

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 juillet 2020

PROPOSITION DE RÉSOLUTION**relative à la politique des ressources humaines
au sein de la Défense****RAPPORT**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
M. Albert VICAIRE**SOMMAIRE****Pages**

I. Exposé introductif	3
II. Discussion et vote	3
Annexe:	
Auditions du 15 janvier 2020	20
Auditions du 20 janvier 2020	35

*Voir:***Doc 55 0567/ (2019/2020):**001: Proposition de résolution de M. Bayet et consorts.
002 à 008: Amendements.**Voir aussi:**

010: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juli 2020

VOORSTEL VAN RESOLUTIE**over het HR-beleid
bij Defensie****VERSLAG**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Albert VICAIRE****INHOUD****Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Bespreking en stemming	3
Bijlage:	
Hoorzittingen van 15 januari 2020	20
Hoorzittingen van 20 januari 2020	35

*Zie:***Doc 55 0567/ (2019/2020):**001: Voorstel van resolutie van de heer Bayet c.s.
002 tot 008: Amendementen.**Zie ook:**

010: Tekst aangenomen door de commissie.

02767

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indienen van het verslag**
Président/Voorzitter: Peter Buysrogge

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Peter Buysrogge, Theo Francken, Michael Freilich
Ecolo-Groen	Julie Chanson, Wouter De Vriendt, Albert Vicaire
PS	Hugues Bayet, André Flahaut, Christophe Lacroix
VB	Steven Creyelman, Annick Ponthier
MR	Christophe Bombled, Katrin Jadin
CD&V	Hendrik Bogaert
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tim Vandenput
sp.a	Kris Verduyck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Joy Donné, Frieda Gijbels, Jan Spooren
Kim Buyst, Samuel Cogolati, Barbara Creemers, Cécile Thibaut
Malik Ben Achour, Sophie Thémont, Özlem Özen
Pieter De Spiegeleer, Ellen Samyn, Dries Van Langenhove
Michel De Maegd, Benoît Friart, Caroline Taquin
Nawal Farih, N N
Nabil Boukili, Gaby Colebunders
Bram Delvaux, Marianne Verhaert
John Crombez, Melissa Depraetere

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

cdH	Maxime Prévot
-----	---------------

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de ses réunions des 4 décembre 2019, 15 janvier, 29 janvier, 5 février et 24 juin 2020.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Hugues Bayet (PS) renvoie aux développements de la proposition de résolution.

Afin d'affiner le texte et de disposer de toutes les informations requises, des auditions ont été organisées à la demande de M. Bayet avec les syndicats militaires et les trois agences régionales de l'emploi, le général-major Marc Thys et la DG Ressources humaines de la Défense (voir annexe).

II. — DISCUSSION ET VOTE

Mme Katrin Jadin (MR) confirme qu'il est nécessaire de mener une réflexion approfondie sur la future structure des forces armées. En effet, les besoins en termes de recrutement sont énormes du fait de la vague de départs à la retraite qui interviendront sous peu. La Défense doit investir à la fois dans le matériel et dans le personnel. Les recrutements nécessaires requièrent beaucoup de créativité en matière de politique de recrutement et de ressources humaines et une communication claire tant à l'égard du personnel en place qu'à l'égard de recrues potentielles externes. À l'inverse de ce que préconise la résolution, l'externalisation de certaines missions non essentielles constitue bel et bien une bonne solution pour certaines fonctions.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) souscrit à la teneur de la proposition de résolution. L'externalisation de certaines missions ne constitue en effet pas la bonne solution pour résoudre les problèmes et la Défense doit assumer elle-même le plus de tâches possible. La résolution doit également prêter attention au problème de discrimination au sein de l'armée et à la manière d'y remédier. La conciliation de la vie privée et la vie professionnelle est également importante, les femmes étant principalement concernées.

La participation à des opérations à l'étranger à laquelle la proposition de résolution appelle devrait se limiter aux missions humanitaires.

M. Theo Francken (N-VA) se félicite de la proposition de résolution qui pointe, à juste titre, l'importance

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft onderhavig wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 4 december 2019, 15 januari, 29 januari, 5 februari en 24 juni 2020.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Hugues Bayet (PS) verwijst naar de algemene toelichting bij het voorstel van resolutie.

Teneinde de tekst verder te verfijnen en over alle nodige informatie te beschikken, werden op verzoek van de heer Bayet dat hoorzittingen gehouden met de militaire vakorganisaties evenals met de drie gewestelijke Werkgelegenheidsagentschappen, generaal-majoor Marc Thys en de DG HR van Defensie (zie bijlage).

