situatie en van de constructieve en positieve rol die de vakbonden in een organisatie als die van de krijgsmacht kunnen spelen, en hij heeft ermee ingestemd de situatie te herzien.

Voor de uitoefening van hun prerogatieven beschikken de representatieve vakorganisaties (vier in aantal) over vijf vertegenwoordigers, die ten laste zijn van het departement, en over de lokale afgevaardigden, die recht hebben op maximum 35 dagen vakbondsverlof. De toestand zal met de vakorganisaties worden geëvalueerd.

13. De vakorganisaties hebben gevraagd om informatie te krijgen in het kader van het globaal infrastructuurplan. Het is inderdaad de bedoeling dat het personeelslid op voorhand verwittigd wordt over de sluiting van het kwartier waar het tewerkgesteld wordt en dat er aandacht wordt geschonken aan het sociaal onderzoek in geval van sluiting.

14. Het eerste punt voor een uitvoering in 2010-2011 betreft de grondige herziening van het disciplinair statuut. De Krijgsmacht beschikt over een specifiek disciplinair statuut dat zijn oorsprong vindt in de opdrachten van de Krijgsmacht, met name het voeren van operaties. In dit kader worden er middelen gegeven aan de lokale

ii. la durée et le déroulement de la formation continuée ont été uniformisés (tant entre les catégories de personnel qu'avec les militaires du cadre actif) et l'on a mis en place une formation continuée pour les volontaires de réserve.

Les dispositions d'exécution figurent dans un projet d'arrêté royal qui doit être soumis au comité de négociation du personnel militaire.

La possibilité de continuer à servir dans la réserve après l'âge de 60 ans a déjà été réalisée au niveau de la loi (important pour les médecins militaires, par exemple).

11. Les plans de personnel sont finalisés tant pour les parastataux que pour le département. Ils seront présentés prochainement aux organisations syndicales.

12. Les organisations syndicales représentatives du personnel militaire ont demandé une adaptation du personnel mis à leur disposition. Elles soulignent d'une part la difficulté de suivre efficacement tant la réalisation que l'exécution d'une réglementation de plus en plus diverse et complexe.

Conscient de cette situation autant que du rôle constructif et positif que peuvent jouer des organisations syndicales dans une organisation comme celle des forces armées, le ministre a accepté de revoir la situation.

Pour l'exercice de leurs prérogatives les organisations syndicales représentatives, au nombre de quatre, bénéficient de cinq représentants à charge du département et les délégués locaux bénéficient d'un maximum de 35 jours de congé syndical. Une évaluation de la situation va être faite avec les organisations syndicales.

13. Les organisations syndicales ont demandé des informations au sujet du plan d'infrastructure global. L'objectif est en effet de prévenir le membre du personnel de la fermeture du quartier où il est occupé, et d'être attentif à l'enquête sociale en cas de fermeture.

14. Le premier point à réaliser en 2010-2011 concerne la révision approfondie du statut disciplinaire. Les Forces armées disposent d'un statut disciplinaire spécifique, qui trouve son origine dans les missions de l'armée, à savoir la conduite d'opérations. Dans ce cadre, le chef local (le commandant de corps) dispose de moyens, appelés

chef (de korpscommandant) welke men de disciplinaire maatregelen noemt. Dit om toe te laten dat de korpscommandant ervoor kan zorgen dat orde en tucht de kenmerken van zijn eenheid zouden vormen.

Daarnaast bestaan er eveneens statutaire maatregelen, deze laatsten worden op een hoger niveau uitgesproken en hebben een impact op het administratief en soms geldelijk statuut van de betrokken militair. Het huidige tuchtstelsel dateert nog hoofdzakelijk van de tijd dat België over een militieleger beschikte en is dus bijgevolg deels voorbijgestreefd. In een professioneel leger heerst een andere mentaliteit waardoor een ander tuchtstelsel nodig is.

Bij de herziening van dit tuchtstelsel dient er eveneens rekening te worden gehouden met de lessen getrokken uit de afschaffing van de militaire rechtbanken. Zo verdween bijvoorbeeld bij de afschaffing van de militaire rechtbanken de verwijzing naar de korpstucht wat nu een probleem blijkt te zijn.

Er bestaat een brede consensus om die verwijzing opnieuw in te voeren. Bij deze herziening zal er ook aan *benchmarking* worden gedaan, men zal namelijk het Belgisch systeem vergelijken met wat er in andere krijgsmachten bestaat, men gaat ook een vergelijking maken met het statuut van de federale ambtenaren.

Momenteel loopt er een doctoraatsstudie met als titel «kritische analyse van het militaire tuchtrecht» aan de VUB. Deze studie zal eind 2009 worden beëindigd en zal als basis kunnen dienen voor de werkzaamheden van de werkgroep die voor de realisatie van dit punt zal moeten zorgen. De studie integreert alle aspecten die in het akkoord worden opgenomen met inbegrip van de problematiek van de verkiesbaarheid.

Aangezien de doctoraatsstudie pas einde 2009 wordt beëindigd, zullen de werkzaamheden omtrent dit punt pas vanaf begin 2010 starten en zullen moeten uitmonden in een ontwerp van wet dat vanaf midden 2010 aan de administratieve en budgettaire controle zal worden onderworpen. Er dient evenwel gemeld te worden dat voor sommige aspecten zoals bijvoorbeeld de depenalisatie van desertie, dit in samenwerking met het departement van Justitie zal moeten gebeuren.

15. Het tweede punt overgenomen in het akkoord voor een uitvoering op middellange termijn is de evaluatie van het vergoedingssysteem voor dienstverplaatsingen. Hier dient eerst vermeld te worden dat de herwaardering van de kilometervergoeding voor speciale dienstverplaatsingen reeds gebeurd is. Voor de andere verplaatsingen

mesures disciplinaires, qui lui permettent de faire régner l'ordre et la discipline dans son unité.

Il existe par ailleurs des mesures statutaires, qui sont prononcées à un niveau plus élevé et ont une incidence sur le statut administratif et parfois pécuniaire du militaire concerné. Pour l'essentiel, le régime disciplinaire actuel date encore de l'époque où la Belgique disposait d'une armée de milice. Il est par conséquent en partie dépassé. Dans une armée professionnelle, la mentalité est différente et elle requiert un régime disciplinaire adapté.

Dans le cadre de la révision de ce régime disciplinaire, il convient également de tenir compte des leçons tirées de la suppression des tribunaux militaires. Cette suppression a par exemple entraîné la disparition du renvoi à la discipline de corps, qui semble poser problème aujourd'hui.

Un large consensus s'est dégagé en faveur de la réintroduction de ce renvoi. Cette révision devra faire l'objet d'un *benchmarking*: il faudra notamment comparer le système belge avec les procédures d'autres forces armées, et établir une comparaison avec le statut des fonctionnaires fédéraux.

Actuellement, une thèse de doctorat intitulée «*kritische analyse van het militaire tuchtrecht*» est en cours à la VUB. Elle sera terminée fin 2009 et pourra servir de base aux travaux du groupe de travail qui prendra en charge la réalisation de ce point. La thèse intègre tous les aspects qui figurent dans l'accord, y compris la problématique de l'éligibilité.

Comme la thèse de doctorat ne sera prête qu'à la fin de l'année, les travaux relatifs à ce point ne débiteront qu'en 2010 et ils devront déboucher sur un projet de loi qui sera soumis à partir de mi-2010 au contrôle administratif et budgétaire. Il convient néanmoins de mentionner que pour certains aspects comme, par exemple, la dépenalisation de la désertion, ces travaux seront réalisés en collaboration avec le département de la Justice.

15. Le deuxième point repris dans l'accord pour une exécution à moyen terme est l'évaluation du système d'indemnisation pour déplacements de service. Il faut mentionner ici que la revalorisation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service spéciaux a déjà été réalisée. Pour les autres déplacements qui se

die met een eigen voertuig plaatsvinden, wordt de tussenkomst van de overheid berekend op basis van de prijs van het openbaar vervoer.

Bij de evaluatie zal er een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de personeelsleden die helemaal geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer en anderzijds de personeelsleden die in het kader van de normale dienstverplaatsingen gebruik maken van hun persoonlijk voertuig.

Bij de eerste categorie behoren de personeelsleden van wie een lichamelijke beperking niet toelaat het openbaar vervoer te gebruiken, de personeelsleden voor wie de werkplaats gelegen is op meer dan drie kilometer van de halteplaats van een openbaar vervoermiddel, de personeelsleden van wie het onregelmatig werkrooster ervoor zorgt dat zij het openbaar vervoer niet kunnen nemen of nog de personeelsleden die wegens een uitzonderlijke en dringende oproeping het openbaar vervoer niet kunnen nemen.

Voor al dit personeel dient wel opgemerkt te worden dat het koninklijk besluit betreffende het woon-werkverkeer van Ambtenarenzaken van toepassing is en dat dus elk initiatief in samenspraak met Ambtenarenzaken moet gebeuren. De evaluatie heeft tot doel om te bepalen of er voor die twee categoriën van verplaatsingen een ander vergoedingssysteem mogelijk is, evenals de budgettaire haalbaarheid van elk nieuw systeem te bestuderen.

16. Het derde punt voor de uitvoering van het akkoord in het tijdvak 2010-2011 heeft betrekking op de hervorming van de reglementering van de afwezigheden en verloven.

Dit punt maakt de externe mobiliteit aantrekkelijker voor de militairen: ze krijgen de kans educatief verlof te nemen, zoals dat reeds het geval is voor het burgerpersoneel van het departement. Daardoor kunnen zij bekwaamheden verwerven dan wel hun reeds verworven kennis aanscherpen, wat hun herinschakeling op de arbeidsmarkt ten goede komt.

Een tweede initiatief in het kader van de vrijwillige externe mobiliteit dat een impact heeft op de verlofregeling, is de toekenning van verlof of dienstvrijstelling ten behoeve van militairen die hun loopbaan buiten Defensie willen laten begeleiden.

Een derde initiatief in verband met de verlofregeling bestaat erin dat de militairen de mogelijkheid wordt geboden om, voorafgaand aan hun pensionering, in specifieke – nog nader te bepalen – omstandigheden

font avec son propre véhicule, l'intervention des autorités est calculée sur la base du prix des transports publics.

Lors de l'évaluation on établira une distinction entre les membres du personnel qui ne peuvent recourir aux transports publics, d'une part, et les membres du personnel qui utilisent leur véhicule personnel dans le cadre des déplacements de service normaux.

Appartiennent à la première catégorie les membres du personnel ayant un empêchement physique qui ne permet pas l'utilisation des transports publics, les membres du personnel dont le lieu de travail est éloigné de plus de trois kilomètres de l'arrêt de transport en commun le plus proche, les membres du personnel dont l'horaire irrégulier exclut l'utilisation des transports publics ou encore les membres du personnel qui ne peuvent utiliser les transports publics en raison d'un appel exceptionnel et urgent.

Pour tout ce personnel il convient cependant d'observer que l'arrêté royal relatif aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail en vigueur dans la Fonction publique est d'application et que toute initiative doit donc se faire en concertation avec la Fonction publique. L'évaluation a pour but de déterminer si un autre système d'indemnisation est possible pour ces deux catégories de déplacement, ainsi que d'étudier la faisabilité budgétaire de tout nouveau système.

16. Le troisième point de la rubrique 2010-2011 de l'accord porte sur la révision de la réglementation des absences et congés.

Ce point a un impact sur l'augmentation de l'attractivité de la mobilité externe du militaire en permettant au militaire, comme cela existe déjà pour le personnel civil du département, de bénéficier d'un congé éducatif. Il peut ainsi développer ou acquérir des compétences qui lui faciliteront sa réintégration sur le marché de l'emploi.

Une deuxième initiative cadrant dans la mobilité externe volontaire et ayant un impact sur la réglementation en matière de congé est l'octroi d'un congé ou d'une dispense de service au militaire souhaitant se soumettre à un système d'accompagnement de carrière se déroulant en dehors du département.

Une troisième initiative dans le domaine des congés consiste à ouvrir la possibilité au militaire dans des circonstances particulières bien précises qui restent à définir, de prendre préalablement à sa pension, des

verlofdagen op te nemen die zij om operationele redenen of om dienstredenen niet konden nemen.

Uitsluitend ten behoeve van het burgerpersoneel van het departement wordt, naar analogie van het bestaande eindeloopbaanverlof voor de militairen, voorzien in een aan het pensioen voorafgaande dienstvrijstelling van drie maanden.

Het laatste initiatief in dit verband strekt ertoe het opnemen van dienstvrijstellingen van het departement te versoepelen, door te voorzien in de mogelijkheid die dagen van dienstvrijstelling in compensatie-uren om te zetten.

Het onderdeel «verlofregeling» is een voorbeeld van de maatregelen voor het tijdvak 2010-2011 die reeds vanaf 2009 zouden kunnen worden uitgevoerd, althans op voorwaarde dat het gaat om maatregelen die onder de exclusieve bevoegdheid van Defensie vallen.

17. De volgende rubriek, die betrekking heeft op de taalpremies, is eveneens deels ingebed in het streven naar het bevorderen van de externe mobiliteit. Dat vraagstuk houdt enerzijds verband met de verschillende kennisniveaus van een andere taal dan de moedertaal, en anderzijds met het bedrag en de nadere regels voor de toekenning van de premie die aan die kennis verbonden is.

Wat het aspect van de kennis van een andere taal dan de moedertaal betreft, worden momenteel anomalieën vastgesteld. Zo moet een militair met een grondige kennis van de tweede taal die ambtenaar wordt bij de federale overheid, de examens voor de kennis van die taal opnieuw afleggen om in aanmerking te komen voor een tweetaligheidspremie. Samen met Ambtenarenzaken werd bekeken hoe dat knelpunt kon worden weggewerkt. Die denkoefening moet echter worden overgedaan omdat inmiddels een Europese richtlijn terzake is bekendgemaakt.

Het voormelde initiatief strekt er derhalve toe na te gaan in welke mate de verschillende taalkennisniveaus kunnen worden gelijkgesteld. Op termijn zou zulks moeten leiden tot de erkenning van erkende taalexamen centra.

In dat verband wordt opgemerkt dat de taalexamens die door de politiediensten worden georganiseerd, reeds zijn gelijkgesteld met die van Defensie; dat is ook het geval met die van de politiediensten en die van de overheid. De taalexamens van Defensie en die van de overheid staan evenwel nog steeds los van elkaar. Aangezien

jours de congé dont il n'a pu bénéficier pour des raisons opérationnelles ou de service.

La mesure suivante bénéficie exclusivement au personnel civil du département et prévoit d'accorder préalablement à la pension, une dispense de service de 3 mois par analogie au congé de fin de carrière existant pour les militaires.

Enfin, la dernière initiative dans ce domaine doit permettre d'introduire plus de souplesse dans la prise des dispenses de service du département en permettant de les transformer en heures de récupération.

Le domaine des congés constitue un exemple de points de la rubrique 2010-2011 qui pourraient déjà être exécutés dès 2009, ceci est réalisable pour les mesures qui sont de la compétence exclusive de la Défense.

17. La rubrique suivante est également partiellement liée à l'effort de mobilité externe, elle concerne les primes linguistiques. Cette problématique porte sur deux domaines, d'une part les différents niveaux de connaissance d'une autre langue que la langue maternelle et d'autre part le montant et les modalités d'octroi de la prime liée à ce niveau de connaissance.

Dans le premier domaine nous constatons actuellement des anomalies. Ainsi un militaire possédant la connaissance approfondie de la seconde langue doit repasser les examens de la seconde langue s'il souhaite bénéficier d'une prime de bilinguisme lorsqu'il devient agent de la fonction publique fédérale. Une initiative en la matière avait été lancée en collaboration avec la Fonction publique mais les résultats doivent être revus suite à la parution d'une directive européenne en la matière.

L'initiative vise donc à développer des équivalences entre les différents niveaux de connaissance linguistique ce qui à terme devra aboutir à la reconnaissance de centres agréés pour le passage d'examens linguistiques.

A ce titre, il est à remarquer qu'il existe déjà des équivalences entre les examens linguistiques de la police et ceux de la Défense et d'autre part entre ceux de la police et de la fonction publique mais le lien Défense fonction publique n'existe pas. Outre le bilinguisme, la Défense par sa participation aux états-majors internationaux ainsi

Defensie deelneemt aan internationale staven en operaties, heeft het departement niet alleen een tweetaligheids-, maar zelfs een meertaligheidsprobleem.

De besprekingen in verband met de herziening van het bedrag en de nadere toekenningsregels van de taalpremies zullen van start gaan nadat de resultaten van het overleg over de taalexamens bekend zijn. Ook op dat punt zal in een *benchmarking* worden voorzien, evenwel zonder daarbij de budgettaire realiteit van het departement uit het oog te verliezen.

18. Het volgend punt dat bijzondere aandacht verdient, is de problematiek van de arbeidsongevallen en arbeidsziekten. Omwille van de specificiteit van het militair beroep zoals bijvoorbeeld het inzetten van troepen in het buitenland met alle risico's die hierbij komen kijken, dient er een specifiek systeem van erkenning, vergoeding, en zo verder voor de militairen te bestaan. Dit systeem bestaat maar dient te worden verbeterd. Hierbij moet in de eerste plaats de definitie van arbeidsongevallen en arbeidsziekten worden verduidelijkt.

Daarnaast dient de erkenningsprocedure van die ongevallen of ziekten te worden geëvalueerd. Het kan bijvoorbeeld niet zijn dat een militair die tijdens een operatie in het buitenland gewond raakt volledig alleen een enorm aantal administratieve procedures moet doorlopen, vooraleer hij een beroep kan doen op steun van Defensie. Er moet wel een administratieve procedure bestaan maar die moet rekening houden met het feit dat dit type van ongevallen in het buitenland gebeuren met alle gevolgen van dien zoals bijvoorbeeld een hospitalisatie in een buitenlandse ziekenhuis.

