

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 juli 2017

**De Strategische Visie voor Defensie –
Standpunt van de vakorganisaties
bij Defensie**

HOORZITTING

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Tim VANDENPUT**

INHOUD

Blz.

- | | |
|--|----|
| I. Inleidende uiteenzettingen van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie..... | 4 |
| II. Vragen en opmerkingen van de leden | 24 |
| III. Antwoorden van de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie..... | 30 |

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 juillet 2017

**La Vision stratégique pour la Défense –
Point de vue des organisations syndicales
auprès de la Défense**

AUDITION

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
M. **Tim VANDENPUT**

SOMMAIRE

Pages

- | | |
|---|----|
| I. Exposés introductifs des représentants des organisations syndicales auprès de la Défense | 4 |
| II. Questions et remarques des membres | 24 |
| III. Réponses des représentants des organisations syndicales auprès de la Défense | 30 |

**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: Karolien Grosemans

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Rita Bellens, Peter Buysrogge, Karolien Grosemans, Renate Hufkens
PS	Julie Fernandez Fernandez, Sébastien Pirlot, Eric Thiébaud
MR	Denis Ducarme, Richard Miller, Damien Thiéry
CD&V	Hendrik Bogaert, Veli Yüksel
Open Vld	Dirk Van Mechelen, Tim Vandenput
sp.a	Alain Top
Ecolo-Groen	Benoît Hellings
cdH	Georges Dallemagne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Rita Gantois, Peter Luykx, Wouter Raskin, Kristien Van Vaerenbergh, Jan Vercammen
Philippe Blanchart, Stéphane Crusnière, Gwenaëlle Grovonius, Özlem Özen
Emmanuel Burton, Jean-Jacques Flahaux, Gilles Foret, Benoît Friart
Wouter Beke, Roel Deseyn, Veerle Heeren
Nele Lijnen, Annemie Turtelboom, Luk Van Biesen
David Geerts, Dirk Van der Maelen
Wouter De Vriendt, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>
PTB-GO!	:	<i>Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture</i>
DéFI	:	<i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
PP	:	<i>Parti Populaire</i>
Vuye&Wouters	:	<i>Vuye&Wouters</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	<i>Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
QRVA:	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
CRIV:	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
CRABV:	<i>Beknopt Verslag</i>
CRIV:	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
PLEN:	<i>Plenum</i>
COM:	<i>Commissievergadering</i>
MOT:	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	<i>Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA:	<i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV:	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
CRABV:	<i>Compte Rendu Analytique</i>
CRIV:	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
PLEN:	<i>Séance plénière</i>
COM:	<i>Réunion de commission</i>
MOT:	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

*Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be*

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

*Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be*

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft op 15 februari 2017 een hoorzitting gehouden met de vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie over De Strategische Visie voor Defensie d.d. 29 juni 2016 van de heer Steven Vandeput, minister van Defensie (beschikbaar op www.vandeput.fgov.be). De commissie heeft eenparig beslist van de hoorzitting een verslag te maken (artikel 32, Reglement).

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 15 février 2017, votre commission a organisé une audition pour entendre les représentants des organisations syndicales représentées au sein de la Défense à propos de la Vision stratégique pour la Défense de M. Steven Vandeput, ministre de la Défense, du 29 juin 2016 (ce document peut être consulté sur www.vandeput.fgov.be). La commission a décidé, à l'unanimité, de consacrer un rapport à cette audition (article 32 du Règlement).

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN VAN DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE VAKORGANISATIES BIJ DEFENSIE

1. De heer Walter Van den Broeck (ACV Defensie)

Doelstelling van de strategische visie

De strategische visie voor Defensie bepaalt hoe Defensie er in de toekomst zal uitzien en dit zowel op het gebied van investeringen als op het gebied van het personeel. Qua investeringen wordt in een budget tot 2030 voorzien van 9,2 miljard euro om hoofdmaterieel aan te kopen voor zowel de dimensie Lucht, Land als de Marine. Deze investeringen zijn absoluut noodzakelijk om de toekomst van Defensie te vrijwaren. Naast deze investeringen is er ook nog het zeer belangrijk luik van het personeel.

Activiteitsgebonden personeelsuitgaven

Op het vlak van de activiteitsgebonden personeelsuitgaven voorziet de regering in het optrekken van de budgetlijn van 92 miljoen euro in 2016 naar 250 miljoen euro in 2030. Deze budgetverhoging heeft echter blijkbaar enkel tot doel om het trainingsniveau voor de militairen op te trekken en dus om de al zeer hoge werklast nog te verhogen. De bepaling van de uitgaven van dit budget zijn terug te vinden in het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier.

Dit koninklijk besluit voorziet per etmaal in een bijkomende toelage voor intensieve dienst en operationele inzet alsook in een toelage voor prestaties geleverd in het weekend. Jammer genoeg werden deze toelagen vastgelegd op forfaitaire basis en dit zowel voor een compensatie in tijd als voor een financiële compensatie. Het compenseren van overuren, en dit vooral voor de deelstanden “in intensieve dienst” en “in operationele inzet” gebeurt op forfaitaire basis. De militair wordt in deze deelstanden 24 uur ingezet en voor de berekening van zijn overuren worden deze 24 uur op een weekdag beschouwd als een normale dagprestatie van 7 uur en 36 minuten. In het weekend, wordt de militaire prestatie van 24 uur in de deelstand “in intensieve dienst” forfaitair gecompenseerd door slechts 8 uur toe te kennen. In de deelstand “in operationele inzet” wordt voor een weekenddag zelfs helemaal geen compensatie toegekend.

En wat staat hier dan financieel tegenover? Ook hier wordt een forfaitaire toekenning toegepast. Voor elk

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUPRÈS DE LA DÉFENSE

1. M. Walter Van den Broeck (CSC Défense)

Objectif de la vision stratégique

La vision stratégique de la Défense définit la manière dont la Défense se présentera à l’avenir tant au niveau des investissements qu’au niveau du personnel. En matière d’investissements, un budget de 9,2 milliards d’euros a été prévu jusqu’en 2030 en vue de l’acquisition de matériel majeur à la fois pour les dimensions Air et Terre et pour la dimension Maritime. Ces investissements sont absolument indispensables pour préserver l’avenir de la Défense. Mis à part ces investissements, un volet très important est celui du personnel.

Dépenses de personnel liées aux activités

En matière de dépenses de personnel liées aux activités, le gouvernement prévoit de relever la ligne budgétaire de 92 millions d’euros en 2016 à 250 millions en 2030. Cette augmentation budgétaire a visiblement pour unique objectif d’augmenter le niveau d’entraînement des militaires et dès lors d’accroître encore davantage la charge de travail déjà très élevée. Les dépenses de ce budget sont fixées conformément à l’arrêté royal du 18 mars 2003 relatif au statut pécuniaire des militaires de tous rangs et au régime des prestations de service des militaires du cadre actif au-dessous du rang d’officier.

Cet arrêté royal prévoit une allocation journalière complémentaire pour service intensif et engagement opérationnel ainsi qu’une allocation pour les prestations fournies le week-end. Malheureusement, ces allocations ont été fixées sur une base forfaitaire, et ce, tant pour une compensation en temps que pour une compensation financière. Les heures supplémentaires sont compensées sur une base forfaitaire, en particulier pour les sous-positions “en service intensif” et “en engagement opérationnel”. Dans ces sous-positions, le militaire est engagé pendant 24 heures et, pour le calcul des heures supplémentaires, un jour de semaine, ces 24 heures sont considérées comme étant une prestation normale de 7 heures et 36 minutes. Le week-end, la prestation militaire de 24 heures dans la sous-position “en service intensif” est compensée de manière forfaitaire par l’octroi de 8 heures seulement. Dans la sous-position “en engagement opérationnel”, un jour de week-end ne donne même pas lieu à la moindre compensation.

Et quelle en est la contrepartie financière? Ici aussi, on applique un système forfaitaire. Pour chaque jour

etmaal gepresteerd in de deelstanden “in intensieve dienst” en “in operationele inzet” wordt 5/1850sten van de brutojaarwedde toegekend. 1/1850ste is de wedde voor 1 dienstuur in de 40 urenwerkweek. Dus per 24 uur dat de militair in deze deelstanden presteert, worden 5 uur financieel gecompenseerd. Voor de deelstand “operationele inzet” ontvangt de militair eveneens een vergoeding van 9,92 euro maal een factor die minimaal 2 en maximaal 5 bedraagt. Daarenboven ontvangt de militair per gepresteerde weekenddag een forfaitaire weekendtoelage van 50 euro, ongeacht het aantal gepresteerde uren. Door dit vergoedingssysteem, gebaseerd op forfaitaire toekenningen, zowel in tijd als in geld, is de militair een zeer goedkope arbeidskracht van de staat die daarenboven ook nog geen stakingsrecht heeft. Hierdoor wordt het uitbuiten van militairen in de hand gewerkt.

Partner binnen de NAVO

In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat dat België zich binnen de NAVO zal blijven opstellen als een solidaire en geloofwaardige partner. De strategische visie voorziet echter in een vermindering van het contingent van militairen met 5000 voltijdse equivalenten. De al veel te hoge werklast van de militairen wordt dus nogmaals opgetrokken. De militairen moeten steeds meer doen met minder personeel.

In theorie hebben militairen een 38-urenweek.

In praktijk wordt de berekening van deze uren en de compensatie aan overuren berekend op basis van een forfaitaire toekenning.

Zo wordt voor een soldaat die deelneemt aan de operatie “Vigilant Guardian” voor een weekdag waarop hij 24 uur onder toezicht staat van Defensie toch slechts 7 uur en 36 minuten prestatie toegekend. Op een weekenddag wordt voor diezelfde prestatie zelfs geen enkel uur toegekend. Met andere woorden, 7 dagen prestatie van 24 uur, gelden voor een normale 38-urenweek.

Balans werk/privé

De zeer intensieve inzet van militairen zorgt er eveneens voor dat de balans werk/privé totaal niet meer in evenwicht is. Bepaalde eenheden hebben in 2016, 26 weken deelgenomen aan de operatie “Vigilant Guardian”. Dit betekent voor sommige militairen dat ze

presté dans les sous-positions “service intensif” et “engagement opérationnel”, le militaire concerné se voit octroyer 5/1850^{es} du salaire brut annuel. 1/1850^e est le salaire pour une heure de travail en régime de 40 heures par semaine. Donc, chaque fois que le militaire preste 24 heures dans ces sous-positions, il obtient une compensation financière équivalant à 5 heures. Pour la sous-position “engagement opérationnel”, le militaire perçoit en outre un montant de 9,92 euros multiplié par un facteur allant de minimum 2 à maximum 5, à quoi s’ajoute encore un supplément forfaitaire “week-end” de 50 euros par jour de week-end presté, quel que soit le nombre d’heures prestées. Par ce système de rétribution basé sur l’octroi de forfaits, tant en temps qu’en argent, le militaire est devenu une catégorie très bon marché du personnel de l’État, une catégorie qui ne dispose en outre pas du droit de grève. Cette situation favorise l’exploitation des militaires.

Partenaire au sein de l’OTAN

Dans l’accord de gouvernement du 9 octobre 2014, on peut lire que la Belgique continuera de se profiler comme un partenaire solidaire et crédible au sein de l’OTAN. La vision stratégique prévoit cependant une réduction du contingent de militaires de 5 000 équivalents temps plein. La charge de travail déjà beaucoup trop élevée des militaires s’alourdira donc une fois de plus. Les militaires doivent faire de plus en plus avec moins de personnel.

En théorie, les militaires ont une semaine de travail de 38 heures.

Dans la pratique, le calcul de ces heures et de la compensation des heures supplémentaires se fait sur la base d’un système forfaitaire.

C’est ainsi notamment qu’un soldat qui participe à l’opération “Vigilant Guardian” n’est crédité que de 7 heures et 36 minutes de travail pour une journée de semaine au cours de laquelle il reste pendant 24 heures sous le contrôle de la Défense. Pour la même prestation effectuée un jour de week-end, il n’est même pas crédité d’une seule heure. Autrement dit, sept jours de prestations de 24 heures sont considérés comme une semaine normale de 38 heures.

Équilibre travail/vie privée

Le déploiement très intensif de militaires fait également en sorte qu’il n’y a plus d’équilibre entre travail et vie privée. En 2016, certaines unités ont participé pendant 26 semaines à l’opération “Vigilant Guardian”. Pour certains militaires, cela signifie qu’ils n’ont pas

een half jaar niet bij hun familie konden zijn. Dit zorgt ervoor dat verschillend militairen afhaken.

Ziehier de motivering van een militair die uiteindelijk afhaakt: “Ik maakte de keuze om over te stappen naar de politie omdat ik persoonlijk geen toekomst voor mezelf zie bij Defensie. Sociaal sta ik onder druk doordat ik gemiddeld de helft van de tijd weg ben van huis. Hierdoor komen mijn sociale contacten op de helling te staan. Door vele malen te worden ingezet in onze steden ter ondersteuning van de huidige veiligheidssituatie alsook de oefeningen te volgen die op het programma staan, heb ik weinig tijd voor mezelf, mijn vriendin en familie. Ik ben als gemotiveerd element gestart maar die motivatie is zodanig gezakt dat ik niet langer wens te werken als militair.”.

Arbeidstijdbescherming

En dan is er nog de bescherming van de militair bij de organisatie van de arbeidstijd. Voor een groot stuk van de deelstand normale dienst is de jaarnorm vastgelegd op een 38-urenweek. Maar voor de deelstanden “in intensieve dienst” en “in operationele inzet” wordt de jaarlijkse inzetbaarheid totaal niet bepaald. Hierdoor kan de overheid een militair permanent inzetten, 365 dagen per jaar dagen, 24 uur per dag.

In 2000 werd een wet van kracht die de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector regelt. De hoofdstukken die handelen over arbeidstijd en rusttijden, alsook het hoofdstuk over nachtarbeid zijn niet van toepassing op militairen.

De wet bepaalt echter wel dat voor de militairen van Defensie een koninklijk besluit wordt uitgevaardigd dat minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vaststelt die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen. Bovendien moet dit koninklijk besluit een beschermingsniveau waarborgen dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die beoogd worden in de wet van 2000.

Ook hier dient te worden vastgesteld dat de overheid op wettelijk vlak in gebreke blijft. Doordat er geen enkele bescherming wordt voorzien voor de militairen, leidt dit uiteindelijk tot uitbuiting van de militairen.

In september 2016 heeft ACV Defensie een dossier samengesteld over de problematiek “inzetbaarheid, belasting en verloning van de militairen” (te raadplegen op www.acvdefensie.be).

pu être près de leur famille durant six mois. Comment s'étonner, dès lors, que certains jettent l'éponge?

Voici la motivation invoquée par un militaire qui quitte finalement l'armée: “J'ai choisi de passer à la police parce que j'estime personnellement que je n'ai pas d'avenir à la Défense. Je suis socialement sous pression parce que je suis absent de la maison la moitié du temps en moyenne, ce qui fragilise mes contacts sociaux. En étant mobilisé à de nombreuses reprises dans nos villes en appui de la situation sécuritaire actuelle et en participant aux exercices au programme, je dispose de peu de temps pour moi-même, mon amie et ma famille. Au début, j'étais un élément motivé, mais cette motivation a tellement chuté que je ne souhaite plus continuer à travailler comme militaire.”.

Protection du temps de travail

Il faut encore mentionner la protection du militaire dans le cadre de l'aménagement du temps de travail. Pour une grande partie de la sous-position “service normal”, la norme annuelle est fixée à une semaine de 38 heures. Mais pour les sous-positions “en service intensif” et “en engagement opérationnel”, la mobilisation annuelle n'est pas entièrement fixée. De ce fait, l'autorité peut mobiliser un militaire 365 jours par an, 24 heures par jour.

En 2000, une loi réglant l'aménagement du temps de travail dans le secteur public est entrée en vigueur. Les chapitres traitant du temps de travail et des jours de repos, ainsi que le chapitre sur le travail de nuit, ne sont pas applicables aux militaires.