II. — BESPREKING EN STEMMING

Mevrouw Katrin Jadin (MR) bevestigt de noodzaak van een grondige denkoefening over de toekomstige structuur van de strijdkrachten. Er is immers een enorme nood aan aanwervingen ten gevolge de golf van pensioneringen in de nabije toekomst. Defensie dient zowel te investeren in materieel als in personeel. De noodzakelijke aanwervingen vergen een grote creativiteit inzake wervings- en HR-beleid en een duidelijke communicatie naar het eigen personeel zowel als extern, naar het wervingspotentieel. In tegenstelling tot wat de resolutie vooropstelt, biedt de uitbesteding van bepaalde niet-kerntaken wel degelijk een goede oplossing voor bepaalde functies.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) onderschrijft de inhoud van het voorstel van resolutie. De uitbesteding van bepaalde taken is inderdaad niet de goede oplossing voor de problemen en Defensie dient integraal zoveel mogelijk taken zelf uit te voeren. De resolutie moet ook aandacht besteden aan de problematiek van discriminatie in het leger, en hoe daaraan te verhelpen. De verzoening tussen het privé en beroepsleven is eveneens zeer belangrijk aangezien vooral vrouwen daarmee geconfronteerd worden.

De oproep in het voorstel van resolutie om deel te nemen aan buitenlandse operaties zou moeten beperkt blijven tot humanitaire missies.

De heer Theo Francken (N-VA) verwelkomt het voorstel van resolutie dat terecht de aandacht vestigt op het

cruciale d'une bonne politique de ressources humaines, même s'il ne peut souscrire à tous les points. C'est ainsi que certaines missions non essentielles peuvent être externalisées et que la N-VA ne peut dès lors marquer son accord sur la limitation de l'externalisation, ni sur la suppression proposée du statut BDL pour les jeunes recrues, deux lignes de force de la politique définie au cours des dernières années par les ministres de la Défense afin de moderniser les forces armées.

La modernisation des bâtiments est certainement à l'ordre du jour, le confort des militaires devant être une priorité.

M. Kris Verduyckt (sp.a) pense également qu'il s'agit d'une bonne proposition, qui met à juste titre l'accent sur les collaborateurs, alors que ces dernières années, on a accordé trop d'attention aux systèmes d'armes et aux casernes. L'appel à limiter l'externalisation dans une certaine mesure est également justifié, car de nombreuses tâches pourraient être effectuées par du personnel militaire plus âgé.

Mme Annick Ponthier (VB) déclare que la résolution aborde une question très importante et que son groupe souscrit à un certain nombre de recommandations. D'autre part, il convient de faire un maximum d'efforts pour externaliser les tâches non essentielles.

M. Albert Vicaire (Ecolo-Groen) soutient pleinement la proposition de résolution à l'examen. Il est urgent de rendre la carrière militaire à nouveau attrayante par une série de mesures telles que l'embellissement des casernes. L'externalisation doit être limitée car les militaires risquent de perdre le contrôle de la répartition du travail.

M. Tim Vandenput (Open Vld) indique que la proposition de résolution à l'examen présente certes plusieurs points positifs mais qu'elle manque de cohérence et couvre un trop large éventail de questions, rendant sa finalité peu claire. En outre, la Défense travaille déjà sur un certain nombre de points soulevés dans la proposition, tels que le statut et l'infrastructure militaire. D'autre part, le texte ne demande pas au gouvernement d'augmenter les moyens destinés à la Défense, demande essentielle sans laquelle toutes les propositions resteront lettre morte.

La proposition de résolution à l'examen demande également à tort une réduction de l'externalisation des tâches non essentielles, dès lors que cette externalisation est précisément ce qu'il faut pour faire de la Défense une organisation flexible et légère. La proposition de résolution à l'examen accorde également trop peu d'attention à l'importance d'un recrutement efficient afin

cruciale belang van een degelijk HR-beleid, al is hij het niet met alle punten eens. Zo kunnen sommige niet-kerntaken wel degelijk uitbesteed worden en de N-VA-fractie kan derhalve niet instemmen met de verzoeken tot inperking van de *outsourcing*, noch met de voorgestelde afschaffing van het BDL-statuuat voor jonge recruten, twee krachtlijnen van het beleid dat de voorbije jaren werd uitgestippeld door de ministers van Landsverdediging ter modernisering van de strijdkrachten.

De modernisering van de gebouwen is zeker aan de orde, waarbij het comfort van de militairen voorop dient te staan.

De heer Kris Verduyckt (sp.a) vindt dit eveneens een goed voorstel, dat terecht de focus op de medewerkers legt, waar er de voorbije jaren te veel aandacht ging naar wapensystemen en de kazerneplannen. De oproep om de *outsourcing* enigszins in te perken is eveneens verantwoord aangezien heel wat taken zouden kunnen worden uitgevoerd door oudere militairen.

Mevrouw Annick Ponthier (VB) stelt dat de resolutie een zeer belangrijk thema aansnijdt en dat haar fractie een aantal aanbevelingen mee onderschrijft. Anderzijds moet maximaal worden ingezet op *outsourcing* van niet-kerntaken.