In ieder geval dient het uitgangspunt te zijn dat het betrokken personeelslid geen enkel financieel of sociaal nadeel mag ondervinden van een arbeidsongeval of arbeidsziekte onafhankelijk van de plaats waar dit gebeurt.

Het kan bijvoorbeeld niet zijn dat indien men het betrokken personeelslid in het militair hospitaal niet kan of niet meer kan helpen, hijzelf voor alle kosten moet opdraaien, zowel voor de geneeskundige zorgen als voor de revalidatie.

De studie dient ook uit te wijzen hoe men een onderscheid dient te maken tussen die specifieke ongevallen of ziektes en andere ongevallen of ziektes zodanig dat die eerste geen enkele impact hebben op het verder verloop van de loopbaan van betrokken personeelslid. Er dient eveneens een soepel aangepast arbeidsregime te worden opgesteld, zodanig dat de personeelsleden die getroffen zijn geweest door een arbeidsongeval of een arbeidsziekte zo soepel mogelijk hun beroepsactiviteiten

qu'aux opérations, se trouve également confrontée à un problème de multilinguisme.

Dans le deuxième domaine, qui démarrera lorsque les résultats du premier domaine seront connus, il s'agira de revoir les montants des primes linguistiques ainsi que les modalités de leur octroi. Dans ce domaine également un *benchmarking* sera effectué tout en gardant à l'esprit la réalité budgétaire du département.

18. Le point suivant qui mérite une attention particulière concerne la problématique des accidents du travail et des maladies professionnelles. Eu égard à la spécificité du métier de militaire, comme le déploiement de troupes à l'étranger avec tous les risques que cela implique, il faut qu'il y ait un système spécifique de reconnaissance, de rétribution, etc., à l'intention des militaires. Le système existe déjà mais doit être amélioré. Il s'agit avant toute chose de clarifier la définition d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Parallèlement à cela, il y a lieu d'évaluer la procédure de reconnaissance de ces accidents ou maladies. Ainsi, il est inacceptable qu'un militaire blessé dans le cadre d'une opération à l'étranger doive affronter seul une montagne de procédures administratives avant de pouvoir faire appel au soutien de la Défense. Une procédure administrative est nécessaire mais elle doit tenir compte du fait que ce type d'accident s'est produit à l'étranger avec toutes les conséquences qui en découlent, telles qu'une hospitalisation dans un établissement hospitalier étranger, par exemple.

En tout état de cause, il faut partir du principe que l'intéressé ne peut subir aucun préjudice financier ou social consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, quel que soit le lieu où l'accident s'est produit ou le lieu où la maladie a été contractée.

Il serait inadmissible, par exemple, que, lorsque l'hôpital militaire ne peut pas ou plus lui venir en aide, le militaire doive supporter lui-même l'ensemble des frais, tant en matière de soins médicaux que de rééducation.

L'étude devra également démontrer comment différencier ces accidents ou maladies spécifiques d'autres accidents ou maladies, de manière à ce que les premiers n'aient aucune incidence sur la suite de la carrière du membre du personnel concerné. Il faut également développer un régime de travail souple et adapté, de sorte que les membres du personnel qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle puissent reprendre leurs activités professionnelles de la

kunnen hervatten. Wanneer blijkt dat er voor een betrokken militair geen herklasseringsmogelijkheden zijn in de hoedanigheid van militair en dat betrokkene de wens uit in het departement te blijven, moet hem de mogelijkheid worden aangeboden om een interne transfer te doen binnen het departement.

De studie van deze problematiek omvat verschillende domeinen en zal dienen te gebeuren in samenwerking met andere departementen wat een zekere tijd zal vergen. Zij zal uitmonden in een wettelijk initiatief.

Een laatste punt betreft de problematiek van de wezen van samenwonenden. Ten gevolge van het ongeval in Libanon in 2007 is gebleken dat, naargelang de levenskeuze van de ouders, niet alle wezen op dezelfde wijze werden behandeld. De keuze die door de militair en zijn (haar) partner werd gemaakt, mag niet als gevolg hebben dat de wees of de wezen uit dit koppel geboren, niet op dezelfde wijze behandeld zouden worden als wezen geboren uit een huwelijk, zoals tot nog toe wel het geval was. Ook dit probleem is reeds opgelost door het opnemen van een bepaling in de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen (elfde realisatie).

19. Het volgend luik van de uitvoering 2010-2011 van het akkoord heeft betrekking op de weddeschalen en het geldelijk statuut. Het is duidelijk dat de weddes van de militairen marktconform moeten zijn en blijven. Dit aspect speelt een belangrijke rol bij de werving van de jonge militairen.

Het aspect van de wedde speelt eveneens een belangrijke rol in het kader van de vrijwillige externe mobiliteit. De aanpassing van het geldelijk statuut vormt dus een moeilijke evenwichtsoefening.

Als men het heeft over de integratie van bepaalde toelages in de wedde, mag men nooit de impact op de pensioenen vergeten.

Hier dient wel vermeld te worden dat sedert januari 2009 drie toelages in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen zonder weliswaar dat zij in de wedde worden opgenomen. Vooraleer de herziening van het pecuniair statuut afgerond kan worden, dienen eerst de nieuwe loopbanen, die in het kader van het nieuw statuut worden ingevoerd, te worden vastgelegd. Het is namelijk zo dat het al dan niet invoeren van nieuwe graden een impact op het geldelijk statuut heeft. Maar ook het loopbaanverloop kan een impact hebben op het geldelijk statuut van het personeel.

Bij deze herziening kan Defensie niet alleen handelen, de akkoorden van Pensioenen, Ambtenarenzaken en

manière la plus souple possible. Lorsqu'il apparaît qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement en qualité de militaire pour l'intéressé et que ce dernier exprime le souhait de rester dans le département, il faut lui donner la possibilité d'opérer une mutation interne au sein du département.

L'étude de cette problématique englobe différents domaines et devra avoir lieu en collaboration avec d'autres départements, ce qui demandera un certain temps. Elle débouchera sur une initiative législative.

Un dernier point concerne la problématique des orphelins nés de cohabitants. À la suite de l'accident au Liban en 2007, il s'est avéré qu'en fonction du choix de vie des parents, tous les orphelins n'étaient pas traités de la même manière. Le choix effectué par le militaire et sa (son) partenaire ne peut entraîner un traitement différent de l'orphelin (des orphelins) né(s) de ce couple par rapport aux orphelins nés d'un mariage, comme c'était le cas jusqu'à présent. Ce problème a également déjà été résolu au moyen de l'insertion d'une disposition dans la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses (onzième réalisation).

19. Le volet suivant de l'exécution 2010-2011 de l'accord concerne les échelles de traitement et le statut pécuniaire. Il est clair que les rémunérations des militaires doivent être et rester en conformité avec le marché. Cet aspect joue un rôle important lors de l'engagement de jeunes militaires.

L'aspect de la rémunération joue également un rôle important dans le cadre de la mobilité externe volontaire. L'adaptation du statut pécuniaire représente donc un exercice d'équilibre difficile.

Lorsqu'on parle d'intégrer certaines allocations dans la rémunération, il ne faut jamais oublier l'impact sur les pensions.

En l'occurrence, il convient toutefois de mentionner que, depuis janvier 2009, trois allocations sont prises en compte pour le calcul de la pension sans qu'elles soient pour autant intégrées dans la rémunération. Avant que la révision du statut pécuniaire puisse être clôturée, il convient d'abord de déterminer les nouvelles carrières qui seront instaurées dans le cadre du nouveau statut. En effet, l'instauration ou non de nouveaux grades a un impact sur le statut pécuniaire. Mais l'évolution de la carrière peut également avoir un impact sur le statut pécuniaire du personnel.

Pour cette révision, la Défense ne peut agir seule: les accords des Pensions, de la Fonction publique et du

Begroting zijn noodzakelijk en er dient op elk moment rekening te worden gehouden met de budgettaire haalbaarheid van deze herziening.

20. Het volgende punt van het akkoord heeft betrekking op de valorisering van de deelname aan operaties en van de operationaliteit. Aangezien de deelname aan de operaties en de operationaliteit eigen zijn aan het beroep van militair, spreekt het vanzelf dat die aspecten belangrijk zijn voor zijn loopbaan. Die valorisering mag niet beperkt blijven tot het louter financiële aspect van het militaire statuut, maar moet tevens rekening houden met tal van andere aspecten, zoals bevorderingen.

Voor een veeleisend beroep als dat van militair moet de betrokkene bepaalde offers brengen. Daar staat dan wel tegenover dat de militair geen sociaal noch financieel nadeel mag lijden indien hij een arbeidsongeval heeft of een beroepsziekte oploopt. Bovendien staat het buiten kijf dat de deelname aan de operaties en de operationaliteit van de militair moeten worden vergoed.

Die aspecten zouden bijvoorbeeld in rekening kunnen worden gebracht bij een eventuele overgang naar de hogere personeelscategorie (sociale promotie). Die valorisering kan tevens op een materiële wijze worden ingevuld, bijvoorbeeld door te voorzien in de vereiste uitrusting, want om aan welbepaalde operaties deel te kunnen nemen, moet de militair soms over een specifieke uitrusting beschikken. In de praktijk blijkt echter dat onvoldoende gratis materiaal beschikbaar is, zodat de betrokkenen het op eigen kosten moeten aanschaffen.

21. Het voorlaatste punt heeft betrekking op het vakantiegeld van de gepensioneerde militairen. Deze laatsten ontvangen vakantiegeld vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dit betekent dat de militairen die in het algemeen op 56 jaar gepensioneerd worden of vroeger omwille bijvoorbeeld van lichamelijke ongeschiktheid, tussen het moment waarop zij op pensioen zijn en de leeftijd van 60 jaar, geen recht op vakantiegeld hebben.

Deze beslissing is een regel van de minister van Pensioenen en vloeit voort uit het pensioenstelsel van de arbeiders die op de leeftijd van 60 jaar op pensioen worden gesteld. De minister heeft zich tegenover de vakbonden geëngageerd om een nieuw dossier hieromtrent bij Pensioenen in te dienen wel wetende dat de eindbeslissing bij Pensioenen ligt.

22. Het laatste punt van het akkoord betreft de aanduiding en het verlies van de hoedanigheid van korpsadjutant en van korpskorporaal. Momenteel bestaan er richtlijnen betreffende deze twee functies maar blijkaar blijven er problemen bestaan bij de aanduiding en het verlies van de hoedanigheid. Daarom zal er een

Budget sont nécessaires et il convient de tenir compte à tout moment de la faisabilité budgétaire de cette révision.

20. Le point suivant de l'accord porte sur la valorisation de la participation aux opérations et de l'opérationnalité. La participation aux opérations et l'opérationnalité constituent la spécificité du métier militaire il est dès lors logique qu'elles jouent un rôle important dans le déroulement de la carrière du militaire. Cette valorisation ne peut pas se limiter au volet pécuniaire du statut militaire mais doit avoir un impact sur bien d'autres domaines tels que par exemple celui de l'avancement.

Le métier de militaire est un métier exigeant qui nécessite certains sacrifices tout comme il est logique que le militaire ne subisse aucun inconvénient social ou financier d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il est tout aussi logique que la participation aux opérations et l'opérationnalité soient récompensées.

Ainsi on peut par exemple songer à prendre ces aspects en considération dans le cadre d'un éventuel passage vers la catégorie de personnel supérieur (promotion sociale). Cet aspect peut également se concrétiser par des éléments matériels. Il est par exemple apparu que dans certains cas la participation à une opération nécessite un équipement spécifique mais que la quantité reprise dans la dotation gratuite est insuffisante et que les intéressés doivent se procurer cet équipement à leurs propres frais.

21. Le dernier point concerne le pécule de vacances des militaires pensionnés. Ils perçoivent le pécule de vacances à partir de l'âge de 60 ans. Cela signifie que les militaires qui sont généralement pensionnés à l'âge de 56 ans ou plus tôt, par exemple, en raison d'une incapacité physique, n'ont pas droit au pécule de vacances entre leur mise à la pension et l'âge de 60 ans.

Cette décision est une règle du ministre des Pensions et découle du régime de pension des ouvriers qui sont admis à la pension à l'âge de 60 ans. Le ministre s'est engagé vis-à-vis des syndicats à introduire un nouveau dossier à ce propos auprès de l'administration des Pensions, tout en sachant que la décision finale relève des Pensions.

22. Le dernier point de l'accord concerne l'attribution et la perte de la qualité d'adjutant de corps et de caporal de corps. Des directives existent actuellement concernant ces deux fonctions, mais il s'avère que l'attribution et la perte de la qualité posent toujours problème. Aussi une procédure objective et transparente sera-t-elle prévue

objectieve en transparante procedure worden voorzien voor zowel de aanduiding als het verlies van de hoedanigheid van respectievelijk korpsadjutant en korpskorporaal.

\*  
\*   \*

Die 22 punten maken deel uit van het akkoord. Toch moet worden gepreciseerd dat het in aanmerking nemen van verschillende punten in een akkoord geenszins de verwezenlijking verhindert van bepaalde projecten naast dat akkoord. Een dergelijk akkoord mag zeker geen rem zetten op andere initiatieven. Integendeel, het heeft tot doel een dynamiek op gang te brengen en in goede banen te leiden, alsook een coherente uitbouw van het beleid te waarborgen. Zo kan, parallel met de initiatieven die in het akkoord passen, voort concreet werk worden gemaakt van de initiatieven in andere statutaire aangelegenheden.

Binnen de DGHR (*Directoraat-generaal Human Resources*) staan nog andere maatregelen op stapel die geen statutaire gevolgen hebben. Zo wordt momenteel gewerkt aan een herziening van de organieke tabellen. Aldus moet het mogelijk worden maximum 37 725 functies over die organieke tabellen te spreiden, wat vandaag nog niet het geval is.

Zoals in het akkoord wordt gepreciseerd, worden de bonden regelmatig op de hoogte gehouden van de voortgang van die werkzaamheden.

## II. — GEDACHTEWISSELING

### A. Vragen van de leden

*De heer André Flahaut (PS)* stelt vast dat het vooral om een opsomming van goede voornemens gaat. Het voornaamste is echter te weten hoe en wanneer die zullen geconcretiseerd worden. De minister geeft zelf toe dat het niet gaat om een echt sectoraal akkoord, maar om een akkoord met een «politieke» draagwijdte dat afhangt van de goede wil van de regering, dat enkel door drie van de vier vakorganisaties werd ondertekend en dat steunt op vertrouwen. Misschien zal het volledig of gedeeltelijk worden uitgevoerd maar dat hangt dan weer af van de levensduur van de regering en van de wisselvalligheden van het politieke bedrijf. Er dient rekening mee gehouden te worden dat de uitvoering van dergelijke maatregelen de nodige tijd behoeven.

à la fois pour l'attribution et pour la perte de la qualité d'adjutant de corps et de caporal de corps.

\*  
\*   \*

Ces 22 points font l'objet de l'accord. Il faut toutefois préciser que le fait de reprendre différents points dans un accord n'empêche nullement de réaliser certains projets parallèlement à cet accord. Un tel accord ne peut nullement avoir pour effet de freiner certaines initiatives. Au contraire, il a pour but de mobiliser et de canaliser les énergies et de veiller au développement d'une politique cohérente. Ainsi, parallèlement aux travaux cadrant dans l'accord, nous poursuivrons les travaux dans d'autres domaines statutaires.

D'autres mesures sans caractère statutaire sont également prises au niveau de la DGHR (*Directorat général Human Resources*). Ainsi, une opération de révision des tableaux organiques est en cours. Elle doit nous permettre d'avoir un maximum de 37 725 fonctions réparties dans les tableaux organiques, ce qui n'est pas encore le cas à l'heure actuelle.

Comme précisé dans l'accord les syndicats seront régulièrement informés de l'état d'avancement des réalisations.

## II. — ÉCHANGE DE VUES

### A. Questions des membres

*M. André Flahaut (PS)* constate qu'il s'agit surtout d'une énumération de bonnes intentions. L'essentiel est toutefois de savoir comment et quand celles-ci seront concrétisées. Le ministre admet lui-même qu'il ne s'agit pas d'un véritable accord sectoriel, mais d'un accord ayant une portée «politique» qui dépend du bon vouloir du gouvernement, qui n'a été signé que par trois des quatre syndicats et qui repose sur la confiance. Peut-être sera-t-il exécuté en tout ou en partie mais cela dépend à nouveau de la durée de vie du gouvernement et des aléas de la vie politique. Il convient de tenir compte du fait que l'exécution de telles mesures prend un certain temps.

Vervolgens bespreekt de heer Flahaut de verschillende door de minister vermelde punten van wat, volgens de spreker, geen echt sectoraal akkoord kan worden genoemd.

Het belang van de sociale dialoog in een groot bedrijf kan niet genoeg worden onderstreept. In dit geval loopt het echter reeds van bij het begin fout: één van de vakbonden, de socialistische, kreeg zelfs geen uitnodiging voor de onderhandelingen. Vreest de minister tegengesproken te worden? Deze vakbond woonde wel een aantal technische vergaderingen bij maar besloot de tekst niet te ondertekenen.