La loi prévoit toutefois qu'un arrêté royal doit fixer, pour les militaires de la Défense, des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et des dispositions particulières en matière de travail de nuit adaptées aux missions spécifiques à accomplir par ces travailleurs. De plus, cet arrêté royal doit garantir un niveau de protection équivalent à celui des autres travailleurs visés par la loi de 2000.

Force est de constater, à cet égard également, que l'autorité est défaillante sur le plan légal. Étant donné qu'aucune protection n'est prévue pour les militaires, ceux-ci sont finalement exploités.

En septembre 2016, la CSC Défense a établi un dossier sur la problématique “mobilisation, charge de travail et rétribution des militaires” ‘qui peut être consulté sur le site www.acvdefensie.be).

Marktconforme verloning

In de strategische visie wordt eveneens gesproken over de basislonen van het personeel.

Hierbij haalt men twee aspecten aan:

Enerzijds stelt men dat Defensie een attractieve positie op de arbeidsmarkt dient te behouden om toe te laten de nodige (technisch) gevormde personeelsleden aan te trekken en ook personeel dat voldoet aan de nodige mentale, fysieke en medische normen om de operationele capaciteiten te bemannen.

Anderzijds wil men een deel van deze budgettaire lijn gebruiken voor het invoeren van een flexibeler verloning om de juiste profielen binnen Defensie te krijgen en te houden.

Voor het eerste aspect weze opnieuw verwezen naar het koninklijk besluit van 18 maart 2003. De aanpassing aan de weddebarema's van 2003 was gericht op het opnieuw attractief maken van de loopbaan van militair door een verschuiving naar voren van de biënnales. Hierdoor verkregen de militairen die nog niet aan het einde van hun weddebarema zaten, een verhoging van hun loon. Toch moet worden geconstateerd dat de eindwedden van het barema, op een eenmalige lineaire verhoging van één procent na, overeenkomen met de eindweddenschalen van het koninklijk besluit van 4 juli 1994. Dit betekent dat de militair het al meer dan 20 jaar met dezelfde eindwedde moet stellen. Het is dus zeer zeker correct dat de financiële positie van de militair op de arbeidsmarkt in vraag moet worden gesteld.

In 2003 vond de regering het al absoluut noodzakelijk om de bezoldigingsregeling en het stelsel van de dienstprestaties van de militairen aan te passen.

De redenen zijn zelfs opgenomen in het koninklijk besluit:

“Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat deze maatregelen onontbeerlijk zijn om het moreel van de leden van de krijgsmacht te consolideren;

Overwegend dat de competitiviteit op de arbeidsmarkt van het beroep van militair met sectoren die op geldelijk vlak aantrekkelijker zijn, de werving van jonge rekruten en bijgevolg de operationaliteit van de krijgsmacht in gevaar brengt;

Une rémunération conforme au marché

La vision stratégique aborde également les traitements de base du personnel.

Deux aspects sont évoqués à cet égard:

D'une part, la note indique que la Défense doit conserver une position attractive sur le marché du travail pour pouvoir attirer le personnel formé (techniquement) nécessaire, ainsi que le personnel répondant aux normes mentales, physiques et médicales requises pour constituer les capacités opérationnelles.

D'autre part, elle exprime la volonté d'utiliser une partie de cette ligne budgétaire pour instaurer une rémunération plus flexible, de manière à attirer et à conserver les profils adéquats au sein de la Défense.

Pour le premier aspect, renvoyons une nouvelle fois à l'arrêté royal du 18 mars 2003. L'adaptation aux barèmes opérée en 2003 visait à redorer l'attrait de la carrière militaire en mettant en avant les biennales. Ce faisant, les militaires qui n'étaient pas encore arrivés à la fin de leur barème ont vu leur traitement augmenter. Force est toutefois de constater que les traitements finaux du barème, à l'exception d'une augmentation linéaire unique de 1 %, correspondent aux échelles barémiques finales de l'arrêté royal du 4 juillet 1994. Cela veut dire que, depuis plus de vingt ans, le militaire doit se contenter du même traitement final. Il est donc certainement légitime de vouloir remettre en question la position financière du militaire sur le marché du travail.

En 2003, le gouvernement estimait déjà qu'il était indispensable d'adapter le statut pécuniaire et le régime des prestations de service des militaires.

Les raisons sont même énumérées dans l'arrêté royal:

“Vu l'urgence;

Considérant que ces mesures sont indispensables afin de renforcer le moral des membres des forces armées;

Considérant que la compétitivité sur le marché du travail du métier de militaire par rapport à des secteurs qui, sur le plan pécuniaire, sont plus attractifs, compromet le recrutement de jeunes recrues et, par conséquent, la capacité opérationnelle des forces armées;

Overwegende dat, op termijn, een marktconforme verloning voor de militairen moet bewerkstelligd worden;

Overwegend dat de beoogde maatregelen dus een geldelijke incentive inhouden, waarmee de militairen, begiftigd met specifieke competenties, kunnen aangemoedigd worden om welbepaalde prestaties te leveren in het belang van de natie enerzijds en om in dienst te blijven anderzijds;

Overwegende de dringende noodzaak om de bepalingen van dit besluit zo snel mogelijk ingang te laten vinden omdat het moreel een directe invloed heeft op de operationaliteit van de eenheden.”

Al in 2003 doken de problemen rond de werving van militairen, de motivatie, het moreel, en het behoud van militairen op. Dit is vandaag niet anders. De werving van jonge krachten verloopt moeizaam en een groot percentage van de aangeworven militairen verlaat binnen de kortste keren Defensie. Vaak om over te stappen naar een soortgelijke job (zoals bij de politie of bij de brandweer) en dit enkel omdat deze diensten beter marktconform verlonen en eveneens meer stabiliteit bieden op gebied van onder meer arbeidstijdregeling.

Het koninklijk besluit van 18 maart 2003 geeft duidelijk aan dat op termijn een marktconforme verloning moet worden bewerkstelligd. Hierbij moet worden geconstateerd dat het woord “termijn” en het woord “marktconform” binnen Defensie op zeer speciale wijze wordt geïnterpreteerd.

Sedert 2003, dus al bijna 14 jaar geleden, werd geen enkel initiatief genomen om de verloning van militairen marktconform te maken. Integendeel, door de vele besparingen op het departement Defensie heeft men steeds opnieuw getracht om militairen meer te laten doen voor minder geld. Het is nog maar van vorig jaar geleden dat de overheid heeft geprobeerd om militairen zeven dagen contacteerbaar te maken tegen de prijs van twee dagen terugroepbaar.

De ontevredenheid vanwege een niet-correcte behandeling op gebied van werklust, verloning en recuperaties leidt tot een zeer grote attritie. Een marktconforme verloning evenals beschermingsmaatregelen op de inzetbaarheid zijn dan ook noodzakelijk om op termijn nog over gemotiveerde militairen te beschikken.

Considérant que pour les militaires une rémunération alignée sur celle du marché du travail doit être réalisée à terme;

Considérant que les mesures visées constituent donc un avantage pécuniaire, grâce auquel les militaires, dotés de compétences spécifiques, peuvent être incités à réaliser certaines prestations dans l'intérêt de la Nation d'une part, et à rester en service d'autre part;

Considérant la nécessité urgente de mettre les dispositions du présent arrêté en vigueur le plus vite possible parce que le moral exerce une influence directe sur la capacité opérationnelle des unités.”

Les problèmes concernant le recrutement, la motivation, le moral des militaires ainsi que le maintien des effectifs existaient déjà en 2003. Rien n'a changé aujourd'hui. Le recrutement des jeunes connaît des difficultés et une proportion élevée des militaires engagés quitte la Défense dans les plus brefs délais. Souvent, ils exercent ensuite un emploi similaire, dans les services de police ou d'incendie par exemple, et ce, uniquement parce que ceux-ci offrent des rémunérations mieux alignées sur celles du marché et également une stabilité accrue dans le domaine de la réglementation relative aux horaires de travail notamment.

L'arrêté royal du 18 mars 2003 stipule explicitement qu'une rémunération alignée sur celle du marché du travail doit être réalisée à terme. Il convient de constater à cet égard que les mots “à terme” et “alignée sur celle du marché du travail” sont interprétés d'une manière très spéciale au sein de la Défense.

Depuis 2003, c'est-à-dire depuis près de 14 ans déjà, aucune initiative n'a été prise pour aligner la rémunération des militaires sur celles du marché du travail. Au contraire, en raison des nombreuses économies réalisées dans le département de la Défense, on a systématiquement attendu des militaires qu'ils en fassent plus pour moins d'argent. Pas plus tard que l'année dernière encore, l'État a essayé de rendre les militaires joignables sept jours sur sept au prix de deux jours appelables.

Le mécontentement dû à un traitement non correct en termes de charge de travail, de rémunération et de récupérations entraîne une très grande attrition. Une rémunération alignée sur celle du marché du travail ainsi que des mesures de protection concernant l'opérationnalité sont dès lors nécessaires afin d'encore disposer à terme de militaires motivés.

Pensioenen

De oppensioenstelling voorzien in het huidige persoonsstatuut werd in het weekend van 15 op 16 oktober 2016 aangepast door een principebeslissing die het kernkabinet in het kader van een begrotingscontrole heeft genomen. Hierdoor is voor vele militairen de motivatie om zich plichtsbewust en volledig in te zetten voor Defensie verdwenen.

De impact van deze principebeslissing staat haaks op de doelstellingen van de strategische visie van Defensie. En bovendien geeft deze principebeslissing blijk van een totaal gebrek aan respect voor het militair personeel, ondanks de zeer grote inzet die deze militairen leveren en de problemen die ze al jaren ondervinden ten gevolge van permanente hervormingen.

ACV Defensie verwacht dan ook van de regering dat ze het militair beroep erkent als zwaar beroep met een specifiek karakter.

Zoals hiervoor al aangegeven werkt een militair veel meer dan 38 uur per week. Hiervan worden vele uren totaal niet vergoed. De uitgevoerde prestaties worden forfaitair verloned in plaats van in een marktconforme verloning te voorzien. Een regelgeving op arbeidsbescherming is wettelijk voorzien maar bestaat niet voor militairen. De werkomstandigheden van militairen laten dikwijls niet toe om de welzijnswet toe te passen. De intensieve inzet van militairen zorgt er eveneens voor dat de werk/privébalans uit evenwicht is.

Voor vele militairen betekende de pensioenleeftijd (op leeftijdsgrens) van 56 jaar een compensatie van de moeilijke werkomstandigheden en dit slecht statuut. Het optrekken van de pensioenleeftijd heeft een zeer grote impact op de motivatie en het rendement van de militairen. Zelfs jonge militairen vinden het beroep van militair niet meer attractief met als resultaat dat velen Defensie verlaten.

Conclusie

De huidige strategische visie heeft voor investeringen 9,2 miljard euro vrijgemaakt. ACV Defensie is zich ten zeerste bewust dat dit absoluut noodzakelijk is. Maar even noodzakelijk is het ook om middelen vrij te maken om het beroep van militair attractief te maken. Een arbeidstijdbescherming, een marktconforme verloning, een evenwichtige werk/privébalans, ... enzovoort zijn voor de toekomst van Defensie even belangrijk als de middelen voor investeringen. Toch wordt hieraan geen enkele euro besteed. Het volstaat niet om duur materiaal

Pensions

Une décision de principe que le Conseil ministériel restreint a prise durant le week-end du 15 au 16 octobre 2016 dans le cadre d'un contrôle budgétaire a modifié la mise à la retraite prévue dans le statut du personnel actuel. De ce fait, la motivation de s'engager consciencieusement et entièrement pour le Défense a disparu chez de nombreux militaires.

L'impact de cette décision de principe est contraire aux objectifs de la vision stratégique de la Défense. De surcroît, cette décision de principe témoigne d'un manque total de respect pour le personnel militaire, en dépit de l'engagement très important dont font preuve ces militaires et des problèmes qu'ils éprouvent depuis des années déjà à la suite de réformes permanentes.

La CSC Défense attend par conséquent du gouvernement qu'il reconnaisse la profession de militaire en tant que métier lourd doté d'un caractère spécifique.

Comme cela a déjà été indiqué précédemment, un militaire travaille beaucoup plus que 38 heures par semaine. Nombre des heures prestées ne sont pas rémunérées. Les prestations effectuées sont rémunérées sur une base forfaitaire. Il faudrait plutôt prévoir une rémunération conforme au marché. Si la loi prévoit une réglementation sur la protection du travail, celle-ci est inexistante pour les militaires. Les conditions de travail des militaires ne permettent souvent pas d'appliquer la loi relative au bien-être. Le déploiement intensif de militaires génère par ailleurs un déséquilibre dans le rapport entre vie professionnelle et vie privée.

Pour beaucoup de militaires, l'âge (limite) de la pension de 56 ans compensait les conditions de travail difficiles et ce statut peu enviable. Le relèvement de l'âge de la pension a une très forte incidence sur la motivation et sur le rendement des militaires. Même les jeunes militaires ne trouvent plus la profession de militaire attractive, si bien que bon nombre d'entre eux quittent la Défense.

Conclusion

La vision stratégique actuelle a dégagé 9,2 milliards d'euros pour des investissements. La CSC Défense est parfaitement consciente de l'absolue nécessité de ces investissements. Mais il est tout autant nécessaire de dégager des moyens pour accroître l'attractivité de la profession de militaire. Une protection du temps de travail, une rémunération conforme au marché, un rapport travail/vie privée équilibré, etc. sont aussi importants pour l'avenir de la Défense que les moyens d'investissement. Or, aucun euro n'est consacré à ces aspects.

aan te kopen als men geen operatoren meer heeft om het te bedienen.

Jonge Defensie

Voldoende en opgeleid personeel is inderdaad de kern van een militaire capaciteit. Op drie maanden tijd heeft de regering evenwel twee beslissingen genomen die niet met elkaar in overeenstemming zijn. Militairen langer laten werken is totaal onverzoenbaar met een verjonging van de organisatie. De voorziene daling van de gemiddelde leeftijd van vandaag, te weten 40,6 jaar naar 34 jaar in 2030 kan zo onmogelijk worden gehaald.

Externe mobiliteit

De strategische visie voorziet ook dat Defensie inspanningen zal leveren om de kansen van de militairen die Defensie moeten verlaten na hun BDL-periode op de externe arbeidsmarkt te versterken. Het project dat ACV Defensie vanaf de beginfase zwaar gesteund heeft is de overgang van militairen naar de "Directie bewaking en bescherming" bij de politie. Ook in de strategische visie wordt dit gezien als een belangrijke bron voor rekrutering. Deze overgang is enkel voorzien voor vrijwilligers. Om het statuut beperkte duur een slaagkans te geven, want de uitstroom zal de instroom bepalen, moeten andere goede projecten "externe mobiliteit" worden gezocht en uitgewerkt. Zoals bijvoorbeeld de overgang voor onderofficieren naar het operationeel korps van de politie als inspecteur of een overgang naar de brandweer. Dit zijn twee korpsen waar sowieso al heel wat militairen voor postuleren. Anderzijds moeten die projecten "externe mobiliteit" ook worden opengesteld voor de leden van het beroepskader om hen toe te laten na enkele jaren als militair hun beroepsloopbaan te kunnen heroriënteren.

In de strategische visie verwijst men eveneens naar de waarden die militairen bezitten zoals loyaliteit, zin voor discipline, planning en organisatie, sociale vaardigheden, flexibiliteit, talenkennis, technische bagage, ... enzovoort. De waardering van deze kwalificaties, competenties en vaardigheden moet de militaire overheid eveneens aanwenden om goede en gunstige overgangscondities (selectie, vorming, inschaling, ...) te krijgen in de projecten externe mobiliteit. Op die manier krijgt het beroep van militair pas de waardering die het verdient.

Interne werving

In de strategische visie wil Defensie ook meer inzetten op de interne werving en op meer doorgroeimogelijkheden voor het personeel. De interne werving bij Defensie noemt men "sociale promotie" en verhoogt de

À quoi bon acheter du matériel coûteux si l'on n'a plus d'opérateur pour le manipuler?