De heer Albert Vicaire (Ecolo-Groen) ondersteunt ten volle het voorstel van resolutie. Een militaire loopbaan moet dringend opnieuw aantrekkelijk worden gemaakt door een resem maatregelen zoals verfraaiing van de kazernes. *Outsourcing* moet worden beperkt aangezien de militairen de controle dreigen te verliezen over de taakverdeling.

De heer Tim Vandenput (Open Vld) stelt dat het voorstel van resolutie, ondanks een aantal positieve punten, gebrek aan coherentie vertoont en een te breed spectrum aan onderwerpen aansnijdt, waardoor de finaliteit ervan onduidelijk is. Overigens werkt Defensie wel degelijk reeds op een aantal van de in het voorstel aangehaalde punten, zoals het statuut en de militaire infrastructuur. Anderzijds ontbreekt de belangrijke vraag aan de regering om ook in meer middelen voor Defensie te voorzien, zonder dewelke alle voorstellen dode letter zullen blijven.

Het voorstel van resolutie roept ook ten onrechte op tot een afbouw van de uitbesteding van niet-kerntaken aangezien deze *outsourcing* nu net noodzakelijk is voor de uitbouw van Defensie tot een flexibele *lean and mean*-organisatie. Het voorliggend voorstel van resolutie schenkt eveneens te weinig aandacht aan het belang van een efficiënte recrutering teneinde de sterke uitstroom

de compenser les nombreux départs dans les rangs du personnel; dans les années à venir, la Défense aura en effet un grand besoin de sang neuf pour assurer la continuité des opérations pendant la phase de rodage des nouveaux systèmes d'armes et le retrait progressif des anciens.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) confirme que la proposition aborde un certain nombre de problèmes; des investissements en matériel ont certes été réalisés au cours de la dernière législature, mais le potentiel humain a quelque peu été négligé, ce qui a provoqué un certain malaise parmi les militaires. Ainsi, il plane une grande incertitude sur le régime de fin de carrière; pour y remédier, on pourrait fixer un âge minimum de départ à la retraite avec la possibilité de rester plus longtemps en service si on le souhaite, ce qui pourrait aussi être récompensé financièrement et qui est également avantageux sur le plan actuariel. Par ailleurs, il est également recommandé d'examiner l'éventualité d'une augmentation générale des salaires. Dans une politique moderne des ressources humaines, il y a sans aucun doute une place pour l'externalisation, qui contribue également à l'emploi. Il faut absolument accorder plus d'attention à l'hébergement du personnel militaire, et la décentralisation vers les provinces est également à envisager dans une politique du personnel moderne et attrayante.

M. André Flahaut (PS) souscrit à la teneur de la proposition de résolution mais indique qu'elle est dépassée et non adaptée au nouvel environnement de la Défense. Les conditions de travail sont certes très importantes, mais le général Thijs a déjà reçu un large mandat du CHOD pour développer une nouvelle politique du personnel en tenant compte des nouvelles circonstances. Les nombreux changements de politique à la Défense ces dernières années, avec une succession de ministres en charge du portefeuille, ont créé un climat d'incertitude; la proposition de résolution à l'examen appelle à un rééquilibrage au moyen d'une politique des ressources humaines bien pensée.

M. Steven Creyelman (VB) estime que la proposition de résolution à l'examen fait l'impasse sur l'aspect de l'accessibilité du travail et, en particulier, sur la demande de créer des casernes par province. La qualité et le confort de l'infrastructure sont en effet un problème majeur. Tout ce qui ne fait pas partie des tâches principales de la Défense devrait pouvoir être externalisé. La discrimination à l'embauche est inconcevable, mais la poursuite de la carrière doit être basée sur les capacités. La rémunération est sans aucun doute aussi un point faible de l'attractivité d'une carrière à la Défense car elle est déterminée uniquement par le grade et non

van personeel te compenseren; Defensie heeft de komende jaren immers grote nood aan nieuwe krachten om tijdens de inloophase van de nieuwe wapensystemen en de uitfasering van de oude, de continuïteit van de werking te verzekeren.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) bevestigt dat het voorstel een aantal pijnpunten aansnijdt; er werd weliswaar de voorbije legislatuur geïnvesteerd in *hardware* maar het menselijk potentieel bleef wat in de kou staan wat behoorlijk wat onrust veroorzaakt bij de militairen. Zo heerst er veel onzekerheid over de regeling eindloopbaan; om hieraan te verhelpen zou men een minimum pensioenleeftijd kunnen instellen met de optie om desgewenst langer in dienst te blijven en dit financieel ook te belonen wat ook actuariel voordelig is. Overigens verdient het aanbeveling ook een algemene loonsverhoging te onderzoeken. In een modern personeelsbeleid is ongetwijfeld ook ruimte voor outsourcing, wat trouwens ook bijdraagt tot werkgelegenheid. Er is absoluut meer aandacht nodig voor de huisvesting van de militairen en ook decentralisatie naar provincies is aan de orde in een modern en aantrekkelijk personeelsbeleid.