Dit soort akkoorden wordt in de regel gesloten in een onderhandelingscomité dat een officieel orgaan is. In dit geval is ook deze regel niet nageleefd. Welke is dan de officiële en wettelijk opgelegde onderhandelingskalender van het onderhandelingscomité? Voor de uitvoering van de door de minister opgesomde punten wordt de tijdspanne van 2008 tot 2011 voorzien. Een gedeelte daarvan is echter reeds voorbij en omdat de verkiezingen normaal voor half 2011 zijn voorzien, blijft er dus nog bitter weinig tijd over om dit allemaal te realiseren. Over vele zaken moeten nog studies worden gemaakt en de budgettaire vooruitzichten scherpgesteld en voor tal van punten moet het akkoord van de minister van Begroting en de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken worden verkregen. Hoever staat het overleg met deze ministers om de maatregelen tot een goed einde te brengen? Dit zal bovendien ook nog veel tijd vergen omdat talrijke koninklijke besluiten, dikwijls vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en wetten, zeker voor statutaire personeelsaangelegenheden, zullen dienen uitgevaardigd te worden.

In verband met de eindejaarstoelage vraagt de spreker of het een volwaardige dertiende maand zal worden vergelijkbaar met wat is overeengekomen in het sectoraal akkoord van het comité B?

Inzake het gemengde loopbaanconcept (GLC) vraagt hij welk deel van de wet van 28 februari 2007 nog zal overblijven. De diensten van het departement hebben deze wet op een uitmuntende manier voorbereid, en nu wordt dit op de helling gezet, wellicht als gevolg van tegenkanting van bepaalde personeelscategorieën die dit gemengde loopbaanconcept nooit genegen waren. Kan de minister de commissie een schematisch overzicht of een inventaris bieden van de bepalingen die behouden zullen blijven en uitgevoerd, en deze die wellicht dode letter zullen blijven? De algemene beleidsnota 2009 stelt dat het akkoord expliciet en op gedetailleerde wijze de bepalingen van de wet van 28 februari 2007 dient te bevatten die zullen worden uitgevoerd met inbegrip van

M. Flahaut évoque ensuite les différents points mentionnés par le ministre de ce qui ne peut, selon l'intervenant, être qualifié d'accord sectoriel.

On ne soulignera jamais assez l'importance du dialogue social au sein d'une grande entreprise. Dans ce cas, les choses se déroulent cependant mal dès le départ: un des syndicats, le socialiste, n'a même pas reçu d'invitation pour participer aux négociations. Le ministre craint-il d'être contredit? Ce syndicat a certes assisté à une série de réunions techniques mais il a décidé de ne pas signer le texte.

Ce type d'accord est généralement conclu au sein d'un comité de négociation, qui est un organe officiel. Cette règle n'a pas été respectée non plus dans le cas présent. Quel est alors le calendrier de négociation officiel et imposé par la loi au sein du comité de négociation? L'exécution des points énumérés par le ministre est prévue durant la période 2008 à 2011. Une partie du délai est toutefois déjà écoulé et dès lors que les élections sont normalement prévues pour la mi-2011, il ne reste donc plus beaucoup de temps pour réaliser tout cela. De nombreux points requièrent encore la réalisation d'études et l'affinage des prévisions budgétaires. Beaucoup de points requièrent également l'accord du ministre du Budget et du ministre de la Fonction publique. Où en est la concertation avec ces ministres en vue de réaliser ces mesures? Tout cela prendra en outre encore beaucoup de temps dès lors qu'il faudra encore promulguer un grand nombre d'arrêtés royaux, souvent délibérés en Conseil des ministres, et de lois, à coup sûr en ce qui concerne les questions relatives au statut du personnel.

En ce qui concerne l'allocation de fin d'année, l'intervenant demande s'il s'agira d'un treizième mois à part entière comparable à ce qui a été convenu dans l'accord sectoriel du comité B.

Au sujet du concept de carrière mixte (CCM), il demande quelle partie de la loi du 28 février 2007 subsistera. Les services du département ont réalisé un excellent travail préparatoire pour cette loi, qui est à présent mise en péril, probablement par suite de l'opposition de certaines catégories de personnel qui n'ont jamais été favorables à ce concept de carrière mixte. Le ministre peut-il présenter à la commission un relevé schématique ou un inventaire des dispositions qui seront maintenues et mises en application et ce celles qui demeureront probablement lettre morte? La note de politique générale 2009 précise que l'accord fixera de manière explicite et détaillée les dispositions de la loi du 28 février 2007 qui seront mises en vigueur dont le volet

een luik over de pensioenen van de militairen. De spreker wijst op het dringend karakter.

De invoering van een nieuw systeem van vergoedingen en toelagen is gepland, alsook hun aanpassing aan de huidige opdrachten van de Krijgsmacht. Dit veronderstelt de herziening van het driepijlersysteem dat een vierpijlersysteem wordt. Op zich is dit niet slecht. De minister zou er wel moeten over waken dat al diegenen die in dezelfde omstandigheden moeten werken in het buitenland, dezelfde premies zouden krijgen. Een engagement van de minister in deze zin vindt men niet terug in het akkoord. Men is blijkbaar geneigd de vierde pijler voor het commando alleen in het leven te roepen, wat toch misplaatst zou zijn.

Inzake externe mobiliteit spreekt het akkoord van een studie van de impact van de invoering van een vertrekpremie. Kan dit verder gespecificeerd worden?

De spreker vraagt eveneens dat de minister tijdens een bijzondere vergadering van de commissie zijn globaal infrastructuurplan zou voorstellen. Dit zou zeker nuttige informatie opleveren over de sociale begeleiding naar aanleiding van de sluiting van bepaalde kwartieren. Bij sluiting dient in zo groot mogelijke mate rekening te worden gehouden met de sociale gevolgen voor het personeel (toegankelijkheid, scholen,...).

Het punt in verband met de herziening van de weddeschalen en het pecuniair statuut is zodanig geformuleerd dat een interpretatie in alle richting mogelijk is. Er is geen verbintenis aangaande de invoering van nieuwe weddeschalen in 2012. Welke toelagen zullen in de weddes worden geïntegreerd en hoe zal de link met de nieuwe graden en loopbanen worden gelegd?

Voorts verwijst de spreker, in het kader van het luik rekrutering, naar de sluiting van de defensiehuizen en de bedoeling om jongeren op voetbalterreinen, in scholen enz. te gaan opzoeken. Hij heeft grote twijfels bij het nut van deze initiatieven.

In verband met contractuele personeelsleden vraagt hij de minister om toelichting bij zijn intenties terzake.

De spreker informeert naar het *Info aids-team* dat onder de directie *Acos Well being* ressorteert. Volgens sommige bronnen zouden de activiteiten van dit team tot nul worden herleid in het Franstalige landsdeel terwijl zij in Vlaanderen verder ontwikkeld zouden worden. Is dit waar?

relatif aux pensions des militaires. L'intervenant insiste sur l'urgence de la question.

L'introduction d'un nouveau système d'indemnités et d'allocations est prévue, de même que leur adaptation aux missions actuelles des Forces armées. Ceci suppose la révision du système des trois piliers, qui devient un système de quatre piliers. En soi, cette mesure n'est pas mauvaise. Le ministre devra cependant veiller à ce que tous ceux qui travaillent dans les mêmes circonstances à l'étranger reçoivent les mêmes primes. L'accord ne porte pas trace d'un engagement en ce sens du ministre. Il s'avère que l'on serait enclin à créer le quatrième pilier pour le seul commandement, ce qui serait quand même inconvenant.

En matière de mobilité externe, l'accord évoque une étude de l'impact de l'introduction d'une prime de départ. Ce point peut-il être davantage spécifié?

L'intervenant demande également au ministre de présenter son plan global d'infrastructure au cours d'une réunion spéciale de la commission. Cela fournirait certainement des informations utiles sur l'accompagnement social dans le cas de la fermeture de certains quartiers. Lors d'une fermeture, il s'agit de tenir compte dans toute la mesure du possible des conséquences sociales pour le personnel (accessibilité, écoles,...).

Le point relatif à la révision des échelles de traitement et du statut pécuniaire est formulé de telle sorte qu'on peut l'interpréter de nombreuses manières. Il n'y a aucun engagement concernant l'instauration de nouvelles échelles de traitement en 2012. Quelles allocations seront intégrées dans les traitements et comment établira-t-on le lien avec les nouveaux grades et les nouvelles carrières?

L'intervenant évoque ensuite, dans le cadre du volet recrutement, la fermeture des maisons de la défense et l'intention d'aller trouver les jeunes sur les terrains de football, dans les écoles, etc. Il doute fortement de l'utilité de ces initiatives.

En ce qui concerne les membres du personnel contractuels, il demande au ministre d'expliquer ses intentions en la matière.

L'intervenant s'informe de l'*Info aids-team* qui dépend de la direction *Acos Well being*. Selon certaines sources, il serait mis fin aux activités de cette équipe dans la partie francophone du pays, alors qu'elles seraient développées en Flandre. Est-ce vrai?

Tenslotte verwijst hij naar de aankondiging door de minister van de vrijwillige legerdienst. De heer Flahaut stipt aan dat dit voortspuit uit een idee van hemzelf als de voorganger van de huidige minister, in de vorige regering. Hij spoort de minister wel aan om voort te maken met de concretisering ervan.

\*  
\* \*

*De heer Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen!)* betreurt het dat niet alle syndicale partners hebben ingestemd met dit akkoord. Dit betekent dat het draagvlak ervoor zeker niet maximaal is en dat zeker zou rekening moeten worden gehouden met de inhoudelijke bemerkingen van de socialistische vakbond.

De spreker zou graag inzicht krijgen in de budgettaire impact van het akkoord. Daarover blijft de uiteenzetting van de minister immers bijzonder vaag.

In verband met de idee van de vrijwillige legerdienst rijst de vraag of het de bedoeling van de minister is om jongeren reeds zeer snel uit te sturen naar buitenlandse operaties. De heer De Vriendt pleit voor zeer grote voorzichtigheid op dit gebied. Zijn fractie is er tegen dat jongeren, misschien onvoldoende voorbereid of opgeleid, naar buitenlandse risicogebieden zouden vertrekken. Hij is eigenlijk ook niet overtuigd van het sociaal nut van deze voorgestelde maatregel. Een opleiding bij Defensie komt immers niet noodzakelijk neer op een levenslange betrekking bij het departement. Daarom moet worden gezorgd voor goede aansluitingsmogelijkheden met functies die later buiten Defensie eventueel kunnen worden uitgeoefend in de civiele maatschappij. In dat geval kan die maatregel wel sociaal nuttig zijn.

\*  
\* \*

*De heer David Geerts (sp.a)* stelt ook vast, zoals de vorige sprekers, dat dit geen akkoord is dat volgens de geldende regels is tot stand gekomen. Enkel de vakbonden waarvan de minister, na een eerste voorstelling, wist dat zij akkoord gingen werden vervolgens uitgenodigd voor het overleg. Het ACOD was daar niet bij. Een echt sectoraal akkoord moet worden onderhandeld in een onderhandelingscomité. Voor de heer Geerts betreft dit een tekst zonder concrete engagementen die vaag blijft niettegenstaande de minister spreekt van realisaties bij verschillende punten. Tenslotte is er ook nog de vraag naar de budgettaire kost van dit alles.

Il renvoie ensuite à l'annonce du service militaire volontaire par le ministre. M. Flahaut souligne que cela résulte d'une idée de lui-même en tant que prédécesseur du ministre actuel, au sein du gouvernement précédent. Il exhorte le ministre à poursuivre sa concrétisation.

\*  
\* \*

*M. Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen!)* déplore que tous les partenaires syndicaux n'aient pas souscrit à cet accord. Cela signifie que l'assise de cet accord n'est certainement pas maximale et qu'il conviendrait certainement de tenir compte des remarques de fond du syndicat socialiste.

L'intervenant souhaiterait connaître l'impact budgétaire de l'accord. L'exposé du ministre reste en effet particulièrement vague en la matière.

En ce qui concerne l'idée du service militaire volontaire se pose la question de savoir si l'intention du ministre est d'envoyer très rapidement des jeunes participer à des opérations à l'étranger. M. De Vriendt recommande la plus grande prudence en ce domaine. Son groupe est opposé à ce que des jeunes, peut-être insuffisamment préparés ou formés, soient envoyés dans des régions à risques à l'étranger. Il n'est en fait pas non plus convaincu de l'utilité sociale de cette mesure proposée. Une formation à la Défense n'est en effet pas nécessairement synonyme d'un emploi à vie dans ce département. C'est pourquoi il faut assurer de bonnes possibilités de correspondance avec des fonctions qui peuvent éventuellement être exercées ultérieurement dans la société civile, en dehors du département de la Défense. Dans ce cas, la mesure pourrait effectivement être utile socialement.

\*  
\* \*

*M. David Geerts (sp.a)* constate également, comme les intervenants précédents, que ce n'est pas un accord qui a été élaboré selon les règles en vigueur. Seuls les syndicats dont le ministre savait, après une première présentation, qu'ils allaient marquer leur accord ont ensuite été invités à la concertation. La CGSP n'était pas présente. Un véritable accord sectoriel doit être négocié au sein d'un comité de négociation. Selon M. Geerts, c'est un texte sans engagements concrets qui demeure vague même si le ministre parle de réalisations sur différents points. Enfin, il y a également la question du coût budgétaire de l'ensemble de ces mesures.

Voor het overige vraagt de spreker precisering bij een aantal punten:

– Volgt de verhoging van de eindejaarstoelage die van Personeel & Organisatie (P&O) (einde 2008)?

– Hoe wordt de herwaardering van de kilometervergoeding concreet begroot?

– Bestaat er een akkoord in de schoot van de regering over de afschaffing van het oriëntatiepunt en de structurele interne overgang (wat politieke keuzes zijn) inzake het punt van de herziening van de gemengde loopbaan? De tussenkomsten van leden van de meerderheid laten eerder het omgekeerde vermoeden. Is er een akkoord met het departement van Pensioenen? De verlenging van de loopbaan om personeelsleden minder snel op pensioen te sturen was immers een belangrijke overweging bij de uitwerking van het gemengde loopbaanconcept.

– De vrijwillige legerdienst zou dienen om jongeren sneller te kunnen inzetten maar roept toch een reeks vragen op. Zij krijgen de eerste vier maanden geen loon maar een soldij die 200 à 300 euro zou bedragen. Bestaan er akkoorden met de verschillende gewestministers (omdat de jongeren in regel dienen te blijven met hun sociale zekerheidsrechten)? Wat is de effectieve inzetbaarheid van jongeren in operaties, en voor welke maximumperiode?

– Bij het punt van de invoering van een nieuw systeem van vergoedingen en toelagen wordt het driepijlersysteem vervangen door een vierpijlersysteem waarin de verantwoordelijkheid een nieuw aspect vormt. Vroeger was de hoogte van de premies afhankelijk van het soort operaties waaraan men deelnam (en ook in zekere zin reeds van de gedragen verantwoordelijkheid). De premie voor de uithuizigheid was aldus bij officieren hoger dan bij lagere graden. Vandaar de vraag wat de meerwaarde is van die extra pijler in verband met de verantwoordelijkheid? Wat is de budgettaire kost van het nieuwe stelsel?

– Is er, in het kader van de optimalisatie van de medische steun, een vergelijking gemaakt tussen het statuut van de militaire en de burgerverplegers in het departement, zeker wat de deelname aan operaties betreft? Blijkbaar genieten beide groepen een verschillende pecuniar regime. Worden deze verschillen weggewerkt? De evaluatie van het nieuw statuut van het medisch technisch korps moet zeker worden verricht en gericht zijn op het aantrekken van nieuwe krachten.

Pour le reste, l'intervenant demande des précisions sur un certain nombre de points:

– L'augmentation de la prime de fin d'année fait-elle suite à celle du Personnel & Organisation (P&O) (fin 2008)?

– Comment la revalorisation de l'indemnité kilométrique est-elle concrètement inscrite au budget?

– Existe-t-il un accord au sein du gouvernement sur la suppression du point d'orientation et le passage structurel interne (qui sont des choix politiques) en ce qui concerne le point de la révision de la carrière mixte? Les interventions des membres de la majorité laissent plutôt présager le contraire. Y a-t-il un accord avec le département des Pensions? La prolongation de la carrière en vue d'envoyer les membres du personnel moins vite à la pension était en effet une considération importante dans l'élaboration du concept de la carrière mixte.

– Le service militaire volontaire devrait permettre l'engagement plus rapide de jeunes, mais il soulève néanmoins une série de questions. Au cours des quatre premiers mois, ils ne perçoivent pas de salaire, mais une solde qui s'élèverait à 200 à 300 euros. Des accords ont-ils été conclus avec les différents ministres régionaux (dès lors que les jeunes doivent rester en règle en ce qui concerne les droits à la sécurité sociale)? Quelle est la capacité effective d'engagement des jeunes dans des opérations et pour quelle période maximum?

– En ce qui concerne l'introduction d'un nouveau système d'indemnités et d'allocations, le système des trois piliers est remplacé par un système de quatre piliers dans lequel la responsabilité constitue un nouvel aspect. Auparavant, la hauteur des primes était fonction du type d'opérations auxquelles on participait (et également, dans une certaine mesure, de la responsabilité assumée). La prime d'éloignement des officiers était donc supérieure à celle des grades inférieurs. On s'interroge dès lors sur la plus-value de ce pilier supplémentaire en ce qui concerne la responsabilité. Quel est le coût budgétaire du nouveau régime?

– Une comparaison a-t-elle été établie, dans le cadre de l'optimisation de l'appui médical, entre le statut des infirmiers militaires et civils au département, en particulier en ce qui concerne la participation aux opérations? Ces deux groupes bénéficient apparemment d'un régime pécuniaire différent. Ces différences sont-elles supprimées? Le nouveau statut du corps technique médical doit certainement être évalué et viser à attirer une nouvelle main-d'œuvre.