Une Défense jeune

Des effectifs suffisants et qualifiés constituent en effet l'essentiel d'une capacité militaire. En l'espace de trois mois, le gouvernement a cependant pris deux décisions incompatibles. La prolongation de la carrière des militaires est totalement inconciliable avec le rajeunissement de l'organisation. L'abaissement prévu de l'âge moyen, de 40,6 ans aujourd'hui, à 34 ans en 2030, est par conséquent impossible à réaliser.

Mobilité externe

La vision stratégique prévoit également que la Défense fournira des efforts afin de renforcer les opportunités d'emploi qui s'offrent aux militaires qui quittent la Défense au terme de leur période BDL sur le marché du travail externe. Le projet auquel la CSC Défense a apporté dès la phase initiale un soutien solide concerne le passage de militaires vers la "direction Surveillance et Protection" au sein de la police. Ce passage est uniquement prévu pour les volontaires. Afin de donner une chance de réussite au statut à durée limitée, le nombre de départs déterminant les arrivées, il convient de chercher et d'élaborer d'autres bons projets de "mobilité externe". Citons, à titre d'exemple, le passage de sous-officiers vers le corps opérationnel de la police en tant qu'inspecteur ou un passage vers les services d'incendie. Ce sont deux corps pour lesquels de nombreux militaires postulent de toute façon déjà. D'autre part, ces projets de "mobilité externe" doivent également être ouverts aux membres du cadre de carrière, afin qu'après quelques années en tant que militaires, ceux-ci puissent réorienter leur carrière professionnelle.

La vision stratégique renvoie également aux valeurs que possèdent les militaires, telles que "la loyauté, le sens de la discipline, de la planification et de l'organisation, les aptitudes sociales, la flexibilité, la connaissance des langues et le bagage technique, etc. L'autorité militaire doit également valoriser ces qualifications, compétences et aptitudes pour obtenir des conditions de transfert correctes et favorables (sélection, formation, insertion, ...) dans les projets de mobilité externe. Ce n'est que dans ces conditions que le métier de militaire obtiendra la reconnaissance qu'il mérite.

Recrutement interne

Dans la vision stratégique, la Défense entend également investir davantage dans le recrutement interne et offrir davantage d'opportunités de carrière au personnel. À la Défense, le recrutement interne, appelé "promotion

attractiviteit. “Interne werving” mag evenwel niet gelijk worden gesteld met “sociale promotie”.

Dit zijn twee verschillende begrippen.

Via “interne werving” worden jonge, geschikte militairen gezocht om een opleiding te volgen om in een hogere categorie in een basisfunctie te worden tewerkgesteld. Dit is zeker een goede motivator voor het personeel.

Bij “sociale promotie” worden militairen zonder een leeftijdsbeperking beloond voor hun uitzonderlijke inzet en motivatie en krijgen zij de kans om een opleiding te volgen om in een hogere categorie een niet-basisfunctie uit te voeren. Deze vorm van beloning maakt het beroep van militairen attractiever, ook voor iets oudere militairen.

ACV Defensie vraagt al jaren tevergeefs een echte “sociale promotie” voor het personeel van Defensie.

Attritie

Defensie wil de attritie terugdringen voor wie zich engageert. Defensie wil dit doen door de jonge militair een perspectief te bieden op een snelle operationele inzet die ondersteund wordt door een optimale paraatstelling. Defensie wil een dynamische speler zijn op de arbeidsmarkt waarbij voor knelpuntberoepen een flexibele verloningsvorm wordt uitgewerkt.

ACV Defensie neemt hier twee duidelijke standpunten in:

Op de eerste plaats mag niemand die Defensie wil verlaten worden tegengehouden. Vandaag worden verschillende aanvragen tot ontslag van eerste soldaat-vrijwilligers geweigerd om reden van het niet vervullen van een rendementsperiode van drie jaar na de vormingsperiode. Deze weigering is totaal onproductief. Welk rendement gaat Defensie nog krijgen van een vrijwilliger die op een andere job kan starten en wordt tegengehouden omwille van rendementsredenen? Dit is totaal demotiverend.

Op de tweede plaats wordt het hoog tijd dat Defensie maatregelen neemt om het beroep van militair attractief te maken. Hiervoor kan worden verwezen naar de voorgaande opmerkingen. Vandaag wordt er vooral veel energie gestoken in maatregelen die het voor militairen moeilijk maken om Defensie te verlaten of om een andere wending aan hun loopbaan te geven.

sociale”, augmente l’attractivité. Le “recrutement interne” ne peut cependant être assimilé à la “promotion sociale”.

Il s’agit de deux notions différentes.

Le “recrutement interne” vise à chercher de jeunes militaires capables pour suivre une formation afin d’occuper une fonction de base dans une catégorie supérieure. Il s’agit assurément d’une bonne source de motivation pour le personnel.

Dans le cadre de la “promotion sociale”, les militaires sont récompensés sans limite d’âge pour leur engagement et leur motivation exceptionnels et ont la possibilité de suivre une formation afin d’exercer une fonction qui n’est pas de base dans une catégorie supérieure. Cette forme de récompense rend la profession de militaire plus attrayante et ce, même pour les militaires un peu plus âgés.

La CSC Défense demande en vain depuis des années une véritable “promotion sociale” pour le personnel de la Défense.

Attrition

La Défense souhaite limiter l’attrition pour les personnes qui s’engagent en donnant aux jeunes militaires la perspective d’un engagement opérationnel rapide, soutenu par une mise en condition optimale. La Défense veut être un acteur dynamique sur le marché de l’emploi en développant un système de rémunération flexible pour les métiers en pénurie.

La CSC Défense adopte deux positions claires à ce sujet:

Premièrement, une personne qui souhaite quitter la Défense ne peut être retenue. À l’heure actuelle, plusieurs demandes de démission de premiers soldats volontaires sont refusées parce qu’ils n’ont pas accompli une période de rendement de trois ans après la période de formation. Ce refus est tout à fait contre-productif. Quel rendement va fournir un volontaire qui peut commencer un nouvel emploi mais qui est retenu pour des raisons de rendement? La situation est tout à fait démotivante.

Deuxièmement, il est grand temps que la Défense prenne des décisions pour rendre la profession de militaire attirante. À ce sujet il y a lieu de se référer aux observations précédentes. Aujourd’hui, beaucoup d’énergie est dépensée dans des mesures visant principalement à compliquer la tâche des militaires qui souhaitent quitter la Défense ou donner une autre tournure à leur carrière.

Sourcing

In het deel “h. Pensioenen” staat:

“Indien de pensioenleeftijd vóór 2025 wordt verhoogd zal dit een impact hebben op de verjonging van Defensie en dus eveneens een impact op de noodzaak en zo de implementatie van een verdere sourcing.”.

In het deel “Bijkomende sourcing ter vervanging van niet-militair-specifieke functies” staat dat de uitbesteding van “de bewaking van de militaire kwartieren” wordt bestudeerd maar ook dat “Deze activiteiten zullen, stap voor stap, uitbesteed worden in functie van de pensionering van het personeel dat het actueel uitvoert.”.

Ook hier stemmen de daden van de regering niet overeen met wat in de strategische visie wordt geschreven. In oktober 2016 heeft een principebeslissing de pensioenleeftijd van de militairen opgetrokken. Ondanks dat oudere militairen aan het werk blijven en dat de strategische visie de noodzaak van implementatie van de sourcing laat afhangen in functie van de pensionering van het personeel die de functie uitoefent, heeft de Ministerraad de toestemming aan de minister van Defensie gegeven om een overheidsopdracht betreffende een meerjarige raamovereenkomst op te starten voor de uitbesteding van de wacht voor het kwartier “Cdt De Hemptinne” te Heverlee.

De strategische visie voorziet dat de nieuwe projecten van outsourcing goedkoper (90 %) moeten zijn dan de kostprijs van de militairen van vandaag en daarenboven kwantitatief en kwalitatief van hetzelfde niveau.

Outsourcing is bij Defensie helemaal niet nieuw. Het onderhoud van zowel lokalen als groen van de kwartieren wordt al uitgevoerd door burgerfirma's. Op het eerste gezicht lijkt dit misschien goedkoper uit te vallen. Van de kwantiteit en kwaliteit stelt men vast dat maar zeer weinig mensen tevreden zijn. Meer nog, in sommige kwartieren worden, om een verzorgd kwartier te hebben, onderhoudsbeurten georganiseerd die uitgevoerd worden door militairen. Op die manier is het kostprijsverhaal een heel ander verhaal. Enerzijds betaalt men een firma en anderzijds betaalt men een militair die het onderhoud nog eens moet overdoen.

En dan is er natuurlijk nog de verantwoordelijkheid van de overheid om “werkbaar werk” te voorzien voor oudere werknemers. De niet-militair-specifieke-functies die geoutsourcet worden naar privéfirma's en waarin thans 5000 militairen zijn tewerkgesteld, zijn juist die functies die in het kader van werkbaar werk aan ouderen kunnen worden toebedeeld. Andere projecten

Sourcing

On peut lire dans le point h. “Pensions”:

“Si l'âge de la pension est relevé avant 2025, cela aura un impact sur le rajeunissement de la Défense, et donc également sur la nécessité et la mise en œuvre d'un *sourcing* ultérieur.”.

Le point “*Sourcing* supplémentaire en remplacement des fonctions sans spécificité militaire” mentionne que l'idée de l'externalisation de la “surveillance des quartiers militaires” est examinée mais également que “ces activités seront externalisées, étape par étape, en fonction des départs à la pension du personnel qui les exécute actuellement.”.

Ici aussi, les actes du gouvernement ne correspondent pas au contenu de la vision stratégique. En octobre 2016, une décision de principe a relevé l'âge de la pension des militaires. Bien que des militaires plus âgés restent au travail et que la vision stratégique subordonne la nécessité de la mise en œuvre de l'externalisation au départ à la retraite du personnel qui exerce la fonction, le Conseil des ministres a autorisé le ministre de la Défense à lancer un marché public relatif à un accord cadre pluriannuel pour sous-traiter la garde du quartier “Cdt De Hemptinne” à Heverlee.

La vision stratégique prévoit que les nouveaux projets d'externalisation doivent être moins chers (90 %) que le coût des militaires actuels et, de surcroît, présenter un niveau quantitatif et qualitatif identique.

L'externalisation n'est pas du tout un phénomène nouveau à la Défense. L'entretien des locaux et des espaces verts des quartiers est déjà confié à des entreprises privées. À première vue, l'opération peut paraître intéressante sur le plan financier. L'on note toutefois que très peu de personnes sont satisfaites de la quantité et de la qualité du travail fourni. Plus encore, dans certains quartiers, pour améliorer la propreté, l'entretien est assuré à tour de rôle par des militaires. L'aspect financier prend ainsi une toute autre tournure. D'une part, on paye une entreprise et, d'autre part, on paye un militaire qui doit recommencer le travail.

À cela s'ajoute évidemment la responsabilité de l'autorité d'instaurer le “travail faisable” pour les travailleurs âgés. Les fonctions non spécifiquement militaires sous-traitées à des entreprises privées, pour lesquelles 5 000 militaires sont actuellement employés, sont précisément les fonctions qui peuvent être confiées à des travailleurs âgés dans le cadre du travail faisable.

als zijnde de overgang als ambtenaar naar een federale overheidsdienst zullen weinig opleveren. Diezelfde federale overheid is eveneens aan het afslanken en staat niet te wachten op honderden militairen. Het enige project dat momenteel slaagkansen heeft is de overgang van vrijwilligers (niveau D) naar de “Directie bewaking en bescherming” bij de federale politie. Toch dient erop te worden gewezen dat dit een overgang is naar een operationele functie en dus minder geschikt is als werkbaar werk.

Sociaal overleg

De strategische visie voorziet ook dat het personeel snel volledig duidelijkheid krijgt over zijn toekomst. Hierbij vindt men het belangrijk dat vakorganisaties meedenken.

De strategische visie werd in juli 2016 goedgekeurd door de regering. Sindsdien heeft Defensie niet meer gecommuniceerd met de vakorganisaties.

ACV Defensie vraagt dan ook zeer snel duidelijkheid en overleg over:

- de planning over sluiting van bepaalde kwartieren;
- flexibiliteit ten voordele van het personeel;
- pensioenregeling;
- opstellen van een koninklijk besluit voor arbeidstijdbescherming;
- regeling die de werk/privébalans in evenwicht moet brengen;
- de invulling van het aspect “zware beroepen” voor alle militairen;
- concrete maatregelen die de uitvoering van de welzijnswet beter afstemmen op Defensie;
- mobiliteit in al zijn aspecten;
- maatregelen die de attractiviteit binnen Defensie moeten verhogen;
- aanpassingen aan de wetgeving voor het bekomen van een marktconforme verloning voor militairen;
- projecten “werkbaar werk” voor oudere militairen;

D’autres projets prévoyant le transfert en tant que fonctionnaire dans un service public fédéral, ne donneront guère de résultats. La même autorité fédérale procède elle aussi à un dégraissage et elle ne saura que faire de centaines de militaires. Le seul projet qui ait actuellement des chances d’aboutir est le transfert de volontaires (niveau D) à la direction “Surveillance et protection” de la police fédérale. Il convient toutefois de souligner qu’il s’agit d’un transfert vers une fonction opérationnelle, qui se prête par conséquent moins au travail faisable.

Concertation sociale

La vision stratégique prévoit également que le personnel sera rapidement et entièrement fixé sur son avenir, soulignant à cet égard l’importance de la contribution des organisations syndicales à la réflexion.

Or, la vision stratégique a été approuvée par le gouvernement en juillet 2016, et depuis lors, la Défense n’a plus communiqué avec les organisations syndicales.

La CSC Défense demande donc à très brève échéance des précisions et une concertation sur:

- le calendrier de fermeture de certains quartiers;
- la flexibilité à l’avantage du personnel;
- les dispositions en matière de pension;
- la rédaction d’un arrêté royal sur la protection du temps de travail;
- une réglementation destiné à établir un équilibre entre travail et vie privée;
- la reconnaissance de la qualification de “métier lourd” pour tous les militaires;
- des mesures concrètes visant à adapter la mise en œuvre de la loi sur le bien-être en fonction de la situation au sein de la Défense;
- la mobilité sous tous ses aspects;
- des mesures destinées à renforcer l’attrait de la Défense;
- des modifications législatives afin de permettre aux militaires d’avoir une rémunération en adéquation avec le marché;
- des projets de travail adapté pour les militaires âgés;

— het recht op ontslag;

— het meten van stress en het nemen van de nodige maatregelen om het stressniveau te verminderen;

— mutatiepolitiek waarbij meer rekening wordt gehouden met de wensen van de militair en de woon-werk verplaatsing.

Slotbeschouwing

Het budget van 9,2 miljard euro voor investeringen is broodnodig om Defensie een toekomst te geven. Maar zonder ernstige inspanningen om het personeelsstatuut attractief te maken en een marktconforme verloning te regelen voor militairen zal Defensie geen geschikt en gemotiveerd personeel, ooit het belangrijkste kapitaal van Defensie, vinden om dit nieuw materiaal te bedienen.

2. De heer Roger Housen (Algemene Centrale Militair Personeel) (ACMP)

Georganiseerde verspilling

De doelstellingen van de Strategische Visie zullen in het licht van de door de regering op 15 oktober 2016 besliste verhoging van de pensioenleeftijd niet alleen niet gehaald worden. Ze zullen door de voorgenomen pensioenhervorming volledig worden weggevaagd. De bevolking zal meer voor veiligheid moeten ophoesten en toch minder veiligheid mogen verwachten. Doordat de budgettaire last hoger zal zijn dan oorspronkelijk geschat en de veiligheid minder gegarandeerd zal zijn, kan gesproken worden van een georganiseerde verspilling op het hoogste niveau.

Gevechtskracht

De gevechtskracht zal tegen 2030 met een kwart verminderen. De volgende vijf jaar zal de vermindering al 10 % bedragen, de volgende tien jaar 15 %.