– In verband met de externe mobiliteit heeft de minister het over een actief beleid, maar kondigt tegelijkertijd aan dat nog tal van studies en evaluaties moeten worden gemaakt (zoals over de impact van de invoering van een vertrekpremie, enz.).

– Bestaat er een globaal infrastructuurplan en wanneer zullen de vakbonden daarover worden ingelicht?

– Onder het punt van de herziening van de reglementering van de afwezigheden en de verloven, is sprake van de invoering van een dienstvrijstelling van drie maanden. Is daaromtrent overleg geweest met Ambtenarenzaken? Wat wordt begrepen onder het opsparen van verlof en wordt terzake een onderscheid gemaakt tussen personeelsleden die al dan niet ziek zijn geweest?

– Hoe zal de herziening van de taalpremies concreet gestalte worden gegeven? Wat is de verhouding tot de regeling uit het openbaar ambt?

– Kan toelichting worden verstrekt bij de herziening van de weddeschalen en het pecuniair statuut?

– In verband met de regularisatie van de toestand van wezen van samenwonenden, bij een arbeidsongeval, vraagt de spreker naar de situatie van kinderen uit een vorig huwelijk, die in een nieuw samengesteld gezin worden beschouwd als persoon ten laste. Krijgen zij dezelfde rechten?

\*  
\*   \*

*Mevrouw Brigitte Wiaux (cdH), rapporteur*, is zich bewust van het belang van het akkoord voor het personeel, dat overigens was aangekondigd in de oriëntatienota en de algemene beleidsnota 2009. De realisatie van tal van punten zal zeer concreet tastbaar zijn voor de personeelsleden. Een budgettaire analyse is uiteraard noodzakelijk. Niettegenstaande één syndicale organisatie de tekst niet heeft ondertekend is het fundamenteel dat bij de uitvoering de vakbonden op regelmatige basis worden geïnformeerd. Een aantal aspecten werden reeds opgenomen in verschillende wetsbepalingen (bv. wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen en het door de Kamer op 27 november 2009 aangenomen wetsontwerp tot wijziging van het statuut van de militairen van het reserviekader (DOC 52 1479/001-005). De spreker zal de minister op regelmatige tijdstippen vragen om toelichting te geven over de evolutie van bepaalde dossiers zoals dit van de gemengde loopbaan of de vrijwillige legerdienst. Ook de erkenning van de vormingen en de verenigbaarheid op de verschillende

– Au sujet de la mobilité externe, le ministre parle d'une politique active tout en annonçant que nombre d'études et d'évaluations doivent encore être réalisées (comme sur l'impact de l'introduction d'une prime de départ, etc.).

– Existe-t-il un plan global d'infrastructure et quand les organisations syndicales en seront-elles informées?

– En ce qui concerne la révision de la réglementation des absences et congés, il est question de l'instauration d'une dispense de service de trois mois. Cela a-t-il fait l'objet d'une concertation avec la Fonction publique? Qu'entend-on par épargner des congés et une distinction est-elle faite en la matière entre les membres du personnel qui ont été malades et ceux qui ne l'ont pas été?

– Comment la révision des primes linguistiques sera-t-elle concrétisée? Quel est le rapport avec le régime de la fonction publique?

– La révision des échelles de traitement et du statut pécuniaire peut-elle être commentée?

– En ce qui concerne la régularisation de la situation des orphelins de cohabitants, en cas d'accident de travail, l'intervenant s'informe de la situation d'enfants d'un précédent mariage, qui sont considérés comme personnes à charge dans une famille recomposée. Bénéficient-ils des mêmes droits?

\*  
\*   \*

*Mme Brigitte Wiaux (cdH), rapporteuse*, est consciente de l'importance de l'accord pour le personnel, accord qui était d'ailleurs annoncé dans la note d'orientation et dans la note de politique générale de 2009. La réalisation de nombreux points aura des effets tangibles très concrets pour les membres du personnel. Il convient, bien sûr, d'effectuer une analyse budgétaire. Bien qu'une seule organisation syndicale n'ait pas signé le texte, il est fondamental d'informer régulièrement les syndicats lors de la mise en oeuvre. Un certain nombre d'aspects figurent déjà dans diverses dispositions légales (par exemple la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses et le projet de loi modifiant le statut des militaires du cadre de réserve adopté par la Chambre le 27 novembre 2009 (DOC 52 1479/001-005). L'intervenante demandera à intervalles réguliers au ministre de commenter l'évolution de certains dossiers, tels que ceux de la carrière mixte ou du service militaire volontaire. La reconnaissance des formations et la compatibilité aux différents niveaux de pouvoirs retiennent également

overheidsniveau's behouden haar aandacht. Hetzelfde geldt voor de problematiek van de medische ondersteuning en de arbeidsgeneeskunde.

\*  
\* \*

Ook de heer Patrick De Grootte (N-VA) vindt het spijtig dat de socialistische vakbond het akkoord niet medeondertekend heeft. Op grond van welke argumenten is dit gebeurd en kan de minister die weerleggen?

Het akkoord creëert een goed kader maar over de kosten meldt de tekst helemaal niets en tal van punten behoeven zeker nog een verdere uitwerking.

Voor het overige biedt het akkoord, voor de fractie van de spreker, voldoende waarborgen voor permanente rekrutering en maatregelen tegen de veroudering van het korps. De vrijwillige dienst kan zeker de aantrekkingskracht om bij het leger te gaan verhogen. Het leger begeeft zich hiermee op een creatieve manier op de arbeidsmarkt. De eerste vier maanden zullen de jongeren geen loon krijgen (ze verliezen ook hun uitkeringen niet) maar een soldij. Hoe hoog zal die soldij zijn? Is het waar dat die jongeren reeds in buitenlandse operaties zullen worden ingezet tijdens hun eerste jaar bij Defensie? De spreker heeft twijfels bij de haalbaarheid hiervan, of is het enkel de bedoeling de opleidingsperiode hierdoor te verkorten?

\*  
\* \*

Mevrouw Ingrid Claes (CD&V) vindt de constructieve samenwerking van de minister met de vakbonden bijzonder positief. Zij zijn het per slot van rekening die door de dagelijkse contacten met de basis goed op de hoogte zijn van de concrete problemen. Voor het overige vraagt de spreker naar de stand van zaken in verband met de uitvoeringsbesluiten van de wet betreffende de gemengde loopbaan (wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de Krijgsmacht). Kan de minister meer toelichting geven bij het nieuw pensioenstelsel (dat uit de gemengde loopbaan-regeling werd gelicht)? Kan de minister precisering geven bij een mogelijke afslanking van het opleidingscentrum van Saffraanberg en wat zijn de plannen met de opleidingen? Zal het personeel worden ingelicht?

\*  
\* \*

son attention. Il en va de même de la problématique de l'appui médical et de la médecine du travail.

\*  
\* \*

M. Patrick De Grootte (N-VA) déplore également que le syndicat socialiste n'ait pas cosigné l'accord. Quels ont été les arguments avancés à cet égard et le ministre peut-il les réfuter?

Si l'accord crée un cadre constructif, le texte lui-même est muet en ce qui concerne les coûts et il reste certainement de nombreux points à développer.

Pour le reste, l'accord offre, pour le groupe de l'intervenante, des garanties suffisantes en ce qui concerne le recrutement permanent et les mesures contre le vieillissement du corps. Le service volontaire peut certainement accroître l'attractivité de s'engager dans l'armée. L'armée fait ainsi preuve de créativité sur le marché de l'emploi. Pendant les quatre premiers mois, les jeunes ne percevront pas de salaire (mais ne perdront pas non plus leurs allocations) mais une solde. Quel en sera le montant? Est-il exact que ces jeunes prendront part à des opérations à l'étranger dès leur première année à la Défense? L'intervenante doute de la faisabilité de cette mesure et se demande si le seul but n'est pas de raccourcir la période de formation.

\*  
\* \*

Mme Ingrid Claes (CD&V) juge particulièrement positive la coopération constructive du ministre avec les syndicats. Ce sont eux qui en fin de compte sont bien informés des problèmes concrets grâce à leurs contacts quotidiens avec la base. Pour le reste, l'intervenante demande où en sont les arrêtés d'exécution de la loi relative à la carrière mixte (loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces armées). Le ministre peut-il apporter des précisions à propos du nouveau régime de pensions (qui a été retiré du système de la carrière mixte)? Le ministre peut-il donner des précisions quant à un éventuel dégraissage du centre de formation de Saffraanberg et quels sont les projets en ce qui concerne les formations? Le personnel sera-t-il informé?

\*  
\* \*

*De heer Bruno Stevenheydens (VB)* meent dat de heer Flahaut vrij harde kritiek heeft geformuleerd aan het adres van de meerderheidspartijen.

Verder stelt hij de minister volgende concrete vragen. Door middel van de vrijwillige legerdienst wil de minister jongeren die niet zijn geslaagd voor de officiële rekruterings tests toch aantrekken. Een van de oorzaken van het niet slagen zou liggen in het gemis van de juiste diploma's. Is dit daadwerkelijk de belangrijkste oorzaak? Werd de rekruterings test aangepast? Zal de lat niet te laag worden gelegd? Welke invloed heeft dit op de specialisatie in het leger? Tijdens het eerste jaar zouden de jongeren een korte opleiding krijgen en al kunnen ingezet worden in het buitenland. Welke kansen hebben zij voor een langere carrière bij het leger? Zijn er cijfergegevens beschikbaar? Zal de opleiding niet te kort en te beperkt opgevat zijn met het oog op een latere tewerkstelling in de privésector?

In april 2008 werd een audit uitgevoerd inzake de arbeidsgeneeskunde bij het departement en werd een actieplan om het rendement van de geneesheren te verhogen op het getouw gezet. Heeft dit reeds tot positieve gevolgen geleid?

\*  
\* \*

*Mevrouw Hilde Vautmans (Open Vld)* ontwaart in de tekst van het akkoord een reeks reeds eerder aangekondigde maatregelen. Voor een aantal punten is het echter nog niet helemaal duidelijk hoe zij zullen worden uitgevoerd. De minister kondigt een wijziging aan van het gemengde loopbaanconcept. Dit statuut werd echter bij wet vastgelegd met als gevolg dat een wijziging ook bij wet zal moeten gebeuren en dus in het parlement moet worden besproken en goedgekeurd. De spreekster is overtuigd van het nut van het gemengde loopbaanconcept voor de verjonging en de modernisering van de Krijgsmacht. De wijzigingen zullen die doelstellingen niet mogen hinderen.

De komende begrotingscontrole kondigt zich aan als bijzonder streng gelet op de economische toestand van het land. De spreekster vraagt de minister erover te waken dat het departement van Landsverdediging niet al te zeer zou worden getroffen door de besparingsronde omdat dan waarschijnlijk de goede werking zou worden aangetast.

Over de vrijwillige legerdienst hoort men al jaren aankondigingen gemaakt worden, maar in de praktijk komt

*M. Bruno Stevenheydens (VB)* estime que M. Flahaut a formulé des critiques assez vives à l'adresse des partis de la majorité.

Il pose ensuite les questions concrètes suivantes au ministre. Par le biais du service militaire volontaire, le ministre entend malgré tout engager des jeunes qui n'ont pas réussi les tests officiels de recrutement. Une des causes de l'échec aux tests serait le fait de ne pas posséder les bons diplômes. Est-ce réellement le principal motif d'échec? Le test de recrutement a-t-il été adapté? La barre ne sera-t-elle pas placée trop bas? Quelle incidence cela a-t-il sur la spécialisation dans l'armée? Pendant la première année, les jeunes recevraient une courte formation et pourraient déjà être engagés à l'étranger. Quelles sont leurs chances d'avoir une carrière de plus longue durée dans l'armée? Des données chiffrées sont-elles disponibles? La formation ne sera-t-elle pas conçue de façon trop courte et trop restreinte en vue d'un emploi ultérieur dans le secteur privé?

En avril 2008, un audit a été réalisé en ce qui concerne la médecine du travail dans le département et un plan d'action a été élaboré en vue d'accroître le rendement des médecins. Cela a-t-il déjà débouché sur des effets positifs?

\*  
\* \*

*Mme Hilde Vautmans (Open Vld)* relève dans le texte de l'accord une série de mesures déjà annoncées auparavant. Néanmoins, pour un certain nombre de points, on ne voit pas encore bien comment ils seront mis en œuvre. Le ministre annonce une modification du concept de carrière mixte. Toutefois, ce statut a été fixé par la loi, de sorte qu'il faudra aussi passer par une loi pour sa modification, qui devra donc être discutée et approuvée par le Parlement. L'intervenante est convaincue de l'utilité du concept de carrière mixte en vue de rajeunir et de moderniser les Forces armées. Les modifications ne devront en aucun cas entraver ces objectifs.

Le prochain contrôle budgétaire s'annonce particulièrement strict étant donné la situation économique du pays. L'intervenante demande au ministre de veiller à ce que le département de la Défense ne soit pas trop touché par les mesures d'économie, car elles en affecteraient probablement le bon fonctionnement.

Cela fait des années que la création d'un service militaire volontaire est annoncée, mais sans beaucoup de

er weinig van terecht. Waarom is dit zo? En wanneer zal dit plan uiteindelijk worden geconcretiseerd?

In verband met het infrastructuurplan zal de minister ertoe gedwongen worden om knopen door te hakken. In welke mate wordt het bestaande plan aangepast? Kan dit toegelicht worden? De ongerustheid bij het personeel moet zeker weggenomen worden.

Voor het overige staat de spreekster achter de minister bij de talrijke maatregelen die het personeel ten goede komen. Zou het echter in dit kader niet beter zijn het pecuniair statuut in zijn geheel te herzien en te verbeteren in plaats van te werken met de toekenning van allerlei premies die het geheel zeer onoverzichtelijk maken.

Tenslotte heeft mevrouw Vautmans het over de opleiding. De erkenning van de diploma's is één van de sluitstenen in dit debat. Hoeveel staan de onderhandelingen met de gemeenschappen? En wat staat er te gebeuren met de opleidingen in Saffraanberg? Volgens de media zouden deze afgebouwd worden, wat voor de nodige ongerustheid bij het personeel zorgt. De spreekster dacht echter dat Saffraanberg juist het centrum van hoogtechnologische opleidingen zou worden, in samenwerking met de private sector. Het zou een belangrijke meerwaarde vormen voor Limburg waar Defensie toch de belangrijkste werkgever is.

## B. Antwoorden van de minister

Ook al stellen sommigen dat het akkoord vaag en onduidelijk is en dat het om een opsomming van goede voornemens gaat die niet gerealiseerd zullen worden, toch kan worden beklemtoond dat alles in het werk zal worden gesteld om het uit te voeren. De eerste elf verwezenlijkingen zijn onder punt I opgesomd. De onderhandelingen over de bewuste punten hebben tot akkoorden geleid die de vier vakbonden unaniem hebben goedgekeurd, en dit na slechts één jaar van deze legislatuur.

In antwoord op de vraag van mevrouw Wiaux, zal er met de vakorganisaties over iedere maatregel afzonderlijk worden onderhandeld en iedere maatregel zal aan de administratieve en begrotingscontrole worden onderworpen. De timing van de werkzaamheden zal overeenstemmen met die uit het akkoord, namelijk de eerste 13 punten in de periode 2008-2009 en de volgende in de twee daaropvolgende jaren.

\*  
\* \*

résultats concrets. Pourquoi? Et quand ce projet sera-t-il enfin concrétisé?

En ce qui concerne le plan d'infrastructure, le ministre va devoir prendre des décisions. Dans quelle mesure le plan existant sera-t-il adapté? L'intervenante demande des précisions en la matière. Le personnel doit être rassuré.

Pour le reste, l'intervenante soutient les mesures proposées par le ministre en faveur du personnel. À cet égard, ne serait-il toutefois pas préférable de revoir et d'améliorer le statut pécuniaire dans son ensemble au lieu d'octroyer toutes sortes de primes qui rendent l'ensemble très confus?

Enfin, Mme Vautmans aborde la formation. La reconnaissance des diplômes est une des clés de voûte de ce débat. Où en sont les négociations avec les communautés? Et qu'en est-il des formations à Saffraanberg? Selon les médias, elles seraient progressivement supprimées, ce qui inquiète le personnel. L'intervenante pensait pourtant que Saffraanberg deviendrait justement le centre de formations en hautes technologies, en collaboration avec le secteur privé, ce qui présenterait une plus-value importante pour le Limbourg où la Défense est le principal employeur.

## B. Réponses du ministre

Même si certains affirment que l'accord est vague et peu clair et qu'il s'agit d'une énumération de bonnes intentions qui ne seront pas réalisées, on peut cependant souligner que tout sera mis en œuvre pour l'exécuter. Les onze premières réalisations sont énumérées sous le point I. Les négociations sur les points en question ont débouché sur des accords qu'ont adoptés à l'unanimité les quatre syndicats et ce, après seulement un an de l'actuelle législature.

En réponse à la question de Mme Wiaux, chaque mesure fera l'objet d'une négociation séparée avec les syndicats et chaque mesure sera soumise à un contrôle administratif et budgétaire. Le calendrier des activités coïncidera avec celui de l'accord, en l'occurrence les 13 premiers points durant la période 2008-2009 et les suivants au cours des deux années suivantes.

\*  
\* \*

In antwoord op de vragen van de heren Geerts, De Vriendt en De Groote kan worden gepreciseerd dat de budgettaire kosten van de verhoging van de eindejaarstoelage van het militair personeel 13 798 000 euro bedraagt voor 2008. De aanpassing van de kilometervergoeding kost 3 000 euro.

De budgettaire situatie van het departement van Landsverdediging, bij het aantreden van de huidige minister, was zeer moeilijk. In dit opzicht kan worden gewezen op de structurele maatregelen die hij getroffen heeft om de thesaurierekening te saneren. Deze bedraagt momenteel -38 miljoen euro en wordt binnenkort gebracht op -32 miljoen euro komende van -280 miljoen euro. De wet laat -55 miljoen euro toe.

Tegelijk werd de ontsparing van de personeelskosten beperkt. Aldus zijn deze kosten op één jaar tijd van 63% naar 59% van de totale begroting gedaald en de doelstelling met betrekking tot het aantal militairen en burgers voor 2015 zal reeds in 2010 worden gehaald. De personeelskosten daalden niettegenstaande de eindejaarspremie werd opgetrokken. Als de minister de wettelijke basis niet tot stand had gebracht om ervoor te zorgen dat het militair personeel het nieuwe bedrag kon ontvangen en als de budgettaire maatregelen niet waren getroffen, dan zou het militair personeel naast de verhoging van de eindejaarspremie hebben gegrepen.

\*  
\* \*

In antwoord op de vraag van de heer Flahaut stelt de minister dat wanneer de minister bevoegd voor P&O een nieuw initiatief neemt, zoals de verhoging van de eindejaarspremie of de toekenning van een dertiende maand, het militair personeel die niet automatisch krijgt. Telkens als dat het geval is, zal de minister van Landsverdediging de nodige wettelijke maatregelen nemen en zullen de nodige budgettaire middelen worden gevonden.

\*  
\* \*

Wat de vraag betreft van de dames Vautmans en Claes, en de heren Flahaut en Geerts: het GLC moet inderdaad worden aangepast en de goedkeuring van de regering zal hiervoor nodig zijn. Het GLC werd ontworpen in het begin van de jaren 2000 met het oog op een verplichte afvloeiing van militairen na het zogenaamde oriëntatiepunt.

Ter herinnering: het oriëntatiepunt zette een punt achter het eerste deel van de loopbaan van de militair. Na een zware en onzekere procedure ging de militair dan de mogelijkheid krijgen ofwel zijn militaire loopbaan voort

En réponse aux questions de MM. Geerts, De Vriendt et De Groote, on peut préciser que le coût budgétaire de l'augmentation de la prime de fin d'année du personnel militaire s'élève à 13 798 000 euros pour 2008. L'adaptation de l'indemnité kilométrique coûte 3 000 euros.

La situation budgétaire du département de la Défense nationale était très difficile lors de l'entrée en fonction de l'actuel ministre. On peut souligner à cet égard les mesures structurelles qu'il a prises en vue d'assainir le compte de trésorerie. Celui-ci s'élève actuellement à -38 millions d'euros et sera prochainement ramené à -32 millions d'euros, alors qu'il a culminé à -280 millions d'euros. La loi autorise -55 millions d'euros.

Simultanément, le dérapage des coûts de personnel a été limité. Ainsi, en un an, ces coûts ont été ramenés de 63% à 59% du budget total et l'objectif fixé pour 2015 en termes de nombre de militaires et de civils sera atteint dès 2010. Les coûts de personnel ont diminué malgré le relèvement de la prime de fin d'année. Si le ministre n'avait pas jeté les bases légales permettant au personnel militaire de percevoir le nouveau montant et si les mesures budgétaires n'avaient pas été prises, le personnel militaire n'aurait pas bénéficié de l'augmentation de la prime de fin d'année.

\*  
\* \*

En réponse à M. Flahaut, le ministre précise que lorsque le ministre compétent en matière de P & O prend une nouvelle initiative, telle que l'augmentation de la prime de fin d'année ou l'octroi d'un treizième mois, le personnel militaire n'en bénéficie pas automatiquement. Chaque fois que cela se produira, le ministre de la Défense prendra les mesures légales requises et les moyens budgétaires nécessaires seront trouvés.

\*  
\* \*

En ce qui concerne la question de Mmes Vautmans et Claes et de MM. Flahaut et Geerts: le CCM doit effectivement être adapté et cela requerra l'approbation du gouvernement. Le CCM a été développé au début des années 2000 en vue du départ obligatoire de militaires au-delà du point dit d'orientation.

Pour rappel: le point d'orientation mettait un terme à la première partie de la carrière du militaire. A l'issue d'une procédure lourde et incertaine, le militaire avait alors la possibilité de poursuivre sa carrière militaire, ou

te zetten, ofwel burgerambtenaar bij het departement te worden ofwel het departement te verlaten.

Dit systeem heeft zware nadelen. Ten eerste brengt de invoering van het systeem kosten met zich mee en rendeert het in begrotingstermen pas op zijn vroegst na tien jaar. Op het vlak van het personeelsbeheer brengt deze onzekerheid met betrekking tot de voortzetting van de militaire loopbaan teweeg waardoor deze een heel stuk minder aantrekkelijk wordt. Een vermindering van deze aantrekkelijkheid in een moeilijke economische context en in een krappe arbeidsmarkt moet worden vermeden.

Wat de interne overgang van 10 000 militairen naar een burgerstatuut betreft, heeft het geen enkel voordeel op begrotingsvlak en evenmin op het vlak van de militaire werking van onze Krijgsmacht.

Het departement heeft eerder een modern beheersinstrument nodig dat aantrekkelijkheid en rekrutering kan garanderen. Het GLC draagt niet bij tot deze doelstelling die in 2010 moet worden bereikt. Deze doelstelling wordt uitsluitend op vrijwillige basis bereikt.

Tegen 2019, zal de uitdaging niet de afvloeiing van het militair personeel zijn maar eerder de rekrutering en het behoud van dat personeel. Het GLC biedt hier ook niet de beste garanties.

De schrapping van het oriëntatiepunt is reeds gerealiseerd voor wat de pensioenen betreft. Hierbij kan worden verwezen naar artikel 35 van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen.

De schrapping van het oriëntatiepunt en van de massale interne overgang verplichten tot een noodzakelijke herziening van het gemengde loopbaanconcept.

Andere domeinen zoals de werving (bv. de werving op diploma), zoals de loopbaan (bv. de oprichting van de categorie van officier van niveau B voor de houder van een bachelor), zoals de vakrichtingen en de beoordeling van de competenties zijn domeinen die kunnen worden behouden.

Het departement bestudeert momenteel de coherentie van de verschillende blijvende maatregelen en de integratie van nieuwe maatregelen betreffende het vertrek op vrijwillige basis. Betreffende dat laatste werd een volledig wettelijk kader gecreëerd dat de overgang van een militair naar de federale departementen mogelijk maakt.

Nieuwe vertrekmogelijkheden moeten nog worden uitgewerkt.

bien de devenir agent civil au département ou bien de quitter le département.

Ce système présente d'importants inconvénients. Tout d'abord, l'instauration du système entraîne des coûts et n'est rentable, en termes budgétaires, qu'après dix ans au plus tôt. En matière de gestion de personnel, il entraîne une insécurité quant à la poursuite de la carrière militaire, celle-ci perdant alors beaucoup de son attrait. Or, il convient d'éviter de réduire cet attrait lorsque le contexte économique est difficile et le marché de l'emploi, exigü.

Quant au passage interne de 10 000 militaires au statut civil, il ne présente aucun avantage ni en matière budgétaire ni en ce qui concerne le fonctionnement militaire de nos Forces armées.

Le département a plutôt besoin d'un instrument de gestion moderne pouvant garantir l'attrait et le recrutement. Le CCM ne contribue pas à cet objectif qui doit être atteint en 2010. Cet objectif est uniquement atteint sur une base volontaire.

Pour 2019, le défi ne sera pas le départ du personnel militaire, mais plutôt le recrutement et le maintien des effectifs. Ici non plus, le CCM n'offre pas les meilleures garanties.

La suppression du point d'orientation est déjà une réalité pour les pensions. On peut renvoyer à cet égard à l'article 35 de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses.

La fin du point d'orientation et du passage interne en masse signifie qu'il faudra nécessairement revoir le concept de la carrière mixte.

D'autres domaines peuvent être conservés, comme le recrutement (par exemple le recrutement sur la base du diplôme), la carrière (par exemple la création de la catégorie d'officier du niveau B pour les titulaires d'un diplôme de bachelier), les filières de métiers et l'appréciation des compétences.

Le département étudie en ce moment la cohérence des différentes mesures restantes et l'intégration de nouvelles mesures relatives au départ sur base volontaire. Concernant ce dernier point, il est observé qu'un cadre légal complet a été créé pour permettre le passage des militaires vers les départements fédéraux.

Des nouvelles possibilités de départ doivent encore être développées.

Zo is er de mogelijkheid over te stappen naar andere overheidsdiensten (zoals de wetenschappelijke instellingen) of zelfs naar de privésector. Aan die projecten wordt gewerkt. Ze passen binnen het door de minister beoogde beleid dat erin bestaat mensen ertoe aan te zetten vrijwillig te vertrekken. Militairen die na een zowel fysiek, moreel als familiaal zware professionele carrière toe zijn aan meer stabiliteit, moeten immers de mogelijkheid krijgen die stabiliteit te verkrijgen.

In dat verband werden in 2008 de volgende cijferresultaten opgetekend:

– 112 militairen verkregen hun definitief ontslag via een definitieve overplaatsing, dan wel via een heroriëntatie of een beroepsomschakeling;

– 236 militairen werden ter beschikking gesteld of hebben een heroriëntatie of een beroepsomschakeling aangevat.

Net als in 2008 worden voor 2009 de volgende doelstellingen vooropgezet:

1. mogelijke werkgevers identificeren, teneinde het aantal potentiële overheidswerkgevers te verhogen;

2. beantwoorden aan de behoeften in de overheidsdiensten waarmee al projecten worden georganiseerd;

3. wetten uitwerken die het mogelijk maken beter in te spelen op de evolutie op de overheids- en de privémarkt.

Het vertrek van de 112 voormelde militairen heeft in 2008 een besparing van 763 000 euro opgeleverd; onder meer heeft die bijgedragen tot de vermindering van de personeelskosten van 63% tot 59% (de eerste vermindering in 20 jaar).

\*  
\* \*

In antwoord op de vraag van mevrouw Claes, volgt hierna een korte stand van zaken in verband met het nieuw militair pensioensysteem.

Sedert 1 januari 2009 is het nieuw pensioensysteem voor de militairen volledig in voege getreden, alle wettelijke bepalingen en alle koninklijke besluiten werden hiervoor ingevoerd. Dit nieuw systeem houdt zowel wijzigingen in verband met de leeftijd in, als wijzigingen met betrekking tot de manier waarop de pensioenbedragen worden berekend.

Ainsi peut être citée la possibilité de passer dans d'autres services publics comme les établissements scientifiques ou même dans le secteur privé. Ces projets sont en développement. Tout ceci cadre dans une politique de départs volontaires que le ministre veut mener. Il faut en effet donner au militaire qui aspire à plus de stabilité après une période exigeante sur le plan physique, moral et familial la possibilité d'obtenir cette stabilité.

A ce titre, les chiffres réalisés en 2008 sont les suivants:

– 112 militaires ont obtenu leur démission définitive via un transfert définitif ou par la voie d'une réorientation ou d'une reconversion professionnelle;

– 236 militaires ont été mis à disposition ou ont entamé une réorientation ou reconversion professionnelle.

Les objectifs initiaux pour 2009, comme en 2008 sont:

1. la poursuite de l'identification d'employeurs, afin d'augmenter le nombre d'employeurs publics potentiels;

2. continuer à remplir les besoins auprès des autorités publiques avec lesquelles des projets sont déjà en cours;

3. continuer le développement d'une législation permettant de mieux répondre à l'évolution des marchés public et privé.

L'économie budgétaire, résultat du départ des 112 militaires précités, est chiffrée à 763 000 euros en 2008. C'est entre autre ce chiffre qui a contribué à la diminution des dépenses de personnel (la première fois en deux décennies) de 63% à 59%.

\*  
\* \*

En réponse à la question de Mme Claes, on trouvera ci-après un bref aperçu de la situation du nouveau système de pension militaire.

Le nouveau système de pension pour les militaires est pleinement entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, toutes les dispositions légales et tous les arrêtés royaux ont été pris à cette fin. Ce nouveau système inclut tant des modifications relatives à l'âge que des modifications relatives au mode de calcul des montants de pension.

Voor wat de pensioenleeftijd betreft werd de minimumleeftijd op 56 jaar vastgelegd maar er bestaan weliswaar nog transitie maatregelen voor het personeel dat dicht bij de oude pensioenleeftijd was.

De militairen die behoren tot een categorie waarvan de pensioenleeftijd verhoogt, kunnen op verzoek, blijven dienen tot de nieuwe pensioenleeftijd. Deze pensioenen worden weliswaar beschouwd als pensioenen op leeftijdsgrens.

Een eerste belangrijke wijziging in verband met de pensioenberekening is de aanpassing van wat men het «*tantième*» noemt, dat voortaan 1/50 wordt in de plaats van 1/60. Hierbij verdwijnt ook de bonificatie in de laatste graad. Concreet betekent dit dat 1 jaar dienst recht geeft op 1/50 van het pensioen. De studiebonificaties worden voortaan beperkt tot deze van toepassing voor de ambtenaren. Specifiek voor de militairen in dienst op 1 januari 2009 en voor zover zij als militair op pensioen vertrekken en 12 jaren dienst tellen, wordt er een loopbaanbonificatie van 2 jaar voorzien.

Uiteindelijk worden de pensioenen voortaan berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaren met inbegrip van de commando-, de vormings- en de meesterschapstoelage.

\*  
\* \*

Wat de vraag betreft van de heer Geerts over de problematiek van de kinderen van samenwonenden, dient er opgemerkt te worden dat de wijzigingen die door de artikelen 53 tot 55 van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen werden aangebracht, het probleem van de kinderen van de nieuw samengestelde families gedeeltelijk regelen. Enkel de geadopteerde, erkende of natuurlijke kinderen van de militair zijn gedeckt.

Indien de militair trouwt, hertrouwt of samenwoont met een persoon die kinderen heeft van een andere partner of echtgenoot, zullen deze kinderen geen recht hebben op een vergoedingspensioen behalve indien de militair die kinderen erkent of adopteert.

\*  
\* \*

Op de vraag van de heer Flahaut over de werking van het *Info aids-team* – een thema dat evenwel buiten het akkoord valt – antwoordt de minister dat het *Team*

En ce qui concerne l'âge de la pension, l'âge minimum a été fixé à 56 ans mais il subsiste des mesures de transition pour le personnel qui était proche de l'ancien âge de la pension.

Les militaires appartenant à une catégorie dont l'âge de la pension augmente, peuvent à la demande continuer à servir jusqu'au nouvel âge de la pension. Ces pensions sont certes considérées comme des pensions par limite d'âge.

Une première modification importante en ce qui concerne le calcul de la pension est l'adaptation de ce que l'on nomme le «*tantième*», qui devient 1/50<sup>e</sup> au lieu de 1/60<sup>e</sup>. Disparaît aussi par la même occasion la bonification dans le dernier grade. Cela signifie concrètement qu'une année de service donne droit à 1/50<sup>e</sup> de la pension. Les bonifications d'études sont désormais limitées à celles qui sont applicables aux fonctionnaires. Une bonification de carrière de 2 ans est prévue spécifiquement pour les militaires en service au 1<sup>er</sup> janvier 2009, pour autant qu'ils partent à la pension en qualité de militaire et qu'ils comptent 12 ans d'ancienneté en tant que militaire.

En fin de compte, les pensions sont désormais calculées sur la base de la rémunération moyenne des cinq dernières années, y compris les allocations de commandement, de formation et de maîtrise.

\*  
\* \*

En ce qui concerne la question de M. Geerts concernant la problématique des enfants de cohabitants, il faut souligner que les modifications apportées par les articles 53 à 55 de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses règlent partiellement le problème des enfants des familles recomposées. Seuls les enfants adoptés, reconnus ou naturels du militaire sont couverts.

Si le militaire se marie, se remarie, ou cohabite avec une personne qui a des enfants d'un autre partenaire ou conjoint, ces enfants n'auront pas droit à une pension de réparation sauf si le militaire reconnaît ou adopte ces enfants.

\*  
\* \*

En réponse à la question de M. Flahaut sur le fonctionnement du *Team Info Sida*, bien que ceci sorte de l'accord, on peut souligner que les dernières années, le

de jongste jaren informatiesessies heeft gegeven die als volgt kunnen worden uitgesplitst:

- 63% in de civiele scholen;
- 37% in de instellingen van Landsverdediging en, vooral, in de opleidingsinstellingen, want daar is het de bedoeling dat elke kandidaat-militair (officier, onderofficier of soldaat) twee uur les over dit onderwerp krijgt.

In het raam van de politieke oriëntatienota heeft het onlangs heropgerichte stafdepartement «*Well Being*» als taak ten behoeve van Landsverdediging het welzijn te bevorderen in de ruime zin van het woord en in het bijzonder tijdens de operaties.

Met het oog daarop is een heroriëntatie van het *Info aids-team* vereist.

Zo moet het team informatie en opleidingen verstrekken over alle gezondheidsrisico's die de militairen tijdens operaties kunnen lopen. Daartoe is de commandant van de divisie Gezondheid van het departement van start gegaan met een bijscholing van het personeel van het *Team*, opdat het ook onderlegd zou zijn in aangelegenheden als malaria, voedselvergiftiging, dysenterie, cholera, tyfus, slangen, insecten, hondsdoelheid, hygiëne enzovoort. De Teamleden hebben daarover opleiding gekregen in december 2008 en januari 2009. Als gevolg daarvan moeten ze uiteraard hun fiches aanpassen en hun lessen anders voorbereiden.

De minister heeft aangedrongen op een betere en uitgebreidere voorlichting inzake gezondheidsrisico's voor de detachementen die op operatie vertrekken.