Concreet zal dit de volgende impact hebben op de binnenlandse veiligheid: in plaats van 1800 mobiliseerbare militairen zullen dit er binnen tien jaar maximum 1000 zijn, die bovendien ouder zullen zijn dan zestig. Niet echt een perspectief dat het veiligheidsgevoel bij de bevolking ten goede zal komen.

Verjonging

De doelstelling het leger te verjongen, van de gemiddelde leeftijd van circa 41,2 jaar tot iets boven de 34 jaar,

— le droit à la démission;

— la mesure du stress et la mise en œuvre des mesures nécessaires pour réduire le niveau de stress;

— une politique de mutation tenant davantage compte des souhaits des militaires et des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Conclusion

Le budget de 9,2 milliards d'euros d'investissements est certes crucial pour assurer l'avenir de la Défense, mais sans efforts sérieux visant à rendre le statut du personnel attrayant et à prévoir une rémunération en adéquation avec le marché, la Défense ne trouvera pas le personnel adéquat et motivé – qui constituait jadis le principal capital de la Défense – pour utiliser ce nouveau matériel.

2. M. Roger Housen (Centrale générale du personnel militaire) (CGPM)

Gabegie organisée

Eu égard au relèvement de l'âge de la pension décidé par le gouvernement le 15 octobre 2016, non seulement les objectifs de la Vision stratégique ne seront pas atteints, mais ils seront complètement balayés par la réforme envisagée des pensions. La population devra payer davantage pour la sécurité, mais devra néanmoins s'attendre à moins de sécurité. Dès lors que la charge budgétaire sera plus importante qu'initialement prévu et que la sécurité sera moins garantie, on peut parler d'une gabegie organisée au plus haut niveau.

Force de combat

D'ici 2030, la force de combat se réduira d'un tiers. Au cours des cinq prochaines années, la réduction atteindra déjà 10 % pour s'élever à 15 % au cours des dix années suivantes.

Concrètement, l'incidence sur la sécurité intérieure sera la suivante: au lieu de 1 800 militaires mobilisables, il y en aura d'ici dix ans au maximum 1 000, qui seront en outre âgées de plus de 60 ans. Cette perspective n'est pas réellement de nature à renforcer le sentiment de sécurité de la population.

Rajeunissement

L'objectif consistant à rajeunir l'armée, d'un âge moyen de 41,2 ans à un peu plus de 34 ans, ne sera pas

zal evenmin gehaald worden. Rekening houdend met het feit dat de gemiddelde leeftijd in de ons omringende landen tien jaar lager ligt (30,7 jaar in het Verenigd Koninkrijk en 31 jaar in Frankrijk en Nederland) zal de geplande pensioenhervorming de gemiddelde leeftijd doen stranden op 38,7 jaar. Zonder verhoging van de budgettaire middelen, zal de gemiddelde leeftijd nog hoger in plaats van lager komen te liggen, namelijk op 45,3 jaar. De kloof met onze directe NAVO-partners zal dus nog toenemen.

Personeelsbestand

De Strategische Visie stelt een personeelsbestand in 2030 voorop van 24 000 militairen en 1 000 burgers. In werkelijkheid zal de recente principebeslissing inzake de pensioenleeftijd van militairen tot gevolg hebben dat de strijdkrachten 28 670 militairen zullen tellen met een loonmassa die 15 % duurder is.

Een volgende regering zal dus voor de keuze gesteld worden: ofwel afwijken van de Strategische Visie, ofwel het budget voor Defensie drastisch verhogen. In ieder geval valt te verwachten dat er minder middelen beschikbaar zullen zijn voor investeringen, trainen en personeel.

Bij onveranderde personeelskosten zal het personeelsbestand vanaf 1 januari 2017 in 2025 reeds geslonken zijn tot 20 800 eenheden.

Aanwervingen

Bij onveranderde budgettaire planning zou in 2021 het aantal aanwervingen volgens de Strategische Visie 2 250 per jaar moeten bedragen terwijl het werkelijke aantal vanaf volgend jaar reeds slechts 350 zal bedragen, zeven keer minder, in het geval men personeelsuitgaven zou willen stabiliseren.

Door de relatieve toename van de loonkosten – 8,23 % in 2019, 24,48 % in 2025 en 16,36 % in 2030 – zou een verslechtering van de balans het onvermijdelijk gevolg zijn.

Paraatheid

Door de gevoelige verhoging van de loonmassa zouden jaarlijks 300 miljoen euro extra nodig zijn, die minder besteed kunnen worden aan trainingen en investeringen, met een verslechtering van de paraatheid tot 7 %.

non plus atteint. Alors que dans les pays voisins, l'âge moyen est inférieur de dix ans à ce qu'il est chez nous (30,7 ans au Royaume-Uni et 31 ans en France et aux Pays-Bas), la réforme prévue des pensions ramènera l'âge moyen à 38,7 ans. En l'absence d'augmentation des moyens budgétaires, l'âge moyen s'accroîtra plutôt qu'il ne diminuera pour atteindre 45,3 ans. L'écart avec nos partenaires directs de l'OTAN se creusera donc encore davantage.

Effectif de personnel

La Vision stratégique préconise un effectif de personnel de 24 000 militaires et de 1 000 civils en 2030. En réalité, la décision de principe prise récemment en matière d'âge de la pension aura pour effet que les forces armées compteront 28 670 militaires et que la masse salariale augmentera de 15 %.

Un prochain gouvernement sera donc confronté au choix suivant: ou bien déroger à la Vision stratégique, ou bien augmenter drastiquement le budget alloué à la Défense. En tout cas, il faut s'attendre à ce que les moyens disponibles pour les investissements, l'entraînement et le personnel soient moins importants.

Selon une simulation, si les frais de personnel restent inchangés, les effectifs auront déjà été ramenés à 20 800 unités en 2025.

Recrutements

Selon la Vision stratégique, en cas de planification budgétaire inchangée, le nombre de recrutements devrait s'élever à 2 250 par an en 2021, alors que le nombre réel ne sera que de 350 dès l'année prochaine, soit sept fois moins, dans le cas où l'on voudrait stabiliser les dépenses en personnel.

L'augmentation relative des coûts salariaux – 8,23 % en 2019, 24,48 % en 2025 et 16,36 % en 2030 – entraînerait inévitablement une dégradation de l'équilibre budgétaire.

Capacité opérationnelle

L'augmentation sensible de la masse salariale nécessiterait chaque année 300 millions d'euros supplémentaires, qui seront affectés en moins à l'entraînement et aux investissements, avec pour conséquence une dégradation de la capacité opérationnelle de 7 %.

Nieuw materiaal

Zelfs indien 9,2 miljard euro wordt geïnvesteerd in nieuw materiaal, zal er geen personeel zijn om dit nieuw materiaal te bedienen, of het personeel dat het dan toch zal kunnen bedienen zal te oud of te weinig getraind zijn.

Zware beroepen

Zelfs indien men het beroep van militair als zwaar beroep gaat beschouwen, zullen de loonkosten globaal met 15 % stijgen en zal men zich moeten bedienen van strijdkrachten vol zestigplussers.

In 2019 wordt een budgettaire enveloppe van 40 miljoen euro uitgetrokken, waarvan 24 miljoen euro voor de privésector en 16 miljoen euro voor de openbare sector. Deze enveloppe wordt verhoogd tot 70 miljoen euro in 2020 en 123 miljoen euro in 2022, waarvan 64 miljoen euro voor de openbare sector. Zelfs in de veronderstelling dat de helft van deze enveloppe besteed zou worden aan het leger, zou ze niet volstaan. In 2022 zou 32 miljoen euro – de helft van de som besteed aan de openbare sector – slechts volstaan om 1 488 militairen een jaar vroeger te laten vertrekken. In 2028 zou 16 miljoen euro nodig zijn voor het met één jaar vervroegd vertrek van 775 militairen. Dit zou slechts één jaar vervroegd vertrek kunnen dekken terwijl de loopbaan van een militair met 7 tot 16 jaar zal worden verlengd. Dan nog is deze veronderstelling niet realistisch, want zullen de zorgsector, de leerkrachten, de brandweer, de politie en de luchtverkeersleiders niet eenzelfde deel van de koek opeisen?

Het gebruik van de enveloppe “zware beroepen” zou dus een pleister op een houten been zijn en bovendien duurder uitvallen.

Alternatief voorstel

Militairen behoren als ieder ander burger van dit land behandeld te worden krachtens het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Concreet betekent dit dat, net zoals men de pensioenleeftijd voor de gewone burger geleidelijk met twee jaar zal verhogen, men deze in de periode 2020 tot 2025 met één jaar en in de periode tot 2030 opnieuw met één jaar zou verhogen. Een militair van 57 en 58 jaar is perfect in staat de veiligheidsopdrachten uit te voeren die de bevolking van hem verwacht.

Zoals blijkt uit het aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 van april 2015 onder leiding van de heer Frank Vandenbroucke, kunnen lagere leeftijdsgrenzen worden vastgelegd wanneer de maatschappelijke veiligheid in het gedrang is. Op

Nouveau matériel

Même si on investit 9,2 milliards d'euros dans du nouveau matériel, il n'y aura pas de personnel pour utiliser celui-ci, ou alors le personnel qui pourra l'utiliser sera trop âgé ou trop peu entraîné.

Métiers pénibles

Même si le métier de militaire vient à être considéré comme métier pénible, les coûts salariaux augmenteront globalement de 15 % et on devra s'appuyer sur des forces armées composées de nombreux militaires de plus de soixante ans.

En 2019, une enveloppe budgétaire de 40 millions d'euros est prévue, dont 24 millions d'euros pour le secteur privé et 16 millions d'euros pour le secteur public. Cette enveloppe sera portée à 70 millions d'euros en 2020 et à 123 millions d'euros en 2022, dont 64 millions d'euros pour le secteur public. Même dans l'hypothèse où la moitié de cette enveloppe serait affectée à l'armée, elle ne suffirait pas. En 2022, 32 millions d'euros – la moitié de la somme affectée au secteur public – suffirait seulement à anticiper d'un an le départ à la retraite de 1 488 militaires. En 2028, il faudra 16 millions d'euros pour permettre à 775 militaires d'anticiper leur départ d'un an. Ce montant pourrait seulement couvrir un an de départ anticipé, alors que la carrière d'un militaire sera allongée de 7 à 16 ans. De plus, cette hypothèse n'est pas réaliste, car le secteur des soins de santé, les enseignants, les services d'incendie, la police et les contrôleurs de trafic aérien n'exigeront-ils pas la même part du gâteau?

Le recours à l'enveloppe “métiers pénibles” serait donc un emplâtre sur une jambe de bois et s'avérerait également plus coûteux.

Proposition alternative

À l'instar de n'importe quel autre citoyen de ce pays, les militaires doivent être traités conformément au principe constitutionnel d'égalité. Concrètement, cela veut dire que, puisqu'on s'apprête à relever progressivement de deux ans l'âge de la pension pour le citoyen ordinaire, celui des militaires augmentera d'un an entre 2020 et 2025, puis encore d'un an entre 2025 et 2030. Un militaire de 57 ou 58 ans est parfaitement apte à exécuter les missions de sécurité que la population attend de lui.

Ainsi qu'il ressort de l'avis complémentaire rendu en avril 2015 par la commission de réforme des pensions 2020-2040 dirigée par M. Frank Vandenbroucke, il est possible de fixer des limites d'âge inférieures si la sécurité de la société est en péril. À la page 19 de l'avis

bladzijde 19 van dit advies (www.pensioen2040.belgie.be) staat letterlijk: “Los van het veiligheidsrisico voor de betrokken werknemer of ambtenaar, kan er ook een veiligheidsargument zijn waarom bepaalde mensen op een bepaalde leeftijd op pensioen moeten gaan (zoals het geval is in het leger).”.

3. De heer Luc Maes (ACOD Overheidsdiensten)

Aan de Strategische Visie is een hele voorgeschiedenis van politieke besluitvorming voorafgegaan.

Op 8 mei 2015 werd beslist een analyse te maken van de veiligheidsomgeving. Niet minder dan 34 vergaderingen van politieke werkgroepen werden gewijd aan het oplijsten van de taken die Defensie in de toekomst zal moeten uitvoeren.

Op 24 juli 2015 werden de budgettaire en capaciteitsprognoses gemaakt.

Op 22 september 2015 werden de grote principes uitgetekend.

Tussen januari en juni 2016 werd de laatste hand gelegd aan de Strategische Visie, waarvan de tekst op 29 juni 2016 werd goedgekeurd.

Hierop volgde op 8 juli 2016 een eerste briefing op het kabinet van de minister. Daar werd meegedeeld dat in heel wat implementatiedossiers inzake geografische spreiding, de witte vloot, het militair ziekenhuis, en zo meer, stuk voor stuk dossiers die het militair personeel aanbelangen, nog moest worden getrancheerd. Kortom er zijn nog tal van onduidelijkheden en de vakorganisaties worden niet terdege op de hoogte gehouden.

Op 15 oktober 2016 besliste de regering de pensioenleeftijd van militairen drastisch te verhogen.

Dat het personeelsbestand 25 000 voltijds-equivalenten zou bedragen en 9,2 of 9,4 miljard euro in nieuw materiaal zou worden geïnvesteerd, kon iedereen in de pers lezen.

De doelstelling om tegen 2030 de gemiddelde leeftijd van 40,6 jaar, op dit ogenblik, te verlagen tot 34 jaar om een goed getrainde en inzetbare strijdmacht te behouden is lovenswaardig op zich, maar er is totaal geen duidelijkheid over de nieuwe structuur die dit met zich zou brengen. Aan het overleg met de sociale partners wordt vooral lippendienst bewezen.

(www.pension2040.belgique.be), on peut lire en toutes lettres: “Indépendamment du risque pour la sécurité du travailleur ou du fonctionnaire concerné, il peut aussi y avoir un argument de sécurité en vertu duquel certaines personnes doivent prendre leur pension à un certain âge (comme c’est le cas dans l’armée).”.

3. M. Luc Maes (CGSP Services publics)

La Vision stratégique est l’aboutissement d’un long processus de décisions politiques.

Le 8 mai 2015, le gouvernement a décidé d’analyser l’environnement de la sécurité. Pas moins de 34 réunions de groupes de travail politiques ont été consacrées à dresser la liste des tâches que la Défense sera appelée à exécuter à l’avenir.

Le 24 juillet 2015, les prévisions ont été réalisées en termes de budget et de capacité.

Le 22 septembre 2015, les grands principes ont été définis.

Entre janvier et juin 2016, la dernière main a été mise à la Vision stratégique, dont le texte a été adopté le 29 juin 2016.

Suite à cela, un premier briefing a été organisé le 8 juillet 2016 au cabinet du ministre. À cette occasion, il a été annoncé que de nombreux dossiers de mise en œuvre relatifs à la répartition géographique, à la flotte blanche, à l’hôpital militaire, etc. – autant de dossiers qui intéressent le personnel militaire – devaient encore être tranchés. En bref, de nombreuses imprécisions subsistaient encore et les organisations syndicales n’ont pas été informées correctement.

Le 15 octobre 2016, le gouvernement a décidé de relever drastiquement l’âge de la pension des militaires.

Tout le monde a pu lire dans la presse que les effectifs de personnel s’élèveraient à 25 000 équivalents temps plein et que 9,2 ou 9,4 milliards d’euros seraient investis dans du nouveau matériel.

L’objectif de faire passer l’âge moyen actuel de 40,6 ans à 34 ans d’ici 2030 dans le but de maintenir des forces armées disposant d’un entraînement et d’une capacité d’engagement de qualité est louable en soi, mais le flou est total concernant la nouvelle structure qui y contribuerait. La concertation avec les partenaires sociaux est surtout menée pour la forme.

De spreker levert zijn analyse op vijf punten.

1. Indien de huidige pensioenleeftijd niet wordt gewijzigd, vloeien duizenden jobs af. Het meest geciteerde cijfer is 6 000, soms is sprake van slechts 5 000.