De opleidingsinstellingen van Landsverdediging gaan door met het verstrekken van informatie. Daardoor was er de jongste maanden veel minder tijd over voor informatiesessies in de civiele scholen of instellingen.

De heer Flahaut heeft ook een vraag gesteld over het beleid met betrekking tot de personeelsleden onder arbeidsovereenkomst. In die aangelegenheid werd geen enkel initiatief genomen. Buiten het feit dat er bij het onderhoudspersoneel een groot verloop is, tekende het departement geen enkele wijziging op, behalve dan het ontslag van 26 «contractuelen» op 1 november 2008, met toepassing van een onomkeerbare beslissing die de toenmalige minister van Begroting op 24 juli 2006 had genomen. Landsverdediging helpt de betrokkenen met het zoeken naar een nieuwe job, met als resultaat dat momenteel nog slechts 17 van die mensen zonder werk zitten.

*Team* a donné des séances d'information qui se répartissaient comme suit:

- 63% dans les écoles civiles;
- 37% dans les organismes de la Défense et ce, essentiellement dans des organismes d'instruction car il est prévu d'y donner deux heures de cours sur le sujet à tout candidat militaire (officier, sous-officier ou soldat).

Dans le cadre de la note d'orientation politique, le département d'état-major Bien-être nouvellement recréé a reçu pour mission «d'assurer au profit de la Défense, l'appui bien-être au sens large et en particulier en appui des opérations».

Dans ce but une réorientation des activités du *Team Info Sida* s'impose.

Ainsi le *Team* est appelé à donner des informations et des formations sur l'ensemble des risques pour la santé encourus par des militaires en opération. Dans ce but, le Commandant de la Division Santé du Département a entrepris de former le personnel du *Team* dans des domaines tels que malaria, intoxication alimentaire, dysenterie, choléra, typhus, serpents, insectes, rage, hygiène, etc. Des cours ont été donnés aux membres du *Team* en décembre 2008 et janvier 2009. Suite à cela les membres du *Team* doivent évidemment adapter leurs fiches et préparer leurs leçons.

Le ministre a insisté pour que l'information «risque santé» soit améliorée et renforcée au profit des détachements qui partent en opération.

L'information prodiguée dans les organismes d'instruction de la Défense se poursuit. De ce fait, le temps résiduel disponible pouvant être consacré à des séances d'information dans des écoles ou organismes civils a été sensiblement réduit ces derniers mois.

M. Flahaut a aussi posé une question sur la politique en matière de contractuels. Aucune initiative nouvelle n'a été prise en ce domaine. Hormis la rotation régulière du personnel de nettoyage, le département n'a enregistré aucun mouvement nouveau sauf le licenciement de 26 contractuels en date du 1<sup>er</sup> novembre 2008 et ce en exécution d'une décision irrévocable du 24 juillet 2006 du ministre du Budget de l'époque. Les personnes concernées sont aidées par l'administration de la Défense pour la recherche d'un nouvel emploi si bien qu'actuellement, seules 17 sont encore à la recherche d'un emploi.

\*  
\* \*

De dames Vautmans en Claes zijn bezorgd over de mogelijke sluiting van twee studierichtingen wat de gemeenschap van Saffraanberg verontrust.

In de zomer van 2008 werd de politieke oriëntatienota voor de huidige regeerperiode uitgebracht. Hierin staan onder hoofdstuk 8 de algemene beleidslijnen voor de domeinen personeel en vorming, namelijk een doelgericht personeelsbeleid en een doelmatige vorming. De Defensiestaf heeft deze beleidslijnen vertaald in een aantal studieopdrachten voor te nemen acties op korte termijn.

Daarnaast zijn er ook tal van acties te nemen op de middellange en de langere termijn. Zo heeft de minister ook gesteld het objectief van 37 725 personeelsleden, objectief dat volgens het strategisch plan tegen 2015 diende gehaald te worden, sneller en wel tegen 2010 te realiseren. Dit met de bedoeling sneller een gezondere verdeling van de begrotingsmiddelen over de uitgaven-domeinen te bewerkstelligen.

In de context van het opstellen van een organisatie van 37 725 personeelsleden heeft de Defensiestaf verschillende studies en simulaties gelanceerd.

Hieronder vallen onder andere de vraagstelling met betrekking tot de vormingen van de onderofficieren niveau A3+ en de vorming aan de Voorbereidende Divisie tot de Koninklijke Militaire School, beide verzekerd op de Campus te Saffraanberg.

Bij de kennisname van het bestaan van deze studie is het logisch dat het betrokken personeel enige ongerustheid uit. Enerzijds zijn zij bezorgd om hun eigen toekomst, maar anderzijds zijn ze ook bekommerd om de rol die deze beide studierichtingen in het verleden steeds gespeeld hebben.

Zo is de Voorbereidende Divisie tot de Koninklijke Militaire School een voortzetting van oude tradities die ontstonden uit de vroegere Pupillenschool, de Intermachten-vormingen, en de Kadettenscholen. Deze instellingen hadden allen een sociale rol voor hen die niet onmiddellijk toegang kregen tot de Koninklijke Militaire School via doelgericht onderwijs, toch een reële kans te bieden. En de Voorbereidende Divisie slaagt daar zonder twijfel in.

Ook de vorming middelbaar onderwijs A3+ vindt zijn oorsprong in het verleden. Deze vormingen werden voordien gegeven in de voormalige Koninklijke Scholen voor Onderofficier te Zedelgem en te Dinant en werden

\*  
\* \*

Mmes Vautmans et Claes s'inquiètent de la fermeture éventuelle de deux orientations d'études en ce qui concerne la communauté de Saffraanberg.

La note d'orientation politique pour la législature en cours a été publiée au cours de l'été 2008. Elle reprend, sous son chapitre 8, les lignes de politique générale dans les domaines du personnel et de la formation, à savoir une gestion efficace du personnel et une formation efficace. L'état-major de la Défense a traduit ces lignes de politique en un certain nombre de missions d'études en vue d'actions à réaliser à court terme.

Par ailleurs, de nombreuses actions doivent également être réalisées à moyen et à long terme. Ainsi le ministre a-t-il précisé que l'objectif de 37 725 membres de personnel, qui selon le plan stratégique doit être atteint d'ici 2015, serait atteint plus rapidement, à savoir d'ici 2010. Et ce, dans le but d'accélérer la répartition plus saine des moyens budgétaires dans les différents domaines de dépenses.

Dans le cadre de la mise sur pied d'une organisation comptant 37 725 membres de personnel, l'état-major de la Défense a lancé différentes études et simulations.

En relèvent notamment les questions concernant les formations des sous-officiers de niveau A3+ et la formation de la Division Préparatoire de l'École Royale Militaire, toutes assurées sur le campus de Saffraanberg.

Il est logique qu'en apprenant l'existence de cette étude, le personnel concerné ait quelque inquiétude. Ils sont inquiets, d'une part, pour leur propre avenir, mais d'autre part également en raison du rôle que ces deux orientations d'études ont joué par le passé.

C'est ainsi que la Division Préparatoire de l'École Royale Militaire perpétue d'anciennes traditions provenant de l'ancienne école des Pupilles, des formations Interforces et des écoles de Cadets. Tous ces établissements avaient un rôle social visant à offrir malgré tout une véritable chance à ceux qui n'avaient pas directement accès à l'École Royale Militaire par le biais d'un enseignement spécialisé. Et la Division Préparatoire atteint sans aucun doute son objectif.

De même, la formation d'enseignement secondaire A3+ est un héritage du passé. Auparavant, ces formations étaient dispensées dans les anciennes Écoles Royales des Sous-officiers de Zedelgem et de Dinant

in 2006 door de eengemaakte Koninklijke School voor Onderofficieren te Saffraanberg overgenomen. Gezien onze jongeren sowieso een leerplicht hebben tot 18 jaar speelt het sociaal aspect hier een mindere rol. Deze vorming is actueel voorzien om jongeren de nodige opleiding te geven om onderofficier te worden naast de bestaande rekrutering van onderofficieren op basis van een diploma.

Alleszins dient gesteld dat de overwegingen die momenteel de wereld worden ingestuurd enkel te maken hebben met aan de gang zijnde studies. Een en ander zal dienen afgewogen te worden om uiteindelijk op een oordeelkundige manier tot het objectief van 37 725 personeelsleden te komen tegen 2010. Geen van de beslissingen zal ondoordacht gebeuren, en iedere beslissing zal moeten voorzien in begeleidende en transitiemaatregelen, die desgevallend over één of meerdere jaren dienen geactiveerd te worden.

\*  
\* \*

In verband met het globaal infrastructuurplan en als antwoord op de vragen van mevrouw Vautmans en de heren Flahaut en Geerts, dient te worden aangestipt dat de Defensiestaf ermee werd belast een alomvattend infrastructuurplan uit te werken.

Aan het kabinet werd een ontwerpplan voorgesteld, dat diverse aspecten omvat: de wijze waarop nieuwe infrastructuur in de toekomst zal worden gebouwd, de plaatsen waar nieuwe infrastructuur zal worden opgetrokken, welke kwartieren meer dan wel minder kansen bieden, welke gebouwen en/of kwartieren mogelijkerwijze worden gesloopt dan wel verlaten.

Het betreft een uitgebreide studie, die het hele grondgebied bestrijkt en op de heel lange termijn gericht is – nieuwe infrastructuur moet minstens dertig jaar meegaan. De minister zal de Defensiestaf vragen verschillende aanvullende studies uit te voeren om te peilen naar de gevolgen die de vermelde voorstellen niet alleen zullen hebben voor de interne werking van Defensie en de kostenoptimalisering, maar bijvoorbeeld ook voor de rekrutering, de mobiliteit, de demografie en ook de motivering van de personeelsleden van het departement.

De resultaten van die aanvullende studies worden verwacht tegen september aanstaande. Vóór die datum zal geen enkele nieuwe beslissing worden genomen omtrent de eventuele sluiting van militaire kwartieren. De sluitingen die in de politieke oriëntatienota worden aangekondigd, staan evenwel niet ter discussie.

avant d'être reprises en 2006 par l'École Royale unique des Sous-officiers de Saffraanberg. Étant donné que les jeunes sont de toute façon soumis à l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, l'aspect social joue un moindre rôle en l'espèce. Aujourd'hui, cette formation vise à dispenser aux jeunes la formation nécessaire pour devenir sous-officiers, en plus du recrutement existant de sous-officiers basé sur un diplôme.

En tout état de cause, il faut préciser que les considérations qui circulent actuellement portent uniquement sur les études en cours. Différents éléments devront être mis en balance pour arriver in fine de manière judicieuse à l'objectif de 37 725 membres du personnel d'ici 2010. Chacune de ces décisions sera mûrement réfléchie et devra être assortie de mesures d'accompagnement et de transition, qui devront, le cas échéant, être activées sur une ou plusieurs années.

\*  
\* \*

En ce qui concerne le plan global d'infrastructure et pour répondre aux questions de Mme Vautmans et MM. Flahaut et Geerts, il faut mentionner que l'État-major a été chargé d'élaborer un plan global d'infrastructure.

Une ébauche de ce plan a été présentée au cabinet et comprend plusieurs aspects: la manière dont les nouvelles infrastructures seront construites à l'avenir, l'endroit où elles seront érigées, les quartiers offrant plus ou moins d'opportunités, les bâtiments et/ou quartiers qui pourraient être détruits/abandonnés.

Cette étude est vaste, elle couvre tout le territoire et vise le très long terme, une nouvelle infrastructure se construit au minimum pour 30 ans. Le ministre demandera à l'État-major d'effectuer plusieurs études complémentaires qui auront pour but d'évaluer les conséquences des propositions énoncées non seulement sur le fonctionnement interne de la Défense, l'optimisation des coûts, mais également par exemple sur le recrutement, la mobilité, la démographie ou encore la motivation du personnel du Département.

Les résultats de ces études complémentaires sont attendus pour le mois de septembre prochain. Avant cette date, aucune nouvelle décision ne sera prise quant à la fermeture éventuelle de quartiers militaires. Les fermetures annoncées par la note d'orientation politique ne sont par contre pas remises en cause.

\*  
\* \*

Voor wat betreft de vragen van mevrouw Vautmans en de heren Geerts en Flahaut over het vier pijlerssysteem kan worden benadrukt dat de vierde pijler gebaseerd is op de kaderverantwoordelijkheid.

Hij is van toepassing op zowel officieren als onder-officieren en vrijwilligers. Per graadniveau zal er een basisbedrag bepaald worden. Op dit nog te bepalen basisbedrag kunnen twee factoren inspielen met name enerzijds het type inzet en anderzijds de rol (training of operatie) van de functie.

De rol drukt het aspect uit of het over een uitvoerende, medewerkers- of leidinggevende functie gaat. Zo zal bijvoorbeeld een bedrag voorzien worden voor de vrijwilliger die tijdens een operationele inzet de functie van sectiecommandant uitoefent.

\*  
\* \*

Voorts is de minister verheugd over de belangstelling die de vrijwillige legerdienst wekt, getuige de vragen van mevrouw Vautmans en de heren Stevenheydens, De Groote, Geerts, De Vriendt en Flahaut.

Ten eerste onderstreept hij dat de vrijwillige legerdienst verschilt van de vrijwillige dienst van collectief nut die werd ingevoerd bij de wet van 11 april 2003, maar nooit tot uitvoering is gebracht. De dienst van collectief nut behelsde immers alleen ondersteunende taken; bovendien hadden de dienstverrichters niet de hoedanigheid van militair. De personen die een vrijwillige dienst van collectief nut zouden verrichten, werden beschouwd als werkzoekenden die bij Defensie werken, maar onder de controle blijven van hun gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst. Bij de nieuwe vrijwillige legerdienst daarentegen zullen de dienstverrichters de hoedanigheid van militair hebben en kunnen zij worden ingezet voor zowel operationele functies als voor functies voor de steun aan operaties.

Om in aanmerking te komen voor de vrijwillige dienst van collectief nut moest de kandidaat als werkzoekende zijn ingeschreven dan wel het leefloon genieten; voor de vrijwillige legerdienst is dat niet langer het geval. Werkzoekenden en leefloners worden evenwel niet van de vrijwillige legerdienst uitgesloten. Meer nog, er is in voorzien dat het verrichten van een militaire dienst en het ontvangen van de soldij verenigbaar is met het behoud van de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde werkzoekende of van leefloner. Daarnaast is het ontvangen van de soldij verenigbaar met het behoud van het recht

\*  
\* \*

En ce qui concerne les questions de Mme Vautmans et de MM. Geerts et Flahaut sur le système des quatre piliers, on peut souligner que le quatrième pilier est basé sur la responsabilité du cadre.

Il s'applique tant aux officiers et sous-officiers qu'aux volontaires. Un montant de base sera fixé par niveau de grade. Deux facteurs peuvent influencer sur ce montant de base encore à déterminer: d'une part, le type d'engagement et, d'autre part, le rôle (entraînement ou opération) de la fonction.

Le rôle indique s'il s'agit d'une fonction d'exécution, de collaboration ou de direction. Ainsi, un montant sera prévu pour le volontaire qui exerce la fonction de commandant de section durant un déploiement opérationnel.

\*  
\* \*

Le ministre se réjouit également de l'intérêt qui a été porté au service volontaire militaire (questions posées par Mme Vautmans et MM. Stevenheydens, De Groote, Geerts, De Vriendt et Flahaut).

Tout d'abord il souligne que le service volontaire militaire est différent du service volontaire d'utilité collective tel qu'il a été instauré par la loi du 11 avril 2003 mais jamais mis en œuvre. En effet, le service d'utilité collective couvrirait uniquement des missions d'appui et les prestataires n'avaient nullement la qualité de militaire. Les personnes effectuant un service d'utilité collective étaient considérées comme des demandeurs d'emploi occupés à la Défense mais restant sous le contrôle de leur organisme régional d'emploi. Par contre, les prestataires du nouveau service volontaire militaire auront la qualité de militaire et pourront exercer aussi bien des fonctions opérationnelles que des fonctions d'appui aux opérations.

Pour pouvoir accéder au service d'utilité il fallait être soit inscrit comme demandeur d'emploi, soit être bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Ceci n'est plus le cas pour le service volontaire militaire. Ceci ne signifie cependant pas que ces personnes seront exclues du service volontaire militaire. Au contraire, vu qu'il est prévu que l'exercice d'un service militaire et la perception de la solde sont compatibles avec la conservation de la qualité de demandeurs d'emploi indemnisé ou celle de bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. De même, la perception de la solde sera compatible avec le maintien

op de kinderbijslag en het recht op de gewaarborgde gezinsbijslag. De diverse bepalingen terzake moeten nog worden gecoördineerd in samenspraak met de minister van Sociale Zaken. Voorts zal de door de betrokkene verrichte dienst in rekening worden gebracht voor het pensioen, maar daar moet de minister van Pensioenen eerst nog mee instemmen.

De vrijwillige legerdienst heeft niet alleen een sociaal oogmerk, maar moet ook de springplank naar een militaire loopbaan kunnen zijn. De kandidaten zullen dan ook aan dezelfde voorwaarden – met uitzondering van de studievoorwaarden – moeten voldoen als de kandidaat-beroepsvrijwilliger. Anders dan bij de kandidaat-beroepsvrijwilligers zullen de kandidaten niet volgens slaagcijfer worden gerangschikt, maar volgens datum van inschrijving op een lijst worden vermeld.

De militairen in vrijwillige legerdienst dienen in het actief kader onder een stelsel van een eerste dienstneming van twaalf maanden. De eerste vier maanden ontvangen de betrokkenen soldij. Voor de bepaling van het bedrag daarvan moet rekening worden gehouden met de voornoemde sociale bepalingen, waardoor de soldij in principe beperkt is tot een bedrag van 5 euro per dag. Gedurende die periode genieten zij gratis logement, voeding en woon-werkverkeer. Na die vier maanden worden de betrokkenen vergoed als soldaat, wat neerkomt op een maandelijks brutoloon van ongeveer 1 750 euro per maand; daarnaast genieten zij gratis woon-werkverkeer. Die militairen starten hun dienstneming met een opleidingsperiode, gevolgd door een stageperiode. Uiteraard zullen de opleiding en de stage inhoudelijk afgestemd zijn op de functie die de betrokkene uitoefent. Deelname aan een operationele missie kan evenwel pas als de betrokkene daartoe volledig zal zijn opgeleid. Zowel in het licht van de regelgeving inzake de werknemersbescherming als inzake het operationele risico heeft Defensie immers de verantwoordelijkheid de militairen de vereiste – toereikende – opleidingen te bieden opdat zij in staat zouden zijn hun taken in alle veiligheid voor henzelf en hun collega's uit te voeren.

In dat opzicht zij erop gewezen dat van de operaties een gradenschaal kan worden opgemaakt. Zo zijn het heraanleggen van een weg in Benin, alsook het engagement in Afghanistan, een operatie. Het spreekt vanzelf dat het zo goed als uitgesloten is dat personen die een vrijwillige legerdienst van één jaar verrichten, worden ingezet voor de tweede situatie, terwijl zulks in het eerste geval kan worden overwogen.

In de praktijk gaat er meer dan een jaar over vooraleer een soldaat zijn basisopleiding heeft volbracht (4 à 6 maanden), met zijn eenheid een specifieke training

du droit aux allocations familiales et le droit aux prestations familiales garanties. Les différentes dispositions en la matière doivent encore être coordonnées avec le ministre des affaires sociales. Les services prestés par les intéressés seront également pris en compte dans le domaine des pensions ce qui nécessite l'accord préalable de la ministre des Pensions.

L'exercice d'un service volontaire militaire, outre son objectif social, devra également constituer un tremplin vers le métier de militaire. Ainsi les intéressés devront-ils répondre aux mêmes conditions que le postulant souhaitant devenir volontaire de carrière à l'exception de la condition d'étude. Les intéressés ne devront pas être classés en ordre utile comme les candidats volontaires mais il sera tenu compte de l'ordre chronologique de l'introduction des inscriptions.

Ces militaires serviront dans le cadre actif sous un régime d'un premier engagement de douze mois. Pendant les quatre premiers mois les intéressés percevront une solde, pour la fixation du montant de celle-ci il est nécessaire de tenir compte des dispositions sociales précitées. Ceci limite en principe la solde à un montant de 5 euros par jour, durant cette période ils bénéficient de la gratuité du logement, de la nourriture et des déplacements entre le domicile et le lieu de travail. A l'issue de ces quatre mois, les intéressés seront rémunérés en qualité de soldat, soit un traitement mensuel brut de plus ou moins 1 750 euros, ils bénéficieront de la gratuité des déplacements domicile-lieu de travail. Ces militaires débiteront leur engagement par une période d'instruction qui sera suivie d'une période de stage. Il est évident que le contenu de la formation et du stage seront liés à la fonction exercée par les intéressés. Un engagement en opération ne pourra se faire que lorsque les intéressés seront entièrement formés pour ce type d'engagement. En effet, tant du point de vue réglementation sur la protection des travailleurs que du point de vue du risque opérationnel, la Défense a la responsabilité de donner les formations nécessaires et suffisantes pour qualifier les militaires en vue d'exercer leur emploi en toute sécurité pour eux-mêmes et pour leurs collègues.

A ce titre, il est important de préciser qu'il existe une gradation parmi les opérations. Ainsi, la reconstruction d'une route au Bénin tout comme l'engagement en Afghanistan constituent une opération. Il est évident que l'engagement de personnel exerçant un service volontaire d'un an est quasi exclu dans le second cas de figure alors qu'il est envisageable dans le premier.

Dans la pratique, le temps nécessaire à un soldat pour recevoir sa formation de base (4 à 6 mois), suivie avec son unité un entraînement spécifiquement orienté

met het oog op de operationele missie heeft gevolgd (4 à 6 maanden), aan de operatie zelf heeft deelgenomen (4 maanden) en ten slotte de postoperationele verplichtingen heeft vervuld. De Defensiestaf gaat dan ook na of de duur van de vrijwillige legerdienst op langer dan een jaar kan worden vastgesteld.

De militairen die een opleiding voor een operationele functie hebben gevolgd, krijgen na afloop van hun verbintenis de mogelijkheid het statuut van kandidaat-beroepsmilitair te krijgen.

Wie daarentegen heeft gekozen voor een ondersteunende functie of wie geen beroepsmilitair wil worden, doet met de vrijwillige dienst vaak een eerste beroepservaring op; de betrokken vrijwilligers kunnen vervolgens op grond van die ervaring een beroepsloopbaan buiten het leger aanvatten.

Wie vrijwillige legerdienst achter de rug heeft, kan die professionele ervaring zeker uitspelen op de arbeidsmarkt. Tijdens die dienst zullen ze competenties verwerven of uitdiepen om beter te functioneren; de minister denkt hierbij aan zin voor orde en discipline, de bereidheid om met anderen samen te werken, plichtsbesef, stiptheid, respect voor de anderen en voor het materiaal, de wil om inspanningen te leveren, burgerzin en groepszin. Al die aspecten vormen een basis om achteraf om het even welke job uit te oefenen.

Het de betrokkenen makkelijker maken om op de arbeidsmarkt aan de slag te kunnen wordt ook ondersteund door de erkenning van de door Landsverdediging verstrekte opleidingen; zulks ligt in het verlengde van de op 8 december 2008 ondertekende bilaterale akkoorden en van de akkoorden die over afzienbare tijd met de gewesten zullen worden ondertekend.

Wie vrijwillige legerdienst heeft gedaan, moet gedurende tien jaar deel uitmaken van de reservetroepen.

Samengevat komt vrijwillige legerdienst erop neer dat iemand voor een beperkte periode kennis kan maken met wat het leger écht is. Die legerdienst maakt het mogelijk toe te treden tot een professionele structuur; ook wie het moeilijk heeft om op de arbeidsmarkt aan de bak te komen, komt voor vrijwillige legerdienst in aanmerking. Bovendien opent die legerdienst perspectieven om beroepsmilitair te worden en kunnen bepaalde normen een waarden worden aangeleerd en uitgediept.

Defensie krijgt met de vrijwillige legerdienst de kans jonge mensen aan te trekken, en wellicht komt er minder personeelsverloop tijdens en na de opleiding. Een ander voordeel is dat Defensie uit een ruimere doelgroep kan rekruteren. In het verlengde daarvan denkt de Staf

pour la mission opérationnelle (4 mois), pour effectuer l'opération (4 mois) et pour remplir les formalités à l'issue de la mission dépasse une année. C'est pourquoi l'État-major de la Défense étudie la possibilité d'allonger la durée du service volontaire militaire au-delà d'un an.

A l'expiration de l'engagement les militaires formés aux fonctions opérationnelles auront la possibilité d'acquiescer la qualité de candidat militaire de carrière.

Pour ceux ayant choisi la filière appui aux opérations ou ceux ne souhaitant pas acquiescer cette qualité de candidat militaire de carrière, le service volontaire constituera bien souvent la première expérience professionnelle ce qui leur permettra d'entamer une carrière professionnelle fort de cette expérience.

Les personnes qui auront effectué un service volontaire militaire pourront certainement mettre cette expérience professionnelle à profit sur le marché de l'emploi. Durant leur service, ils auront acquis ou développé des aptitudes comportementales telles que notamment le sens de l'ordre et de la discipline, l'esprit de coopération, le sens du devoir, la ponctualité, le respect des autres et du matériel, le goût de l'effort ainsi que l'esprit civique et du groupe, autant de qualité qui constituent des bases pour n'importe quel emploi futur.

La facilitation de l'intégration des intéressés sur le marché de l'emploi sera à son tour facilitée par la reconnaissance des formations dispensées par la Défense et cadre dans les accords bilatéraux signés le 8 décembre 2008 ainsi que dans les accords qui seront signés d'ici peu avec les régions.

A l'issue du service volontaire, les intéressés auront une obligation dans la réserve durant 10 ans.

En conclusion, pour l'individu, le service volontaire permet de découvrir la Défense pour une période limitée. Il présente l'avantage d'une possibilité d'insertion dans une structure professionnelle et ce également pour des personnes défavorisées sur le marché de l'emploi. De plus le service offre la possibilité d'être admis dans le cadre de carrière et permet d'acquiescer et de développer certaines normes et valeurs.

Pour la Défense, le service présente une opportunité pour procéder au rajeunissement de son personnel, il permettra probablement de limiter l'attrition durant et après la formation. Il permet également un élargissement du groupe-cible des jeunes auxquels la Défense

Defensie eraan, gelet op de interesse die het initiatief nu al wekt, om de formule ook toe te passen voor de categorieën van de onderofficieren en officieren.

\*  
\*   \*

In antwoord op de vragen betreffende de werving van de heren Geerts en Flahaut kan eerst worden gemeld dat het aantal sollicitanten voor een job binnen Defensie daalt. In 2008 waren er 10% minder sollicitanten dan in 2007. Die dalende trend is niet verrassend. We komen immers uit een periode van economische hoogconjunctuur. Verontrustender is het fenomeen van de vergrijzing. In de komende jaren zullen bij de overheid en in de privé-sector elk jaar duizenden medewerkers met pensioen vertrekken. Het wordt dus hard knokken voor competente jongeren om de vacatures in te vullen. Alle werkgevers vissen immers in dezelfde vijver.

Defensie moet een actieve houding aannemen. Men mag niet langer wachten tot de jongeren zich aanbieden in een Informatiecentrum. Onze mobiele recruiters zullen actief op de jongeren toestappen waar ze zich bevinden en op de momenten dat ze beschikbaar zijn. Daarom moeten we de medewerkers van de informatiecentra meer losmaken van de statische taken van vandaag: verstrekken van basisinformatie, inschrijven van sollicitanten en afnemen van testen.

Zo wordt ruimte gecreëerd om specifieke doelgroepen aan te trekken zoals technici, vrouwen, allochtonen en kortgeschoolden. De mobiele recruiters zullen alle instanties die met tewerkstelling te maken hebben, sensibiliseren voor de vacatures van Defensie. Ook scholen en Centra voor Leerling Begeleiding zullen beter geïnformeerd worden over het aanbod van Defensie en over de mogelijkheden om studies verder te zetten binnen Defensie.

Het verstrekken van basisinformatie zal in grote mate overgenomen worden door een attractieve website met interactieve toepassingen zoals de inschrijving on line. Defensie zal daarmee aansluiten op de digitale leefwereld van de jongeren. Gespecialiseerde medewerkers zullen in een contactcenter van de werving vragen beantwoorden die binnenkomen via mail of via een groen nummer. Het contactcenter zal de klantenbinding verzorgen en elke sollicitant geïndividualiseerd opvolgen.

s'adresse. A ce titre, et tenant compte de l'intérêt que l'initiative suscite déjà, l'État-major de la Défense étudie la possibilité d'élargir la formule aux catégories de personnel des sous-officiers et des officiers.

\*  
\*   \*

En réponse aux questions de MM. Geerts et Flahaut relatives au recrutement, on peut tout d'abord signaler une diminution du nombre de personnes qui postulent pour un emploi au sein de la Défense. En 2008, il y a eu 10% de candidats en moins qu'en 2007. Cette tendance à la baisse n'est pas étonnante. Nous sortons en effet d'une période de haute conjoncture économique. Un phénomène plus inquiétant est celui du vieillissement. Au cours des prochaines années, des milliers de travailleurs prendront leur pension chaque année dans les secteurs public et privé. Il faudra donc se battre pour occuper les jeunes qui disposent des compétences requises pour occuper les postes vacants. En effet, tous les employeurs recherchent les mêmes personnes.

La Défense doit adopter une attitude active. On ne peut plus attendre que les jeunes se présentent dans un centre d'information. Les recruteurs mobiles de la Défense iront rencontrer les jeunes là où ils se trouvent et aux moments où ils sont disponibles. C'est pourquoi il convient de libérer davantage les collaborateurs des centres d'information des tâches statiques auxquelles ils se consacrent actuellement, à savoir fournir des informations de base, inscrire les candidats et faire passer des tests.

Cela permettra d'attirer des groupes cibles spécifiques, comme les techniciens, les femmes, les allochtones et les personnes peu qualifiées. Les recruteurs mobiles sensibiliseront toutes les instances ayant un rapport avec l'emploi aux offres d'emploi de la Défense. Les écoles et les centres d'accompagnement des élèves seront également mieux informés de l'offre de la Défense et des possibilités de poursuivre ses études en son sein.

La transmission d'informations de base sera reprise, dans une large mesure, par un site internet attrayant comportant des applications interactives, comme l'inscription en ligne. La Défense se raccordera ainsi au monde digital des jeunes. Des collaborateurs spécialisés répondront, au sein d'un centre de contact consacré au recrutement, aux questions qui seront posées par mail ou au moyen d'un numéro vert. Le centre de contact s'occupera de la fidélisation de la clientèle et assurera un suivi individuel de chaque postulant.

Er valt ook op te merken dat een meerderheid van de sollicitanten zegt aangemoedigd te zijn door militairen om de stap naar Defensie te zetten. Het is bemoedigend te weten dat onze militairen, reservisten en burgermedewerkers die rol van ambassadeur vervullen. Dat zal verder aangemoedigd worden en er zal beroep worden gedaan op hun medewerking om ook in de komende jaren de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen van de werving te halen.

Door de sluiting van de Defensiehuizen in burgermiddelen en de opening van informatiecentra in de kazernes, wordt het contact hersteld tussen de militairen en de werving. Zo ontstaat er een nauwere band tussen de militairen en de werving. Ondertussen zijn 5 Defensiehuizen gesloten en werden 3 informatiecentra geopend in Gent, Brussel en Namen. De overige volgen bij de start van het nieuwe concept werving op 1 oktober 2009.

De keuze van de locatie van de informatiecentra is belangrijk omdat Defensie beseft dat lokale informatiepunten met een persoonlijk contact belangrijk blijven voor bepaalde doelgroepen die niet op de digitale snelweg zitten. In die zin loopt op dit moment een studie om de locaties voor de overige informatiecentra vast te leggen.

\*  
\*   \*

De vraag van de heer Geerts in verband met het verschil in behandeling tussen de burger- en militaire verplegers, heeft betrekking op de toelage voor dienstprestaties verricht in een dienst van kritieke geneeskunde. Hij verwijst waarschijnlijk naar de toegekende statuten door enerzijds het ministerieel besluit van 5 januari 1999 betreffende het verlenen van een toelage aan sommige leden van het burgerpersoneel die in een dienst van kritische geneeskunde werken en anderzijds het koninklijk besluit van 6 december 2001 betreffende het verlenen van geldelijke voordelen aan sommige militairen die een paramedische functie uitoefenen.

Het blijkt duidelijk dat de behoefte aan een identieke toelage voor burger- en militair personeel die dienstprestaties verrichten in een dienst van kritieke geneeskunde bestaat.

Zo zijn voor het ogenblik een ontwerp van ministerieel besluit en een ontwerp van koninklijk besluit ter studie om daadwerkelijk dezelfde toelage aan beide categorieën toe te kennen.

On observera également que la plupart des candidats déclarent avoir été encouragés par des militaires à choisir la voie de la Défense. Il est encourageant de savoir que les militaires, réservistes et collaborateurs civils jouent ce rôle d'ambassadeur. Ils continueront à y être encouragés et il sera fait appel à leur collaboration pour également atteindre dans les années à venir les objectifs qualitatifs et quantitatifs de recrutement.

Grâce à la fermeture des maisons de la Défense en milieu civil et à l'ouverture de centres d'information dans les casernes, le contact est rétabli entre les militaires et le recrutement. Cela crée un lien plus étroit entre les militaires et le recrutement. Dans l'intervalle, cinq maisons de la Défense ont été fermées et trois centres d'information ont été ouverts à Gand, Bruxelles et Namur. Les autres suivront dès l'entrée en vigueur du nouveau système le 1<sup>er</sup> octobre 2009.

Le choix de l'emplacement des centres d'information est important dès lors que la Défense est consciente que les centres d'information locaux où un contact personnel est assuré restent importants pour certains groupes cibles qui n'ont pas accès aux autoroutes de l'information. Une étude est actuellement en cours de réalisation pour déterminer les emplacements des autres centres d'information en fonction de ce critère.

\*  
\*   \*

La question de M. Geerts sur la différence de traitement entre les infirmiers civils et militaires concerne l'allocation accordée pour les prestations de service effectuées dans un service de médecine critique. Il renvoie vraisemblablement aux statuts prévus, d'une part, par l'arrêté ministériel du 5 janvier 1999 relatif à l'octroi d'une allocation à certains membres du personnel civil qui travaillent dans un service de médecine critique et, d'autre part, par l'arrêté royal du 6 décembre 2001 accordant des avantages pécuniaires à certains militaires exerçant une fonction paramédicale.

Il apparaît clairement que le besoin existe d'une allocation identique pour les membres des personnels civil et militaire qui effectuent des prestations dans un service de médecine critique.

C'est pourquoi un projet d'arrêté ministériel et un projet d'arrêté royal sont actuellement à l'étude qui prévoient d'accorder effectivement la même allocation à ces deux catégories.