2. Het ACOD is het absoluut niet eens met het sourcen van 5 000 functies. De projecten ter zake hebben in het verleden aangetoond dat zowel de kwantiteit als de kwaliteit daalden. Nogmaals: de doelstelling operationeel personeel te recupereren is lovenswaardig, maar niet de wijze waarop men dit wil bereiken.

3. Inzake regionale tewerkstelling heerst veel onduidelijkheid, temeer daar de spreiding van de militaire kwartieren het voorwerp zal uitmaken van een nog niet gedefinieerd implementatiedossier. Het verdient aanbeveling de verschillende eenheden over het hele grondgebied te spreiden.

4. De verloning – een zeer belangrijk gegeven om de militaire loopbaan aantrekkelijk te maken – stagneert ondanks een lichte verbetering in 2003 op het niveau van 1994.

5. De op 15 oktober 2016 in het vooruitzicht gestelde drastische verhoging van de pensioenleeftijd zal de uitvoering van de Strategische Visie onuitvoerbaar maken. De budgettaire impact is door de generale staf zelf zodanig ingeschat dat er keuzes gemaakt zullen moeten worden: ofwel mag de pensioenleeftijd niet omhoog, ofwel moeten de budgetten omhoog. Hierover heerst de grootste onduidelijkheid en het personeel noch de vakbonden krijgen meer informatie over de keuzes die uiteindelijk zullen worden gemaakt.

Conclusie: er moet zo vlug mogelijk duidelijkheid worden geschapen, ook wat betreft de implementatieplannen die nog niet besproken laat staan beslist zijn geworden. Welke rol kan de sociale partners toebedeeld worden wanneer ze voor voldongen feiten worden gesteld? Indien het personeel nog altijd het voornaamste kapitaal van Defensie is, verdient het ook te weten wat Defensie voor zijn personeel in petto heeft.

4. De heer Edwin Lauwereins (VSOA Defensie)

Op dit moment heerst er grote ongerustheid onder het personeel van Defensie naar aanleiding van beslissingen in de Strategische Visie van 23 juni 2016, en de implementatie ervan.

L'orateur présente ensuite son analyse en cinq points.

1. Si l'âge de la retraite actuel n'est pas modifié, des milliers d'emplois disparaîtront. Si le chiffre le plus cité est de 6 000 emplois, on n'évoque parfois que 5 000 emplois.

2. La CGSP n'est absolument pas d'accord avec l'externalisation de 5 000 fonctions. Les projets en la matière ont montré par le passé que tant la quantité que la qualité diminuaient. Répétons-le: l'objectif de vouloir récupérer du personnel opérationnel est louable, mais pas la méthode utilisée pour l'atteindre.

3. Une grande incertitude règne à propos de l'emploi régional, d'autant que la répartition des quartiers militaires fera l'objet d'un dossier de mise en œuvre qui n'a pas encore été défini. Il serait judicieux de répartir les différentes unités sur l'ensemble du territoire.

4. La rémunération, qui constitue un point d'une importance considérable pour rendre la carrière militaire attrayante, stagne au niveau de 1994 malgré une légère amélioration en 2003.

5. Le relèvement drastique de l'âge de la retraite annoncé le 15 octobre 2016 rendra impossible la mise en œuvre de la Vision stratégique. L'impact budgétaire calculé par l'État-major lui-même est tel que des choix devront être opérés: ou l'âge de la retraite ne pourra pas être relevé, ou les budgets devront être revus à la hausse. La plus grande incertitude règne en la matière et ni le personnel ni les syndicats n'obtiennent davantage d'informations concernant les choix qui seront finalement opérés.

Conclusion: il est indispensable de clarifier la situation le plus rapidement possible, y compris en ce qui concerne les plans de mise en œuvre qui n'ont pas encore fait l'objet de discussions, ni, évidemment, de décisions. Quel rôle les partenaires sociaux peuvent-ils encore jouer si on les met devant le fait accompli? Si le personnel constitue toujours le principal capital de la Défense, il mérite alors de savoir ce que la Défense est en train de lui réserver.

4. M. Edwin Lauwereins (SLFP Défense)

Une grande inquiétude règne actuellement au sein du personnel de la Défense à la suite de décisions mentionnées dans la vision stratégique du 23 juin 2016 et de leur mise en œuvre.

Een efficiënte Defensie

Punt 6 uit de Strategische Visie heeft als opschrift “Een efficiënte Defensie”. Betekenisvol in dit verband zijn de opschriften van punt b. “Sourcing van niet-militair-specifieke activiteiten” en punt e. “Principes rond de rationalisatie van de infrastructuur.” (www.vandeput.belgium.be).

De sourcing

De sourcing van niet-militair-specifieke activiteiten heeft tot doel dat Defensie zich volledig kan focussen op de kerntaken en de operationele inzet en daarnaast een kostenbesparing kan realiseren van 10 %. VSOA Defensie verzet zich niet tegen de operationele inzet, wel integendeel. Toch moet men zich afvragen welke gevolgen en bezorgdheden de outsourcing zal teweegbrengen bij het betrokken personeel. De minister voorziet in de schrapping van 5000 functies die thans uitgevoerd worden door militair personeel dat omwille van de hoge leeftijd natuurlijk zal afvloeien.

De sociale partners kregen een informatiebriefing, dus geen overleg, over de taken die zullen geoutsourcet worden. Dit en volgend jaar starten een aantal proefprojecten. Het betreft horeca-taken (proefproject dat na deze zomer van start gaat in de Koninklijke Militaire School), de bewaking van kazernes (vorige week nog in de media), het onderhoud van de terreinen van oefenkampen (Elsenborn), logistieke taken zoals het stockeren en verdelen van wisselstukken (Berlaar), het onderhoud van wapensystemen, de witte vloot,...

Tal van vragen blijven onbeantwoord. Dient het personeel te veranderen van plaats van tewerkstelling? Zal het personeelslid verder van zijn woonplaats tewerkgesteld worden? Zal het personeel omgeschoold worden naar “militair specifieke taken”? Zal een kok van pakweg 45 jaar zich omscholen naar techniker NH90? Kan het personeel overgaan naar de firma die de taken op zich zal nemen? Zo ja, onder welke voorwaarden? Is er nog een weg terug als het proefproject niet slaagt? De veiligheidsscreening van het personeel dat het privébedrijf zal tewerkstellen, is niet geregeld. De militairen worden gescreend door de veiligheidsdiensten van Defensie. Zal dit op dezelfde manier gebeuren? Dit “burgerpersoneel” zal echter tewerkgesteld worden in militaire kwartieren waar mogelijk wapensystemen, wapens en munitie bewaard worden. Zal het personeel van privébedrijven zich even flexibel opstellen als militairen?

Une Défense efficiente

Le point 6 de la Vision stratégique a comme titre “Une défense efficiente”. Dans ce cadre les titres des points b. “*Sourcing* des activités militaires non spécifiques” et e. “Principes liés à la rationalisation des infrastructures.”, sont très significatifs (www.vandeput.belgium.be).

Le “sourcing”

L’externalisation des activités non spécifiquement militaires a pour but de permettre à la Défense de se concentrer totalement sur ses tâches essentielles et sur l’engagement opérationnel, et de réaliser par ailleurs une économie de 10 %. Le SLFP Défense ne s’oppose pas à l’engagement opérationnel, bien au contraire. Nous avons cependant quelques réserves: quelles inquiétudes l’*outsourcing* générera-t-il au sein du personnel concerné et quelles répercussions aura-t-il sur lui? Le ministre prévoit la suppression de 5 000 fonctions actuellement occupées par du personnel militaire qui connaîtra un départ naturel en raison de son âge élevé.

Les partenaires sociaux ont eu droit à un briefing d’information, et non à une concertation, sur les tâches qui seront externalisées. Cette année et l’année prochaine, un certain nombre de projets pilotes seront lancés. Il s’agira de tâches relevant de l’horeca (projet pilote qui démarrera après cet été à l’ERM), de la surveillance des casernes (sujet évoqué dans les médias la semaine dernière), de l’entretien des terrains de camps d’entraînement (Elsenborn), de tâches logistiques telles que le stockage et la distribution de pièces de rechange (Berlaar), de l’entretien des systèmes d’armement, de la flotte blanche, etc.

De nombreuses questions subsistent. Le personnel doit-il changer de lieu de travail? Le membre du personnel sera-t-il mis au travail à un endroit plus éloigné de son domicile. Le personnel sera-t-il recyclé vers des “activités militaires spécifiques”? Un cuisinier de 45 ans sera-t-il recyclé en technicien NH90? Le personnel peut-il passer à la firme qui sera chargée de ces activités? Dans l’affirmative, dans quelles conditions? Y a-t-il encore une possibilité de retour en arrière si le projet pilote n’est pas concluant? La question du screening de sécurité du personnel que la firme privée mettra au travail n’est pas réglée. Les militaires sont passés au screening des services de sécurité de la Défense. Cela se fera-t-il de la même manière? Ce personnel “civil” sera cependant mis au travail dans des quartiers militaires où des systèmes d’armement, des armes et des munitions sont éventuellement conservés. Le personnel d’entreprises privées se comportera-t-il de manière aussi flexible que les militaires?

Het rendement van deze projecten is allerminst gegarandeerd. De Strategische Visie stelt dat er in een beginfase belangrijke opstartkosten zullen zijn maar dat dit project op termijn tot 10 % voordeliger zal uitkomen.

Soortgelijke outsourcing projecten werden in het verleden ook ingevoerd bij Defensie in België halverwege de jaren 90 en in andere landen. Telkens was duidelijk dat deze initiatieven niet de gewenste besparing met zich brachten, wel integendeel: de kostprijs viel uiteindelijk hoger uit.

De infrastructuur

Over de principes van de rationalisatie van de infrastructuur kan men kort zijn. Al bijna twee jaar wacht het personeel op duidelijkheid over het structuurplan. Ook in deze commissie is reeds herhaaldelijk de vraag gesteld over de toekomst van verschillende kazernes. Steeds luidde het antwoord dat dit nog niet werd beslist. Geen antwoord dus. De minister stelt dat het niet zijn intentie is kazernes te sluiten om te sluiten. En dat het plan weloverwogen zal zijn. Er moet blijkbaar echt wel zeer lang over nagedacht worden.

Bezorgdheid en onzekerheid troef bij het personeel want via de media wordt zo hier en daar iets vernomen over een mogelijke sluiting van de ene of de andere kazerne. Zo passeerden de kazernes van Doornik, Nijvel, Tielen, Koksijde, Berlaar, Gavere en vele andere al de revue. Al ruim drie decennia is Defensie aan het besparen en het inkrimpen waardoor al vele kazernes moesten sluiten. Het personeel is herstructureringsmoe en verdient eindelijk stabiliteit.

Geografische spreiding

In de Strategische Visie is tevens sprake van regionale evenwichten en geografische spreiding van kwartieren, personeel en capaciteiten, dit ter versterking van de band met de maatschappij. Het wordt hoog tijd om hierin duidelijkheid te scheppen.

Jonge Defensie/flexibel personeelsbeleid

Hierna volgen de bezorgdheden rond punt 7 "Een jonge Defensie met een flexibel personeelsbeleid", van de Strategische Visie.

Le rendement de ces projets n'est pas du tout garanti. La Vision stratégique indique que, dans la phase de lancement, il y aura un important coût de démarrage, mais qu'à terme, ce projet sera jusqu'à 10 % plus avantageux.

Des projets semblables d'outsourcing ont déjà été lancés à la Défense en Belgique au milieu des années 90 et dans d'autres pays. Il est chaque fois apparu clairement que ces initiatives n'ont pas entraîné les économies souhaitées, mais que bien au contraire le coût en était plus élevé.

L'infrastructure

On peut être bref sur les principes de rationalisation de l'infrastructure. Cela fait près de deux ans que le personnel attend des clarifications sur le plan structurel. La question relative à l'avenir des casernes a aussi déjà été posée à plusieurs reprises au sein de cette commission et il a chaque fois été répondu que rien n'était encore décidé. En bref, donc pas de réponse. Le ministre indique qu'il n'a pas l'intention de fermer des casernes pour fermer. Et que le plan sera bien réfléchi. Il semble bien qu'il faille réfléchir très longtemps.

Préoccupation et incertitude au sein du personnel car on recueille de-ci de-là via les médias certaines informations relatives à la possible fermeture de l'une ou l'autre caserne. C'est ainsi que les casernes de Tournai, Nivelles, Tielen, Coxyde, Berlaar, Gavere et de nombreuses autres casernes ont déjà été passées en revue. Cela fait plus de trois décennies que la Défense procède à des économies et à des restrictions à la suite desquelles de nombreuses casernes ont dû fermer. Le personnel est las des restructurations et mérite enfin la stabilité.

Répartition géographique

Il est également question, dans la Vision stratégique, des équilibres régionaux et de la répartition géographique des quartiers, du personnel et des capacités en vue du renforcement du lien avec la société. Il devient pressant d'être clair à ce sujet.

Une Défense jeune avec une politique du personnel flexible

Les préoccupations concernant le point 7 "Une Défense jeune avec une politique du personnel flexible" de la Vision stratégique sont abordées ci-dessous.

Punt a. “Het maximaal afstappen van Life Time Employment”.

Het *Life Time Employment* wordt stelselmatig afgebouwd om te kunnen voldoen aan de noden van Defensie en ook om in te spelen op een algemene maatschappelijke trend waar jongeren vaker aan jobhopping doen. Hiervoor werd het statuut BDL gecreëerd waarbij de militair vijf à acht jaar zijn land kan dienen en dan eventueel doorstromen naar het beroepsstatuut of Defensie verlaten met begeleiding. Net dit laatste is helemaal niet geregeld en biedt geen garantie op een job na de militaire loopbaan. Net dan heeft die jongere nood aan garanties. De gemiddelde leeftijd van een militair die zijn loopbaan start is 22 jaar; acht jaar later is de militair 30 jaar en heeft hij misschien een woning gekocht, een gezin gesticht, enzovoort. Net dan is stabiliteit qua inkomen nodig.

De begeleiding moet concreter zodat de militair die start bij Defensie ook zicht heeft op een job na Defensie. Het enige wat een jonge soldaat enige perspectieven biedt, op dit moment is het veiligheidskorps. Het is echter geen optie voor een onderofficier.

De horizontale overgang van een militair naar een andere publieke sector biedt echter geen kansen voor vrijwilligers en geringe kansen voor onderofficieren en officieren.

Punt b. “Een blijvende rol van burgers binnen Defensie”.

De doelstelling is 1000 voltijds-equivalenten tegen 2030 met een werving van 50 medewerkers per jaar. De burgerspecialisten (voor cyber, onderzoek, logistiek, juridisch,...) hebben ongetwijfeld hun belang. Hopelijk zal ieder jaar ingezet worden op de werving van 50 burgerpersoneelsleden om de grote natuurlijke uitstroom te kunnen opvangen. De voorbije jaren werd er niet of nauwelijks burgerpersoneel aangeworven.

Punt c. “Een jongere Defensie”. ”

Om uitvoering te geven aan de operationele inzet van Defensie is er in de Strategische Visie sprake van een verjonging van het militair personeel. Daarvoor zal in de komende jaren de werving van jongeren gradueel verhoogd worden tot een maximum van 2100 nieuwe rekruten vanaf het jaar 2021. Zullen deze 2100 rekruten evenwel voldoende zijn om de doelstelling te halen?

Point a. “Abandonner au maximum le Life Time Employment”

Il est systématiquement mis fin au recrutement à vie afin de pouvoir répondre aux besoins de la Défense tout en réagissant à une tendance générale observée dans la société, où les jeunes changent de plus en plus souvent d'emploi (*jobhopping*). Le statut BDL a été créé à cette fin. Il permet au militaire de servir son pays durant cinq à huit ans, puis de passer, éventuellement, au statut de carrière, ou de quitter la Défense tout en bénéficiant d'un accompagnement. C'est justement ce dernier point qui n'est pas tout à fait réglé, aucune garantie d'emploi n'étant offerte aux intéressés après la fin de la carrière militaire. L'âge moyen des militaires en début de carrière est de 22 ans. Huit ans plus tard, à l'âge de 30 ans, les intéressés ont parfois acheté une maison, fondé une famille, etc. C'est précisément à ce moment-là qu'ils ont besoin de stabilité en matière de revenus.

L'accompagnement doit être plus concret afin que les militaires entrés au service de la Défense aient des perspectives d'emploi après avoir quitté la Défense. À l'heure actuelle, seul le corps de sécurité offre certaines perspectives aux jeunes soldats mais cette piste n'est toutefois pas envisageable pour les sous-officiers.

Le passage horizontal des militaires dans un autre secteur public n'est cependant pas envisageable pour les volontaires et il ne l'est guère pour les sous-officiers et les officiers.

Point b. “Un rôle permanent pour les civils au sein de la Défense”.

L'objectif est d'atteindre 1000 équivalents temps plein pour 2030 en recrutant 50 collaborateurs par an. Les spécialistes civils (informatique, recherche, logistique, juridique, etc.) ont une importance indubitable. Il convient d'espérer que l'on procédera chaque année au recrutement de 50 civils afin de faire face aux nombreux départs naturels. Ces dernières années, les recrutements de civils ont toutefois été peu nombreux, voire inexistantes.

Point c. “Une Défense plus jeune”.

Pour mettre en œuvre l'engagement opérationnel de la Défense, il est question, dans la Vision stratégique, d'un rajeunissement du personnel militaire. À cet effet, le recrutement de jeunes sera graduellement augmenté au cours des prochaines années, jusqu'à maximum 2100 nouvelles recrues à partir de l'année 2021. Ces 2100 recrues seront-elles toutefois suffisantes pour atteindre cet objectif?

Punt e. “De noodzaak van het verder terugdringen van de attritie”.

Er moet nagedacht worden om de job van militair op geldelijk vlak aantrekkelijker te maken en dit met een hogere verloning maar daarnaast ook met premies die de motivatie stimuleren bij jongeren. Ook extra legale voordelen zoals gratis medische zorgen, openbaar vervoer, commerciële voordelen moeten uitgebreid en vereenvoudigd worden. Dit kan bijvoorbeeld op vertoon van de militaire identiteitskaart.

Punt h. “Pensioenen”.

De grootste zorg van het Defensiepersoneel betreft de pensioenen. In maart 2016 werden de sociale partners uitgenodigd bij de minister van Defensie om over zijn voorstel te praten met betrekking tot de verhoging van de pensioenleeftijd. Het voorstel van de minister was als volgt: in 2018 de leeftijdsgrens verhogen met 1 jaar tot 57 jaar, en in 2019 nogmaals met 1 jaar verhogen tot 58 jaar. Het VSOA Defensie ging niet akkoord met deze bruuske overgang en stelde een alternatief voor om tot een rechtvaardige overgang te komen. Helaas volgde er geen verdere bespreking of enig debat.

Op 15 oktober 2016 werd Defensie, naar aanleiding van het begrotingsconclaaf, andermaal het kind van de rekening. Inderdaad, tijdens elke budgettaire bespreking van de regering komt Defensie onder de hakbijl. Op 15 oktober 2016 besliste de regering dat de militairen aanzienlijk langer zullen moeten werken. Voor het grootste deel van het militair personeel betekent dit minimum 7 jaar later met pensioen op aanvraag.

VSOA Defensie wil constructief deelnemen aan het maatschappelijk debat over langer werken, maar kan in geen geval brutale en ondoordachte principebeslissingen aanvaarden. Daarom heeft de organisatie een klacht ingediend bij de interne arbeidsinspectie van Defensie voor het gebrek aan psychosociale risicoanalyses in het kader van de herstructurering en de pensioenhervorming.

Het militair beroep is meer dan een zwaar beroep. Het is een specifiek beroep. De militair verdient dan ook erkenning voor zijn loyaliteit, inzet, beschikbaarheid, bereidwilligheid om bevelen op te volgen en zelfs het leven te laten indien nodig.

De principebeslissing laat geen spaander heel van het personeelsbeleid uiteengezet in de Strategische Visie zoals een verjonging van Defensie, het dalen van

Point e. “La nécessité de limiter l’attrition”.

Il faut songer à rendre le métier de militaire plus attractif au niveau pécuniaire grâce à une rémunération plus élevée, mais aussi au moyen de primes stimulant la motivation des jeunes. Les avantages extralégaux comme la gratuité des soins médicaux, des transports en commun, et des avantages commerciaux doivent aussi être étendus et simplifiés. Ceci peut se faire, par exemple, sur présentation de la carte d'identité militaire

Point h. “Pensions”.

La plus grande préoccupation du personnel de la Défense concerne les pensions. En mars 2016, les partenaires sociaux ont été invités chez le ministre de la Défense pour débattre de sa proposition relative au relèvement de l'âge de la pension. La proposition du ministre était la suivante: en 2018 relever la limite d'âge de 1 an à 57 ans, et en 2019 relever à nouveau de 1 an à 58 ans. Le SLFP Défense n'a pas marqué son accord sur cette brusque transition et a proposé une alternative pour aboutir à une transition équitable. Il n'y a, hélas, pas eu d'autre discussion, ni le moindre débat

Le 15 octobre 2016, à la suite du conclave budgétaire, la Défense a été une fois encore le dindon de la farce. En effet, lors de chaque discussion budgétaire du gouvernement, la Défense passe sous le couperet. Le 15 octobre, le gouvernement décidait que les militaires devront allonger sensiblement la durée de leur carrière. Pour la majeure partie du personnel militaire, cela signifie partir au moins 7 années plus tard à la pension sur demande au lieu de la limite d'âge.

Le SLFP Défense veut participer de manière constructive au débat sociétal sur le fait de travailler plus longtemps, mais il ne peut, en aucun cas, accepter des décisions de principe brutales et irréfléchies. C'est la raison pour laquelle l'organisation a déposé une plainte auprès de l'inspection interne du travail de la Défense pour le manque d'analyses des risques psychosociaux dans le cadre de la restructuration et de la réforme des pensions.

Le métier de militaire est plus qu'un métier lourd, c'est un métier spécifique. Par conséquent, le militaire mérite d'être reconnu pour sa loyauté, son engagement, sa disponibilité, sa diligence à exécuter les ordres et même à y laisser la vie si nécessaire.

La décision de principe ne laisse pas subsister un atome de la politique du personnel exposée dans la Vision stratégique, comme un rajeunissement de la

het aantal militairen, het structuurplan, de attritie, het project *Life Time Employment*...

“Indien de pensioenleeftijd vóór 2025 wordt verhoogd, zal dit een impact hebben op de verjonging van Defensie en dus eveneens een impact op de noodzaak en zo de implementatie van een verdere sourcing,” stelt de Strategische Visie. De taken die geoutsourcet zullen worden, zijn nu eenmaal taken die kunnen uitgevoerd worden door minder jonge militairen om hun carrière op een goeie manier af te sluiten. Een militair die gewond raakt door de dienst, en daardoor niet meer operationeel is, kan misschien perfect voortwerken voor Defensie in een minder belastende functie.

Dan is er ook nog de budgettaire impact van minimum 3,1 miljard euro aan personeelskosten die de principebeslissing van de pensioenleeftijd met zich brengt. Generaal Marc Compennol gaf tekst en uitleg over deze cijfers in de commissie op 23 november 2016 (DOC 54 2392/001).

Nogmaals, het VSOA Defensie is niet gekant tegen het principe van langer werken als dusdanig, maar dan wel volgens een rechtvaardige overgang.

De militairen die al een ruime loopbaan achter de rug hebben, moeten zelf kunnen beslissen of zij al dan niet langer willen werken. De verhoging van de pensioenleeftijd moet, zoals bij alle hervormingen met negatieve gevolgen voor het personeel, zeer geleidelijk aan uitgevoerd worden met correcte, rechtvaardige overgangsmaatregelen.

Punt i. “De essentiële rol van de sociale partners”.

“De sociale partners moeten als vertegenwoordigers van de personeelsleden en vanuit hun expertise maximaal betrokken worden bij een verdere flexibilisering van het personeelsbeleid, het moderniseren van het statuut van de Reserve en een maatschappelijk verantwoorde convergentie van de pensioenen,” stelt de Strategische Visie. Toch werden de sociale partners voor geen enkel van de eerder vermelde punten uit de Strategische Visie over het personeelsbeleid uitgenodigd voor overleg. Daardoor blijft hun expertise in deze materies onbenut. De principebeslissing van 15 oktober 2016 hebben de sociale partners moeten vernemen via de media.

Besluit

Met de Strategische Visie is deze regering de goede weg ingeslagen en plant zij om tegen horizon 2030 eindelijk te investeren in de Belgische Defensie na decennia van besparingen. Blijkbaar is de noodzaak aan een goed

Défense, la diminution du nombre de militaires, le plan structurel, l’attrition, le projet *Life Time Employment*...

La Vision stratégique indique: “Si l’âge de la pension est relevé avant 2025, cela aura un impact sur le rajeunissement de la Défense, et donc également sur la nécessité et la mise en œuvre d’un *sourcing* ultérieur.” Il se trouve que les activités qui seront outsourcées sont des tâches pouvant être exécutées par des militaires, qui ne sont plus si jeunes, pour terminer leur carrière de bonne manière. Un militaire blessé en service, et qui n’est, de ce fait, plus opérationnel, peut peut-être continuer parfaitement de travailler pour la Défense dans une fonction moins contraignante.

Il y a aussi l’impact budgétaire de minimum 3,1 milliards d’euros en frais de personnel entraînés par la décision de principe sur l’âge de la pension. Le Général Compennol a donné le texte et les explications sur ces chiffres à la commission du 23 novembre 2016 (DOC 54 2392/001).

Une fois encore, le SLFP Défense n’est pas opposé au principe de travailler plus longtemps en tant que tel, mais alors selon une transition équitable.

Les militaires ayant déjà une longue carrière derrière eux doivent pouvoir décider eux-mêmes s’ils veulent travailler plus longtemps. Le relèvement de l’âge de la pension doit, comme dans toutes les réformes ayant des effets négatifs pour le personnel, être réalisé très progressivement avec des mesures transitoires correctes et équitables.

Point i. “Le rôle essentiel des partenaires sociaux”.

“En tant que représentants des membres du personnel et de par leur expertise, les partenaires sociaux doivent être impliqués au maximum dans l’assouplissement de la politique de personnel, dans la modernisation du statut de la Réserve et dans une convergence des pensions acceptable pour la société,” indique le texte de la Vision Stratégique. Les partenaires sociaux n’ont toutefois été invités à aucune concertation sur les points de la Vision Stratégique concernant la politique du personnel cités plus haut. Par conséquent, leur expertise dans ces matières reste inexploitée. Les partenaires sociaux ont dû prendre connaissance de la décision de principe du 15 octobre 2016 par les médias.

Conclusion

Par sa Vision Stratégique, le gouvernement a pris la bonne voie en prévoyant à l’horizon 2030 d’investir enfin dans la Défense belge après des décennies d’économies. La nécessité d’une armée bien équipée

uitgerust en getraind leger duidelijk geworden. Defensie en de militairen hebben in deze onzekere en onveilige tijden meermaals hun waarde, loyaliteit, professionaliteit en inzet getoond. Of het nu gaat om bijstand aan de politie met bewakingsopdrachten na de verschrikkelijke terroristische aanslagen, bewaking van gevangenen bij staking van cipiers, operationele inzet van zowel de land-, de zee- als de luchtcomponent, ondersteund door medisch geschoold personeel,... de militair voert uit, zonder vragen te stellen. Zelfs wanneer bepaalde opdrachten in strijd zijn met de welzijnswetgeving. De militair is hiervoor opgeleid en getraind en loyaal aan de beslissingen van de regering. De militair verdient de nodige erkenning voor zijn loyaliteit, vandaag maar zeker ook in de toekomst. Een militair is in de eerste plaats militair, daarnaast voert hij een functie uit binnen Defensie. Bij algehele mobilisatie staan alle militairen klaar om het land, de democratische waarden en de vrijheid van onze medeburgers te verdedigen, waar ook ter wereld en indien nodig op risico van eigen leven. Het VSOA Defensie vraagt de commissieleden om de specificiteit van het militair beroep mee te laten erkennen en om de politieke verantwoordelijken erop te wijzen dat het meer dan tijd is om eindelijk stabiliteit te brengen.

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw Julie Fernandez Fernandez (PS) geeft aan dat haar fractie bepaalde doelstellingen van de regering steunt, zoals meer “zuurstof” geven aan Defensie (die daar nood aan heeft, onder meer in verband met investeringen), alsook jonge krachten aantrekken. De spreker wil dat Defensie, als een kerntaak van de overheid, de middelen krijgt om haar taken uit te voeren.

Het probleem is dat de Strategische Visie louter theoretisch en onrealistisch is. De regering heeft eenzijdig beslist de duur van de militaire loopbaan te verlengen, wat echt inhakt op de nog maar pas aangenomen Strategische Visie.

De Strategische Visie lijkt meer op een weerspiegeling van een oase in een budgettaire woestijn die de huidige regering heeft gecreëerd, dan op een daadwerkelijke militaire strategie. Een oase waar vanaf 2019, dus voor volgende regeringen, heel hoge militaire investeringen zullen moeten worden gedaan voor de aankoop van 34 jachtvliegtuigen, schepen, enzovoort.

De regering maakt een erg slechte budgettaire berekening: militairen langer doen werken, zorgt er niet alleen voor dat de loonmassa zal stijgen en dat meer beroepsziekten zullen opduiken, maar het langere werken

et bien entraînée semble être devenue une évidence. La Défense et les militaires ont démontré leur valeur, leur loyauté, leur professionnalisme et leur engagement à plusieurs reprises en ces temps incertains et peu sûrs. Qu'il s'agisse d'assistance à la police dans des missions de surveillance après les effroyables attentats terroristes, de la surveillance des prisons lors de grèves des gardiens de prison, de l'engagement opérationnel des composantes terre, marine ou air, soutenues par du personnel médicalement formé,... le militaire exécute, sans poser de questions. Même lorsque certaines missions sont contraires à la législation sur le bien-être. Le militaire y a été formé et entraîné, il est loyal envers les décisions du gouvernement. Le militaire mérite la reconnaissance nécessaire pour sa loyauté, aujourd'hui et certainement à l'avenir. Un militaire est d'abord militaire, il remplit une fonction au sein de la Défense mais en cas de mobilisation générale tous les militaires sont prêts à défendre le pays, les valeurs démocratiques et la liberté de nos concitoyens, n'importe où dans le monde et si nécessaire au risque de leur propre vie. Le SLFP Défense demande aux Membres de la Commission de faire reconnaître la spécificité du métier de militaire et de signaler aux responsables politiques qu'il est plus que temps d'apporter la stabilité.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

Madame Julie Fernandez Fernandez (PS) indique que son groupe soutient certains objectifs du gouvernement: rechercher un ballon d'oxygène pour la Défense qui en a besoin notamment au niveau des investissements et rajeunir ses effectifs. L'oratrice souhaite que la fonction régaliennne qu'est la Défense ait les moyens de réaliser ses missions.

Le problème est que la Vision stratégique est purement théorique et irréaliste. Le gouvernement a pris unilatéralement la décision d'allonger la carrière militaire ce qui handicape littéralement la Vision stratégique à peine adoptée.

La Vision stratégique ressemble plus au mirage d'une oasis dans le désert budgétaire décidé par l'actuel gouvernement qu'à une véritable stratégie militaire. Une oasis où fleurissent dès 2019, donc pour les prochains gouvernements, des investissements militaires plantureux faits de 34 avions de chasse, de navires, ...

Le gouvernement réalise un bien mauvais calcul budgétaire: garder les militaires en activité plus longtemps gonflera non seulement l'enveloppe des salaires, accentuera les maladies professionnelles, mais compromettra

zal ook een forse rem zijn op de indienstneming van jonge krachten, die in principe de uittredende ouderen zouden vervangen. Waar zit de logica?