\*  
\* \*

De hier verstrekte informatie is uiteraard nog vatbaar voor wijziging want een aantal studies is nog niet afgerond. Bovendien moeten die ontwerpen nog worden voorgelegd op de vakbondsonderhandelingen en aan een administratieve en budgettaire controle worden onderworpen.

### C. Replieken

*De heer André Flahaut (PS)* stelt vast dat er toch nog veel werk aan de winkel is doordat er nog veel studies moeten worden gemaakt enz. De minister stelt dat het de eerste keer is sinds een decennium dat de personeelskosten procentsgewijze in verhouding tot de globale begroting, gedaald zijn. Hieraan dient echter te worden toegevoegd dat deze beweging reeds onder de vorige legislatuur werd ingezet. Anders hadden immers de investeringen in materiaal niet kunnen plaatshebben.

In verband met de voorgenomen wijziging van het gemengde loopbaanconcept rijzen toch vragen. Het personeel heeft op dit gebied behoefte aan stabiliteit. Door al die aangekondigde veranderingen staat het echter nog nergens.

In verband met het *Info Aids Team* vraagt de spreker naar de verdeling van de activiteiten van dit team in het Nederlandstalig en het Franstalig landsgedeelte. Hij had de indruk dat er alleen nog in het noorden activiteiten waren.

Hij stelt vast dat het infrastructuurplan voor september 2009 wordt aangekondigd. Vanaf dan rest er niet veel tijd meer tot het einde van de legislatuur om nog veel te realiseren. In dit verband heeft hij overigens gehoord dat de minister van Justitie plannen heeft om nieuwe gevangissen te bouwen. Een daarvan zou kunnen komen op de huidige site van de (oude) NAVO-zetel in Evere, die vrijkomt wanneer de NAVO in zijn nieuwe gebouwen aan de overkant van de Leopold III-laan intrekt. Dit realiseren zou volgens de spreker neerkomen op een belangrijke inkomstenderving omdat het om waardevolle terreinen gaat die op de commerciële vastgoedmarkt zeker een hoge prijs zouden kunnen halen. Bovendien is de kans reëel dat men op de nieuwe Navo-zetel niet erg tevreden zal reageren op dit voornemen.

In verband met de vrijwillige legerdienst en de dienst van collectief nut, zal het nog wel een tijdje duren alvorens er concrete resultaten uit de bus komen. Er is nog overleg nodig met Sociale Zaken, Pensioenen, enz. Er

\*  
\* \*

Les informations données sont évidemment susceptibles d'être encore modifiées car certaines études ne sont pas encore finalisées. En outre, ces projets doivent encore être soumis tant à la négociation syndicale qu'au contrôle administratif et budgétaire.

### C. Répliques

*M. André Flahaut (PS)* constate qu'il reste malgré tout encore beaucoup de pain sur la planche du fait que beaucoup d'études doivent encore être réalisées, etc. Le ministre indique que c'est la première fois depuis dix ans que le pourcentage des coûts de personnel a diminué par rapport au budget global. Il convient cependant d'ajouter que ce mouvement avait déjà été initié durant la précédente législature. Dans le cas contraire, les investissements en matériel n'auraient en effet pas pu être réalisés.

La modification projetée du concept de carrière mixte soulève toutefois des questions. Le personnel a besoin de stabilité en ce domaine, ce qui est cependant encore loin d'être le cas avec tous les changements annoncés.

En ce qui concerne l'*Info Aids Team*, l'intervenant demande quelle est la répartition des activités de cette équipe en Belgique francophone et néerlandophone. Il avait l'impression que les activités étaient désormais limitées au Nord du pays.

Il constate que le plan d'infrastructure est annoncé pour septembre 2009. À cette date, il ne restera plus guère de temps jusqu'à la fin de la législature pour encore réaliser beaucoup de choses. À cet égard, il a d'ailleurs entendu que le ministre de la Justice avait des projets de construction de nouvelles prisons. Une de celles-ci pourrait être construite sur le site actuel de (l'ancien) siège de l'OTAN à Evere, qui sera libéré lorsque l'OTAN occupera ses nouveaux locaux de l'autre côté du Boulevard Léopold III. Selon l'intervenant, la réalisation de ce projet entraînerait un important manque à gagner parce qu'il s'agit de terrains de grande valeur, qui pourraient certainement atteindre un prix élevé sur le marché de l'immobilier commercial. En outre, le nouveau siège de l'OTAN risque réellement de ne pas voir ce projet d'un très bon œil.

En ce qui concerne le service militaire volontaire et le service d'utilité collective, il faudra encore attendre un certain temps avant d'en voir les résultats concrets. Des concertations sont encore nécessaires avec les

is nog onduidelijkheid over de duur (sommigen willen dit langer dan 12 maanden) en de taken (ze zouden niet naar gebieden als Afghanistan worden gezonden). Ze zouden voor logistieke steun kunnen zorgen (wat ook al bij de dienst van collectief nut het geval was). Bij de publieke opinie slaat dit initiatief in elk geval aan.

In verband met de rekrutering blijft de spreker erbij dat in elk provincie een vast informatiecentrum zou moeten blijven bestaan, zelfs wanneer de defensiehuizen worden gesloten. Kan de ministers cijfergegevens voorleggen over het succes van de informatiecentra. Bijvoorbeeld, hoeveel personen uit Waals-Brabant hebben zich naar het informatiecentrum van de KMS te Brussel begeven? De mobiele ploegen zijn volgens de heer Flahaut niet de beste methode voor rekrutering.

Tenslotte komt hij terug op het infrastructuurplan en vraagt of het juist is dat vergeten werd in de begroting de kredieten op te nemen voor de overname van het TLP (*technical leadership program*) op de basis van Florennes.

*De heer David Geerts (sp.a)* vraagt de minister naar de globale budgettaire kosten die zouden voortspruiten uit een realisering van de 22 punten van het akkoord.

Is er, in verband met de externe mobiliteit, een streefcijfer voor 2009 vooropgezet? Wordt een onderscheid gemaakt tussen de effectieve uitstroom (aantallen) en de budgettaire implicatie van de daadwerkelijke vermindering op de personeelskosten? Niet elke externe mobiliteit leidt immers tot een budgettaire impact, omdat de betrokken personeelsleden dikwijls op de loonlijst van Defensie blijven staan.

De spreker verwijst vervolgens naar de daling van het aandeel van de personeelskosten van 64% naar 59% (begroting 2009) en het bereiken van een personeelsaantal van 37 725 tegen einde 2010. Hij vraagt of de minister de demografische curve voor de verschillende personeelscategorieën ter beschikking kan stellen, die toelaat een zicht te krijgen op de omvang van de natuurlijke afvloeiingen. Deze hebben een duidelijke invloed op het infrastructuurplan en dat dient te gelegener tijd te worden onderzocht.

Inzake zijn eerder gestelde vraag betreffende de medische steun, verduidelijkt de heer Geerts dat hij vooral bezorgd is over het vermijden van verschillen op het terrein wanneer men samen in het buitenland op zending is. Door de verschillende operatiegebieden waar de Krijgsmacht actief is, is het essentieel dat de medische component zijn ondersteuning kan blijven verlenen. De

Affaires sociales, les Pensions, etc. Les choses ne sont pas encore claires en ce qui concerne la durée (certains veulent une période de plus de 12 mois) et les missions (ils ne seraient pas envoyés dans des régions comme l'Afghanistan). Ils pourraient apporter un appui logistique (ce qui était également déjà le cas du service d'utilité collective). Cette initiative est en tout cas bien accueillie dans l'opinion publique.

En matière de recrutement, l'intervenant maintient qu'il faudrait conserver un centre d'information permanent dans chaque province, même lorsque les maisons de la Défense seront fermées. Le ministre peut-il présenter des statistiques au sujet du succès de ces centres? Par exemple, combien d'habitants du Brabant wallon se sont-ils adressés à celui de l'ERM à Bruxelles? Selon M. Flahaut, les équipes mobiles ne constituent pas la meilleure méthode de recrutement.

Enfin, il revient sur le plan d'infrastructure et demande s'il est vrai que les crédits pour la reprise du TLP (*tactical leadership program*) à la base de Florennes ont été oubliés dans le budget.

*M. David Geerts (sp.a)* interroge le ministre sur le coût budgétaire global qui résulterait de la mise en œuvre des 22 points de l'accord.

En ce qui concerne la mobilité externe, un objectif chiffré a-t-il été fixé pour 2009? Opère-t-on une distinction entre les sorties réelles (nombres) et l'incidence budgétaire d'une réduction concrète des effectifs sur les frais de personnel? En effet, la mobilité externe n'a pas systématiquement un impact sur le budget, car les membres du personnel concernés restent souvent sur la liste des salariés de la Défense.

Ensuite, l'intervenant souligne la diminution de 64% à 59% de la part des frais de personnel (budget 2009) et le passage des effectifs à 37 725 d'ici fin 2010. Il demande au ministre s'il est possible de fournir la courbe démographique des différentes catégories de personnel, qui permettrait d'avoir un aperçu de l'importance des départs naturels. Ces départs ont une influence évidente sur le plan d'infrastructure, qui doit être analysé en temps utile.

En ce qui concerne sa question antérieure portant sur l'appui médical, M. Geerts précise qu'il se soucie surtout d'éviter les différences sur le terrain lors de missions à l'étranger. Étant donné que les forces armées sont actives dans différentes zones d'opération, il est essentiel que la composante médicale puisse continuer à apporter son aide. L'égalité de traitement y contribue,

gelijke behandeling van het personeel draagt daartoe bij, omdat de medische dienst aldus niet aan aantrekkingskracht zou inboeten.

Is het tenslotte zo, inzake de vrijwillige legerdienst, dat die personen onmiddellijk reeds vanaf het ogenblik dat ze nog stage lopen personeelslid van Defensie worden?

Volgens *de minister* worden ze pas personeelslid van Defensie na afloop van de periode van vier maanden waarin ze nog genieten van een uitkering of kinderslag, enz.

*De heer Geerts* vraagt verder nog of de soldij die ze zullen ontvangen verenigbaar is met de uitkeringen die ze in die eerste periode nog blijven ontvangen, en welk fiscaal stelsel hierop van toepassing is.

*Mevrouw Hilde Vautmans (Open Vld)* heeft het over de opleiding in Saffraanberg. Als het juist is dat de voorbereidende divisie voor de KMS, in Saffraanberg niet wordt afgeschaft, wat gebeurt er dan wél mee? Wat zal het lot zijn van de opleiding 3+? Deze voorbereidende afdeling zorgt voor een derde van de instroom aan de KMS en van diegenen die ze hebben gevolgd slaagt 80% bij zijn intrede in de KMS. Ze speelt dus een bijzonder grote rol in het aantrekken van jonge mensen. Als de minister bevestigt dat zij blijft bestaan, is dat verheugend nieuws.

In verband met het pecuniair en vergoedingsstelsel pleit de spreekster nogmaals voor een alomvattende herziening en vereenvoudiging in plaats van telkens *ad hoc*-wijzigingen door te voeren als gevolg waarvan men door de bomen het bos niet meer dreigt te zien.

In verband met het gemengde loopbaanconcept tenslotte is de spreekster van oordeel dat een wijziging hieraan toch door middel van een wet dient te worden doorgevoerd. Hoeveel staat het met de beoogde wijzigingen?

*Mevrouw Brigitte Wiaux (cdH)* onderstreept dat de uitvoering van de talrijke voorgestelde maatregelen nog veel overleg zal vergen.

*De minister* herinnert eraan dat de procentuele aandelen van 59% (personeel) en 41% (werking en investeringen) vanaf de begroting 2009 gelden. De maatregelen die worden voorgesteld worden steeds getoetst op hun budgettaire impact. Ook voor 2010 zal dit gebeuren. De begroting is een politiek instrument waarin de middelen worden voorzien voor de beleidsdaden die men wil stellen. Dit komt erop neer dat wanneer wordt overgegaan

étant donné que de cette manière, le service médical ne perdrait pas de son attrait.

Enfin, en ce qui concerne le service militaire volontaire, ces personnes deviennent-elles effectivement membres du personnel de la Défense dès qu'elles sont en stage?

Selon *le ministre*, elles n'intègrent le personnel de la Défense qu'à l'issue de la période de quatre mois pendant laquelle elles bénéficient encore d'une allocation ou d'allocations familiales, etc.

*M. Geerts* demande par ailleurs si la solde qu'elles percevront est compatible avec les allocations qu'elles continuent de percevoir au cours de la première période et quel est le régime fiscal qui y sera appliqué.

*Mme Hilde Vautmans (Open VLD)* évoque la formation à Saffraanberg. S'il est exact que la division préparatoire à l'ERM n'est pas supprimée à Saffraanberg, qu'en adviendra-t-il alors? Quel sera le sort de la formation de niveau 3+? Cette division préparatoire assure un tiers des entrées à l'ERM et 80% des étudiants qui l'ont suivie réussissent à entrer à l'ERM. Elle joue donc un rôle particulièrement important dans le recrutement de jeunes gens. Si le ministre confirme son maintien, il s'agit d'une nouvelle réjouissante.

En ce qui concerne le régime pécuniaire et d'indemnisation, l'intervenante préconise une fois encore de procéder à une révision globale et à une simplification plutôt que d'apporter à chaque fois des modifications *ad hoc*, qui font que l'arbre risque de cacher la forêt.

Enfin, à propos du concept de carrière mixte, l'intervenante estime qu'une modification devra quand même y être apportée par la voie légale. Où en est-on dans les modifications prévues?

*Mme Brigitte Wiaux (cdH)* fait observer que l'exécution des nombreuses mesures prévues requerra encore beaucoup de concertation.

*Le ministre* rappelle que les parts de 59% (personnel) et 41% (fonctionnement et investissements) valent à partir du budget 2009. Les mesures proposées sont toujours évaluées en tenant compte de leur impact budgétaire. Il en sera également ainsi pour 2010. Le budget est un instrument politique prévoyant les moyens nécessaires pour les actes politiques que l'on souhaite accomplir. Cela revient à dire que lorsqu'une mesure

tot de concretisering van een maatregel een reglementair kader in het leven wordt geroepen en, na de nodige administratieve en begrotingscontroles, de middelen daartoe in de begroting worden opgenomen.

In verband met de externe mobiliteit werden geen streefcijfers vastgelegd omdat zij zeer onderhevig is aan conjuncturele factoren en afhangt van wervingsmogelijkheden bij andere gezagsdepartementen zoals Justitie en Politie en of de schaarste op de arbeidsmarkt blijft voortduren of niet. In 2008 zijn ongeveer 360 personen in het kader van de externe mobiliteit naar andere overheidsdepartementen vertrokken. De demografische curve zal ter beschikking worden gesteld.

Over de toekomst van de voorbereidende afdeling te Saffraanberg en van de muziekkapellen circuleren enkele berichten in de media maar werd er nog geen beslissing getroffen.

De doorstroom naar de privésector, in het kader van het gemengde loopbaanconcept, is geen groot succes. Daarom zal over het verbod op cumulatie terug overleg worden gepleegd met de vakbonden. Er bestaat thans immers nog een verbod op cumulatie tussen militaire functies en bepaalde jobs bij de overheid en Defensiegerelateerde activiteiten in de privésector (bv. functies bij bewakingsfirma's, geldtransporten, enz.). Als de laatste beschotten eenmaal verdwenen zullen zijn, zal dit alle kans op slagen hebben.

Tenslotte, in antwoord op de vraag van de heer Flahaut, over het TLP (*technical leadership program*) preciseert de minister dat er in de begroting 2009 voor dit TLP (dat naar Spanje wordt overgebracht) geen kredieten zijn uitgetrokken omdat de eerste transactie die moet voortvloeien uit de onderhandelingen met betrekking tot het vertrek, pas in 2010 zullen plaatshebben. In de begroting 2010 zullen bijgevolg wel middelen moeten worden uitgetrokken.

*De rapporteur,*

Brigitte WIAUX

*De voorzitter,*

Ludwig VANDENHOVE

est concrétisée, il est créé un cadre réglementaire et, à l'issue des contrôles administratifs et budgétaires requis, les moyens nécessaires sont inscrits au budget.

En ce qui concerne la mobilité externe, on n'a pas établi d'objectifs chiffrés étant donné qu'elle est très sensible aux facteurs conjoncturels et dépend des possibilités de recrutement dans d'autres départements d'autorité, tels que la Justice et la Police, et de la prolongation ou non de la pénurie sur le marché de l'emploi. En 2008, quelque 360 personnes sont parties dans d'autres départements publics dans le cadre de la mobilité externe. La courbe démographique sera mise à disposition.

En ce qui concerne l'avenir de la division préparatoire de Saffraanberg et des musiques, quelques rumeurs circulent dans les médias, mais aucune décision n'a encore été prise.

Le passage dans le secteur privé, dans le cadre du concept de carrière mixte, ne connaît guère de succès. Aussi l'interdiction de cumul fera-t-elle à nouveau l'objet d'une concertation avec les syndicats. Il existe en effet actuellement encore une interdiction de cumul entre les emplois militaires et certains emplois exercés auprès des autorités et des activités liées à la Défense exercées dans le secteur privé (par exemple, auprès d'entreprises de gardiennage, de transports de fonds, etc.). Dès que les dernières cloisons auront disparu, ce projet aura toutes les chances de succès.

En réponse à une question de M. Flahaut au sujet du TLP (*technical leadership program*), le ministre précise enfin que le budget 2009 ne prévoit pas de crédit pour ce TLP (qui sera transféré en Espagne), parce que la première transaction consécutive aux négociations concernant le départ n'aura lieu qu'en 2010. En revanche, des moyens devront par conséquent être inscrits dans le budget 2010.

*La rapporteuse,*

Brigitte WIAUX

*Le président,*

Ludwig VANDENHOVE