Die beslissing, bovenop alle voorgaande, heeft ook nu al concrete gevolgen voor de vervroegde uittredingen. Zo blijken er onmiddellijk na de aankondiging van de nieuwe pensioenmaatregelen heel wat meer militairen dan normaal in oktober 2016 vrijwillig uit het leger te zijn vertrokken

Vervolgens stelt de spreekster een reeks vragen aan de sprekers.

— Welk overleg is er geweest met het kabinet van de minister, nadat de Strategische Visie werd bekendgemaakt, over de gevolgen van die plannen voor het personeel? Werden de vakbonden betrokken bij het uitwerken van die visie? Wat zijn de meest problematische maatregelen voor de toekomst van het leger en voor de rekrutering van jongeren?

— Werden de vakbonden achteraf betrokken bij de beslissing omtrent de pensioenen van de militairen? Welke weerslag zal die beslissing hebben? Wat vinden de vakbonden van de communicatie ter zake van de regering? Wat waren de gevolgen van de zo goed als ongeziene vakbondsbetoging?

— Welk standpunt wordt in dit dossier gehuldigd over de coördinatie met de staf van Defensie? Hoe analyseren de vakbonden, met de staf, de impact op de toekomst van het leger, zijn personeel en de Strategische Visie (budget enzovoort)?

— Hoe staan zij tegenover de mogelijke overgangsmaatregelen die de regering zou kunnen implementeren?

— Hoe zien ze de gewenste overdracht van militairen buiten Defensie, en onder welke voorwaarden? Beschikken de vakbondsorganisaties over meer informatie over de oprichting van een veiligheidskorps? Zou het statuut van de “MP’s” een oplossing zijn?

— Hoe analyseren ze de “mirakeloplossing” van de regering, die bij het leger aan outsourcing wil doen? Hebben zij al de testprojecten op dat vlak nagegaan? Zal zulks echt minder kosten? Vrezen ze uiteindelijk niet dat dit zal neerkomen op het privatiseren van delen van een kerntaak van de overheid?

— Weten ze meer over het spreidingsplan voor de kazernes, met alle gevolgen vanden dien voor het personeel en hun gezinsleven? Zien zij op dat vlak verschillen

également fortement l’engagement de jeunes recrues qui devaient en principe remplacer le départ des plus âgés. Où est la logique dans tout ça?

Cette décision en plus de toutes les précédentes a également dès aujourd’hui des conséquences concrètes sur les départs anticipés. Alors que chaque mois des militaires quittaient déjà l’armée en octobre, novembre et décembre, soit juste après l’annonce sur les pensions, ces chiffres de départs volontaires ont été multipliés plus que par deux au mois d’octobre 2016.

Ensuite, l’oratrice pose une série de questions.

Depuis la sortie de la Vision stratégique, quelle concertation a eu lieu avec le cabinet du ministre sur les implications au niveau du personnel de celui-ci? Les syndicats ont-ils été impliqués dans sa rédaction? Quelles sont les mesures les plus problématiques pour l’avenir de l’armée et de l’engagement de jeunes?

Sur la pension des militaires, les syndicats ont-ils été impliqués dans cette décision a posteriori? Quelles seront les conséquences de cette décision? Comment jugent-ils la communication gouvernementale en la matière? Quelles ont été les suites de la manifestation syndicale presque inédite?

— Quel est l’avis sur la coordination avec l’état-major de la Défense sur ce dossier? Comment analysent les syndicats, avec l’état-major l’impact sur le futur de l’armée, son personnel et sur la Vision stratégique (budget, ...)?

— Que pensent-ils des possibles mesures transitoires que le gouvernement pourrait implémenter?

— Comment voient-ils le transfert souhaité de militaires hors de la Défense? Dans quelles conditions? Les organisations syndicales ont-ils plus d’informations sur la création d’un corps de sécurité? Le statut des “MP” serait-il une solution?

— Comment analysent-ils la solution miracle du gouvernement qui veut recourir à l’outsourcing au sein de l’armée? Ont-ils déjà observé les projets tests en la matière? Cela coûtera-t-il vraiment moins cher? A termes, ne craignent-ils pas que cela revienne à privatiser des pans d’une fonction régalienne?

— En savent-ils plus sur le plan de répartition géographique des casernes avec toutes les conséquences au niveau du personnel et de la vie familiale? Voient-ils un

tussen het noorden en het zuiden van het land, meer bepaald wat de landcomponent betreft?

— Op welke manieren kan men in die context het leger verjongen en vervrouwelijken?

Tot slot stelt de spreekster een aantal meer specifieke vragen.

— Hoe analyseren de vakbonden de wil om de medische component af te schaffen?

— Hoe valt het te verklaren dat op termijn niet langer militairen zouden worden ingezet bij het Koninklijk Museum van het Leger?

— *Quid* met de wil om het Instituut voor de Veteranen af te schaffen?

— Welke toekomst is er voor de taken inzake hulp aan de natie?

— Wil men in de toekomst het belang van de Koninklijke Militaire School verminderen?

De heer Alain Top (sp.a) sluit zich aan bij de vragen en opmerkingen van mevrouw Fernandez Fernandez.

De spreker overloopt de totstandkoming van de Strategische Visie. Het gaat om een lange geschiedenis, en hetzelfde lijkt nu te gelden voor de concrete implementatie. Het duurt lang, en dus blijft de onzekerheid bestaan voor de militairen en voor de burgers.

De pensioenplannen zullen een nefaste impact hebben op de uitvoering van de Strategische Visie. De financiële impact van de pensioenplannen zal zwaar zijn. Bovendien zal de operationaliteit van Defensie negatief worden beïnvloed. Tot nu toe is de inzetbaarheid van de militairen nog niet ernstig aangetast, dankzij de grote inspanningen van de militairen. Hoelang zal dit echter nog houdbaar zijn?

Vervolgens stelt de spreker enkele punctuele vragen.

Zijn de vakbonden op een ernstige wijze betrokken geweest bij de totstandkoming en verdere uitwerking van de Strategische Visie? Gebeurde dit systematisch? Werd er rekening gehouden met hun opmerkingen?

Zou de gevechtskracht ook dalen zonder de recente pensioenplannen van de regering?

Volstaan de geplande aanwervingen om de uitstroom van gepensioneerden op te vangen?

déséquilibre Nord-Sud apparaitre en la matière notamment au niveau de la composante terrestre?

— Quelles pistes faudrait-il suivre pour rajeunir et féminiser les rangs de l'armée dans ce contexte?

Finalement, l'oratrice pose une série de questions plus ponctuelles.

— Comment les syndicats analysent-ils la volonté de liquider en tant que telle la composante médicale?

— Comment expliquer la suppression à termes des militaires au sein du Musée royal de l'armée?

— Comment analyser la volonté de supprimer l'Institut des vétérans?

— Quel avenir pour les missions d'aide à la nation?

— Existe-il une volonté de diminuer l'importance à l'avenir de l'École royale militaire?

M. Alain Top (sp.a) souscrit aux questions et observations de Mme Fernandez Fernandez.

L'intervenant passe en revue la genèse de la Vision stratégique. Il s'agit d'une longue histoire, et on semble prendre le même chemin pour sa mise en œuvre concrète. Cela prend beaucoup de temps et les militaires et les civils restent dans l'incertitude.

Les projets en matière de pension auront un effet néfaste sur la mise en œuvre de la Vision stratégique. L'incidence financière des projets en matière de pension sera lourde. De surcroît, l'opérationnalité de la Défense en subira un contre-coup négatif. Jusqu'ici, l'opérationnalité des militaires n'a pas encore été sérieusement mise à mal, grâce aux efforts importants des militaires. Combien de temps toutefois cela durera-t-il encore?

Le membre pose ensuite plusieurs questions ponctuelles.

Les syndicats ont-ils été associés de façon sérieuse à la genèse et à l'élaboration de la Vision stratégique? L'ont-ils été systématiquement? A-t-on tenu compte de leurs remarques?

La force de combat diminuerait-elle aussi sans les récents projets du gouvernement en matière de pension?

Les recrutements programmés suffiront-ils pour compenser les départs à la pension?

Zal uitbesteding (*outsourcing*) kostenefficiënt zijn en een goede kwaliteit opleveren? Zijn de taken die voor *outsourcing* worden bestemd niet net de meest geschikte om door oudere militairen te worden uitgevoerd?

De heer Marco Van Hees (PTB-GO!) stelt dat de visie van de regering erin bestaat om de uitgaven *in globo* te verhogen, maar enkel ten voordele van de investeringen en niet ten voordele van het personeel. Met de aankoopprijs van één vliegtuig ter vervanging van de F-16 zouden talloze personeelsleden kunnen worden betaald.

Hoeveel personeelsleden zouden minstens in dienst moeten blijven om een werkbare Defensie te hebben?

Houdt deze evolutie verband met de vereisten die gesteld worden door de NAVO?

Wat te denken van de verschuiving van een leger dat verdedigt naar een leger dat interventies uitvoert in het buitenland?

De wil tot verjonging staat in schril contrast met de verlenging van de loopbaan. De spreker wenst het standpunt van de gehoorde personen te vernemen over deze tegenstelling. Is het haalbaar om steeds meer tijdelijke tewerkstelling te hebben?

Heeft de operatie *Vigilant Guardian* een daadwerkelijk nut voor de veiligheid van het land of gaat het vooral om een symbolische waarde?

Wat de uitbesteding betreft stelt de spreker de vraag of de verhouding tussen prijs en kwaliteit gunstig zal zijn voor België. Welke functies lenen zich hiertoe en welke niet?

Ten slotte vraagt de spreker zich af welke slagkracht de Belgische Defensie nog heeft, gelet op deze diverse evoluties?

De heer Tim Vandenput (Open Vld) stelt dat de verjonging en de pensioenplannen op het eerste gezicht inderdaad een paradox lijken te vormen. Bij nader inzien gaat het om een vraagstuk, waarop het antwoord luidt dat er een horizontale loopbaan moet worden uitgewerkt. Mensen met bepaalde ervaring en vaardigheden kunnen ter beschikking gesteld worden van andere overheidsdiensten en privébedrijven. Zo richten reeds nu sommige ex-militairen een bedrijf op, op basis van hun ervaringen als militair.

L'externalisation (*outsourcing*) sera-t-elle efficace en termes de coûts et garantira-t-elle une bonne qualité? Les missions destinées pour l'*outsourcing* ne sont-elles pas les plus appropriées pour être exécutées par des militaires plus âgés?

M. Marco Van Hees (PTB-GO!) constate que la vision du gouvernement consiste à accroître globalement les dépenses, mais uniquement dans le but de réaliser des investissements et non au profit du personnel. Le prix d'achat d'un seul des avions destinés à remplacer les F-16 permettrait déjà de payer un nombre considérable de membres du personnel.

Quel est le nombre minimum de membres du personnel dont la Défense a besoin pour rester opérationnelle?

Cette évolution est-elle liée aux exigences imposées par l'OTAN?

Que penser du passage d'une armée défensive à une armée qui effectue des interventions à l'étranger?

La volonté de rajeunissement est en contradiction flagrante avec l'allongement de la carrière. L'intervenant voudrait savoir ce qu'en pensent les orateurs. Le recours accru à des emplois temporaires est-il une solution praticable?

L'opération *Vigilant Guardian* présente-t-elle une véritable utilité pour la sécurité du pays ou a-t-elle surtout une valeur symbolique?

En ce qui concerne l'externalisation, l'intervenant demande si le rapport qualité-prix sera favorable à la Belgique. Quelles sont les fonctions qui s'y prêtent et quelles sont celles qui ne s'y prêtent pas?

L'intervenant se demande enfin quelle est encore la force d'action de la Défense belge, eu égard à ces différentes évolutions.

M. Tim Vandenput (Open Vld) indique qu'au premier abord, le rajeunissement et les plans de pension semblent effectivement contradictoires. Il souligne qu'en y regardant de plus près, on découvre que la solution réside dans l'élaboration d'une carrière horizontale. Les personnes qui jouissent d'une certaine expérience et d'aptitudes déterminées peuvent être mises à la disposition d'autres services publics et d'entreprises privées. Ainsi, certains anciens militaires fondent déjà aujourd'hui des sociétés en se basant sur leur expérience de militaire.

Zijn de militairen klaar om te spreken over dergelijke horizontale loopbaan, met behoud van bepaalde rechten?

Wat betreft de overgangsmaatregelen, vraagt de spreker of de HR-afdeling van Defensie de nodige vaardigheden en kennis heeft om een transitieplan uit te werken. Zou het nuttig kunnen zijn daarbij externe expertise te betrekken?

Hoe kan de job van militairen aantrekkelijker worden gemaakt?

De Strategische Visie verwijst naar 50 % personeels-uitgaven, 25 % investeringen en 25 % werkingskosten als doelstelling. Wat vinden de vakorganisaties daarvan?

Wat is hun standpunt over de overbemannings van de militaire staf? Het gaat om grote aantallen militairen die geen operationele taken vervullen.

Ten slotte, zou het geen goed idee zijn om de verplichte legerdienst opnieuw in te voeren?

De heer Peter Buysrogge (N-VA) benadrukt dat zijn fractie de belangen van de militairen hoog in het vaandel draagt. De Strategische Visie houdt hier eveneens terdege rekening mee.

De spreker meent dat de kritiek van de gehoorde personen slechts in beperkte mate betrekking heeft op de Strategische Visie. De kritiek had vooral betrekking op het reeds bestaande statuut van de militairen, de huidige pensioenregels alsook de nieuwe pensioenplannen. Deze zaken staan los van de Strategische Visie zelf.

In de Strategische Visie worden een aantal investeringen naar voren geschoven. Aan die investeringen zijn ook telkens personeelsbezettingen gekoppeld. Lijken die aantallen voldoende hoog voor de vakorganisaties? Zijn de gekozen investeringen waardevol volgens hen?

Wat is hun standpunt over de overbemannings van de militaire staf?

De levenslange tewerkstelling bij Defensie wordt vandaag in vraag gesteld. Op welke manier kunnen alternatieven worden gevonden?

De spreker vestigt er de aandacht op dat verder overleg en aangepaste overgangsmaatregelen zullen

Les militaires sont-ils prêts à discuter d'une telle carrière horizontale assortie du maintien de certains droits?

En ce qui concerne les mesures transitoires, l'intervenant demande si le département des ressources humaines de la Défense dispose des aptitudes et connaissances nécessaires pour élaborer un plan de transition. Pourrait-il être utile d'avoir recours en la matière à des experts externes?

Comment rendre le métier de militaire plus attractif?

La Vision stratégique évoque l'objectif suivant: 50 % de dépenses de personnel, 25 % d'investissements et 25 % de frais de fonctionnement. Qu'en pensent les syndicats?

Et que pensent-ils des effectifs pléthoriques de l'état-major de l'armée? Il s'agit d'un nombre considérable de militaires qui ne remplissent pas de tâches opérationnelles.

Enfin, ne conviendrait-il pas de réinstaurer le service militaire obligatoire?

M. Peter Buysrogge (N-VA) souligne que son groupe est particulièrement attentif aux intérêts des militaires, qui sont également pris en compte dans la Vision stratégique.

L'intervenant constate que les critiques des orateurs ne portent que dans une moindre mesure sur la Vision stratégique. Ces critiques sont principalement dirigées contre le statut déjà existant des militaires, la réglementation actuelle en matière de pensions et les nouveaux plans de pension, qui sont des aspects distincts de la Vision stratégique elle-même.

La Vision stratégique met en avant un certain nombre d'investissements, auxquels sont chaque fois liés des effectifs déterminés. Les syndicats jugent-ils ces effectifs suffisants? Les investissements choisis leur semblent-ils pertinents?

Que pensent-elles des effectifs pléthoriques au sein de l'état-major?

Aujourd'hui, le principe de l'emploi à vie au sein de la Défense est remis en cause. Comment pourrait-on trouver des alternatives à cette formule?

L'intervenant attire l'attention sur le fait que les mesures envisagées par le gouvernement en matière

volgen met betrekking tot de pensioenmaatregelen van de regering.

De heer Buysrogge is het niet eens met de analyse van sommige sprekers dat Defensie nauwelijks nog operationele capaciteit zal overhouden. Het is integendeel de bedoeling om een slanke en efficiënte organisatie uit te bouwen, die zich beter dan ooit van haar taken zal kunnen kwijten.

De heer Richard Miller (MR) stelt dat de eerste minister het sociale overleg altijd zeer belangrijk heeft gevonden. Ook nu zal het sociaal overleg zijn gang kunnen gaan.

De fractie van de spreker steunt de uitvoering van de Strategische Visie, die zich over meerdere zittingsperiodes zal uitstrekken. Tevens van belang is de uitbouw van een Europese samenwerking op vlak van defensie.

Hoe is de verloning van de militairen geëvolueerd sinds oktober 2014? Wat is de verhouding met de verloning van de politie?

Wat is de stand van zaken betreffende het veiligheidskorps?

Op welke manier kunnen aan de militairen mogelijkheden worden geboden om een verdere carrière uit te bouwen na hun loopbaan als militair? Wat kan gebeuren om hen daarbij te helpen?

Is de verhouding tussen militairen en burgers op dit moment evenwichtig?

Wat betreft de operatie *Vigilant Guardian*, meent de spreker dat de impact op de veiligheid van het land duidelijk positief is. Het lijkt inderdaad zo dat de training van de militairen hieronder te lijden heeft. Hoe kan dit worden opgevangen?

Zijn er binnen Defensie tekenen dat bepaalde militairen aan het radicaliseren zijn?

Tot slot vraagt de spreker of de militairen worden aangemoedigd om andere talen dan de landstalen aan te leren?

De heer Veli Yüksel (CD&V) kan begrip opbrengen voor de onrust die de veranderingen die op til zijn teweeg brengen. Het sociaal overleg zal hier een belangrijke rol spelen.

Wat de verhoging van de pensioenleeftijd betreft, meent de spreker dat de nodige overgangsmaatregelen moeten worden onderzocht.

de pension feront encore l'objet de concertations et de mesures transitoires adaptées.

M. Buysrogge ne souscrit pas à l'analyse de certains orateurs, selon lesquels la Défense ne disposera pratiquement plus de capacité opérationnelle. L'idée est, au contraire, d'évoluer vers une organisation dégraissée et efficace qui sera mieux que jamais en mesure de s'acquitter de ses tâches.

M. Richard Miller (MR) indique que le premier ministre a toujours accordé beaucoup d'importance à la concertation sociale et que celle-ci pourra également suivre son cours dans ce dossier.

Le groupe de l'intervenant soutient la mise en œuvre de la Vision stratégique, qui s'étendra sur plusieurs législatures. Il est par ailleurs important de mettre en place une coopération européenne en matière de défense.

Comment la rémunération des militaires a-t-elle évolué depuis octobre 2014? Comment se situe-t-elle par rapport à celle des policiers?

Quel est l'état actuel du dossier relatif au corps de sécurité?

Comment pourrait-on aider les militaires à développer de nouveaux projets professionnels après leur carrière au sein de l'armée? Que peut-on faire pour les soutenir dans cette entreprise?

Le rapport actuel entre militaires et civils est-il équilibré?

En ce qui concerne l'opération *Vigilant Guardian*, l'intervenant estime que l'impact sur la sécurité du pays est clairement positif. Toutefois, il semble effectivement que l'entraînement des militaires pâtisse de cette situation. Comment résoudre ce problème?

Certains militaires présentent-ils des signes de radicalisation?

Enfin, l'intervenant demande si les militaires sont encouragés à apprendre d'autres langues que les langues nationales.

M. Veli Yüksel (CD&V) peut comprendre les inquiétudes générées par les changements qui se préparent. La concertation sociale jouera un rôle important à cet égard.

En ce qui concerne le relèvement de l'âge de la pension, l'intervenant estime qu'il faut réfléchir aux nécessaires mesures transitoires.

Uitbesteding kan een wezenlijke bijdrage leveren tot de verbetering van de werking van Defensie. Dit moet echter zeer doordacht gebeuren.

III. — ANTWOORDEN VAN DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE VAKORGANISATIES BIJ DEFENSIE

De heer Roger Housen (ACMP) ziet verschillende positieve elementen in de Strategische Visie: de verjonging van het leger, een betere verhouding tussen personeelskosten, investeringsuitgaven en werkingsuitgaven, de modernisering van het materiaal, enz.

Toch waarschuwt de spreker ook voor overdreven besparingen. Er is namelijk een bepaalde kritieke massa vereist om operationeel te blijven. Een te magere personeelsbezetting zal de effectiviteit van Defensie verminderen.

Voorts lijkt het erop dat de investeringskosten en werkingsuitgaven te laag zijn ingeschat. Dit blijkt uit de cijfers uit andere landen. Het gevaar van die weinig realistische inschattingen is dat binnen enkele jaren nieuwe hervormingen nodig zullen zijn. Die noodzaak is er overigens nu reeds wegens de pensioenplannen van de regering.

De spreker wijst erop dat operationaliteit te maken heeft met het aantal inzetbare militairen en het beschikbare materiaal. Uit de Strategische Visie blijkt dat de operationaliteit, in die termen gemeten, duidelijk daalt.

De ACMP krijgt van de militairen over het algemeen positieve reacties op de operatie *Vigilant Guardian*. Er waren inderdaad problemen bij het begin van de operatie, onder meer op vlak van logement maar ook al is de belasting zwaar, de militairen zijn fier deze opdracht te mogen volbrengen.

Militairen zijn opgeleid voor militaire opdrachten. Het is verkieslijk om hen in te zetten voor militaire opdrachten. Statische bewakingsopdrachten zijn weliswaar niet de eerste expertise van militairen.

De heer Erwin Lauwereins (VSOA) legt uit dat het veiligheidskorps de kans zal bieden om over te stappen naar een nieuwe directie binnen de politie en de FOD Binnenlandse Zaken. Voor de jonge soldaat is dit een goede zaak, die het makkelijker zal maken om dicht bij huis te werken. Voor de onderofficieren is er momenteel geen plaats, omdat Defensie ze niet laat vertrekken.

Enfin, si l'externalisation peut certes contribuer de manière substantielle à l'amélioration du fonctionnement de la Défense, il faut s'engager dans cette voie de manière très réfléchie.

III. — RÉPONSES DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUPRÈS DE LA DÉFENSE

M. Roger Housen (CGPM) relève dans la Vision stratégique un certain nombre d'éléments positifs: rajeunissement de l'armée, rééquilibrage entre frais de personnel, frais de fonctionnement et dépenses d'investissement, modernisation du matériel, etc.

L'orateur met cependant également en garde contre des économies excessives. Une certaine masse critique est en effet requise si l'on veut demeurer opérationnel. Une réduction trop drastique des effectifs diminuera l'effectivité de la Défense.

Il semble par ailleurs que les frais d'investissement et les dépenses de fonctionnement ont fait l'objet d'une estimation trop basse. C'est ce qui ressort des chiffres provenant d'autres pays. Le danger de ces estimations peu réalistes est que de nouvelles réformes seront nécessaires dans quelques années. Cette nécessité se fait d'ailleurs déjà sentir en raison des projets du gouvernement en matière de pension.

L'orateur souligne que l'opérationnalité est fonction du nombre de militaires déployables et du matériel disponible. Il ressort de la Vision stratégique que l'opérationnalité, mesurée en ces termes, diminue nettement.

Globalement, la CGPM reçoit de la part des militaires des réactions positives à l'opération *Vigilant Guardian*. Il y a certes eu des problèmes au début de l'opération, notamment dans le domaine du logement, mais même si la charge de travail est lourde, les militaires sont fiers de pouvoir mener à bien cette mission.

Les militaires sont formés pour remplir des missions militaires. Il est préférable de les engager dans des missions militaires. Les missions de surveillance statique ne sont pas la première expertise des militaires.

M. Erwin Lauwereins (SLFP) explique que le Corps de sécurité offrira l'occasion de passer à une nouvelle direction au sein de la police et du SPF Intérieur. C'est une bonne chose pour le jeune soldat, qui pourra ainsi travailler plus facilement près de chez lui. Il n'y a momentanément pas de place pour les sous-officiers, la Défense ne les laissant pas partir.

De externe mobiliteit is voor de militairen niet interessant omdat de militair geen enkele voorkeursbehandeling geniet. Bovendien moeten de overheidsdiensten ook besparen, zodat er weinig vraag is naar nieuwe werkrachten. Verder stelt ook de erkenning van de expertise van de militairen een probleem. Enkel de bachelor- en masteropleidingen van de KMS worden algemeen erkend. De zeer uiteenlopende opleidingen die binnen Defensie worden gegeven (technicus, kok, ...), zijn niet erkend.

De spreker bevestigt dat er geen syndicaal overleg is geweest bij de totstandkoming van de Strategische Visie. De vakbonden hebben gevraagd om overleg, maar dit is er onvoldoende gekomen.

De heer Walter Van den Broeck (ACV) sluit zich aan bij de stelling van de voorgaande spreker dat er te weinig overleg wordt gepleegd. Het zou nochtans voordelig zijn voor de regering om van bij het begin in overleg te werken met de vakbonden. Op die manier zouden hervormingen een breed draagvlak hebben van bij de aanvang, terwijl men nu beslissingen oplegt en achteraf de vakbonden hoort.

De spreker brengt in herinnering dat militairen onder moeilijke voorwaarden werken. De gevraagde flexibiliteit is groot. Het evenwicht tussen werk en privé is dan ook vaak zoek. Desondanks hebben veel militairen dit kunnen opbrengen omdat zij een gunstige pensioenregeling hadden. Indien men nu ook dit voordeel afneemt, hoeft het niet te verbazen dat dit algemeen op protest wordt onthaald.

De aantrekkelijkheid van het militair beroep is dus logischerwijze beperkt. De verloning, de arbeidsvoorwaarden, de kwaliteit van het materiaal, de woon-werkafstand, en zovele andere aspecten van het militair beroep zijn niet erg aantrekkelijk.

Militairen leggen meer kilometers af op weg naar hun werkplaats dan andere werknemers. Bovendien wijzigt hun werkplaats om diverse redenen vaak buiten hun wil om. Dit brengt veel stress met zich mee.

Glijdende werkuren zijn niet evident binnen Defensie, maar moeten toch worden gestimuleerd omdat ze belangrijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven.

De loopbaanmogelijkheden moeten grondig opnieuw bekeken worden. Doordat militairen langer moeten werken, zullen de jongere militairen minder kansen hebben.

La mobilité externe n'est pas intéressante pour les militaires dans la mesure où ils ne bénéficient pas d'un traitement préférentiel. En outre, les services publics doivent également réaliser des économies, si bien que la demande en personnel est faible. Par ailleurs, la reconnaissance de l'expertise des militaires pose également problème. Seules les formations qui sont sanctionnées par les grades de bachelier et de master de l'ERM sont universellement reconnues. Les formations très diverses qui sont données au sein de la Défense (technicien, cuisinier, ...) ne sont pas reconnues.

L'orateur confirme qu'il n'y a pas eu de concertation syndicale lors de la genèse de la Vision stratégique. Les syndicats ont demandé une concertation, mais celle-ci a été insuffisante.

M. Walter Van den Broeck (CSC) souscrit aux propos de l'orateur précédent selon lesquels il y a eu trop peu de concertation. Ce serait pourtant avantageux pour le gouvernement de se concerter dès le départ avec les syndicats. Les réformes bénéficieraient ainsi d'un large soutien dès le départ, alors qu'aujourd'hui, on impose des décisions et ensuite on entend les syndicats.

L'orateur rappelle que les militaires travaillent dans des conditions difficiles. La flexibilité qui leur est demandée est importante. L'équilibre entre travail et vie privée est dès lors souvent rompu. Malgré tout, beaucoup de militaires ont serré les dents parce qu'ils bénéficiaient d'un régime de pension favorable. Si on leur enlève également cet avantage, il ne faut pas s'étonner que les protestations sont généralisées.

L'attractivité du métier des armes est donc logiquement limitée. La rémunération, les conditions de travail, la qualité du matériel, la distance entre le domicile et le lieu de travail, et tant d'autres aspects de la profession de militaire ne sont pas vraiment attirants.

Les militaires parcourent plus de kilomètres pour se rendre sur leur lieu de travail que les autres travailleurs. De plus, leur lieu de travail change pour différentes raisons souvent indépendantes de leur volonté, ce qui occasionne un stress important.

Il n'est pas évident d'organiser des horaires glissants au sein de la Défense, mais cette mesure doit être stimulée, car elle permet de promouvoir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les possibilités de carrière doivent être réexaminées en profondeur. Étant donné que les militaires devront travailler plus longtemps, les militaires plus jeunes auront moins d'opportunités.

Militairen genieten overigens geen bescherming tegen overdreven overuren. Gemiddelde werkweken van 66 uur zijn geen uitzondering.

Al die aspecten moeten worden verbeterd om het beroep aantrekkelijk te maken.

Wat uitbesteding betreft, stelt de spreker vast dat enerzijds de militairen in het hele land ingezet worden om de openbare ruimte en diverse gebouwen te bewaken, maar dat anderzijds voor de bewaking van hun eigen militaire kwartieren een beroep zou worden gedaan op de privésector. Bovendien moet men ook rekening houden met het stakingsrecht dat in de privésector geldt. Wat gaat men doen indien de bewaking staakt?

Tot slot stelt de spreker dat het ACV al jaren vraagt om premies voor het aanleren van andere talen dan de landstalen.

De heer Luc Maes (ACOD) geeft aan dat hij niet over verdere informatie beschikt over de sluiting van bepaalde kazernes. Het is daarom ook volstrekt onduidelijk of er een evenwicht tussen noord en zuid zal worden gevonden.

In verband met uitbesteding hebben de vakbonden één enkele informatiebriefing gekregen. Van daadwerkelijk overleg is geen sprake geweest.

Aan de situatie van de militaire politie zou niets wijzigen volgens informatie die de spreker verkregen heeft van de defensiestaf.

De medische component heeft in het afgelopen jaar grote diensten bewezen aan het land in de nasleep van de aanslagen van 22 maart 2017.

Tot slot bevestigt de spreker dat het meer in het algemeen inderdaad zo is dat het overleg tussen vakbonden en minister bijzonder stroef verloopt, als er al sprake is van overleg.

De rapporteur,

Tim VANDENPUT

De voorzitter,

Karolien GROSEMANS

Les militaires ne bénéficient du reste d'aucune protection contre les heures supplémentaires excessives. Il n'est pas exceptionnel qu'ils prestent en moyenne 66 heures par semaine.

Il convient d'améliorer ces différents aspects pour rendre la profession attractive.

En ce qui concerne l'externalisation, l'orateur constate que, d'une part, des militaires sont déployés dans tout le pays pour assurer la surveillance de l'espace public et de différents bâtiments, mais que d'autre part, il serait fait appel au secteur privé pour la surveillance de leurs propres quartiers militaires. Il faut par ailleurs également tenir compte du droit de grève en vigueur dans le secteur privé. Que fera-t-on si les agents chargés de la surveillance font la grève?

L'orateur souligne enfin que cela fait des années que la CSC réclame des primes pour l'apprentissage de langues autres que les langues nationales.

M. Luc Maes (CGSP) indique qu'il ne dispose pas de plus amples informations concernant la fermeture de certaines casernes. Il n'est donc absolument pas en mesure de préciser s'il y aura un équilibre entre le nord et le sud du pays.

En ce qui concerne l'externalisation, une seule session d'information a été organisée pour les syndicats. Il n'y a pas eu de véritable concertation.

D'après les informations que l'orateur a obtenues auprès de l'état-major de la Défense, la situation de la police militaire resterait inchangée.

La composante médicale a rendu des services importants au pays l'année passée, à la suite des attentats du 22 mars 2016.

L'orateur confirme enfin que de manière plus générale, il est exact que la concertation entre les syndicats et le ministre si on peut parler de concertation est extrêmement difficile.

Le rapporteur,

Tim VANDENPUT

La présidente,

Karolien GROSEMANS