De heer André Flahaut (PS) stemt in met de inhoud van het voorstel van resolutie maar stelt dat ze voorbijgestreefd is en niet aangepast aan de nieuwe omgeving van Defensie. Uiteraard zijn de werkomstandigheden zeer belangrijk maar generaal Thijs heeft van de CHOD reeds de ruime opdracht gekregen om een nieuw personeelsbeleid uit te werken rekening houdend met de gewijzigde omstandigheden. De vele beleidswissels bij Defensie de afgelopen jaren, met een opeenvolging van bevoegde ministers, heeft tot een klimaat van onzekerheid geleid; het voorliggend voorstel van resolutie roept op het evenwicht te herstellen door middel van een doordacht HR-beleid.

De heer Steven Creyelman (VB) vindt dat in het voorstel van resolutie het aspect bereikbaarheid van het werk ontbreekt en met name de vraag om kazernes in te richten per provincie. De kwaliteit en het comfort van de infrastructuur is inderdaad een groot pijnpunt. Al wat niet tot de kerntaken van Defensie behoort zou in aanmerking moeten kunnen komen voor *outsourcing*. Discriminatie bij aanwerving is uit den boze, maar de latere carrière dient te verlopen op basis van capaciteiten. De verloning is ongetwijfeld ook een manco voor de aantrekkelijkheid van een loopbaan bij Defensie omdat die louter bepaald wordt door de graad en niet door de

par les capacités d'un militaire; cette question devrait également être abordée dans la proposition de résolution à l'examen.

M. Hugues Bayet (PS) indique que les priorités à inclure dans la résolution ressortent des auditions organisées sur la politique des ressources humaines et avec les syndicats militaires.

A. Considérants

Considérants A à K

Ces considérants ne donnent lieu à aucune observation.

Les considérants A à E sont successivement adoptés à l'unanimité.

Les considérants F et G sont successivement adoptés par 14 voix contre 3.

Les considérants H et I sont successivement adoptés à l'unanimité.

Les considérants J et K sont successivement adoptés par 14 voix contre 3.

Considérant K/1 (*nouveau*)

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'*amendement n° 11* (DOC 55 0567/005) tendant à insérer un nouveau considérant soulignant la nécessité d'assurer un suivi médical adapté et de qualité au personnel de la Défense tant lors des missions à l'étranger qu'en Belgique.

L'*amendement n° 11* de M. Bayet et consorts est adopté à l'unanimité.

Considérants L à N

Ces considérants ne donnent lieu à aucune observation.

Les considérants L et M sont successivement adoptés à l'unanimité.

Le considérant N est adopté par 14 voix contre 3.

capaciteiten van een militair; dit zou ook aan bod moeten komen in de resolutie.

De heer Hugues Bayet (PS) stelt dat de prioriteiten die in de resolutie moeten worden opgenomen blijken uit de hoorzittingen over het HR beleid en met de militaire vakbonden.

A. Consideransen

Consideransen A tot K

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt.

De consideransen A tot E worden achtereenvolgens aangenomen met eenparigheid van stemmen.

De considerans F en G worden achtereenvolgens aangenomen met 14 tegen 3 stemmen.

De consideransen H en I worden achtereenvolgens aangenomen met eenparigheid van stemmen.

De consideransen J en K worden achtereenvolgens aangenomen met 14 tegen 3 stemmen.

Considerans K/1 (*nieuw*)

De heer Hugues Bayet c.s. dient *amendement nr. 11* (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans in te voegen waarin wordt gewezen op de noodzaak om een aangepaste en kwaliteitsvolle medische follow-up van het personeel van Defensie te waarborgen, zowel tijdens de buitenlandse missies als in België.

Amendement nr. 11 van de heer Bayet c.s. wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Consideransen L tot N

Over deze consideransen worden geen opmerkingen gemaakt.

De consideransen L en M worden achtereenvolgens aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Considerans N wordt aangenomen met 14 tegen 3 stemmen.

Considérant O (nouveau)

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 12 (DOC 55 0567/005) tendant à insérer un nouveau considérant renvoyant aux auditions menées au sein de la commission de la Défense nationale les 15 et 29 janvier 2020 sur base de la proposition de résolution.

L'amendement n° 12 de M. Bayet et consorts est adopté à l'unanimité.

A/I. Déclaration

Déclaration I (nouveau)

M. Theo Francken (N-VA) et M. Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 21 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une déclaration rédigée comme suit:

"I. déclare soutenir les 12 chantiers de la DG HR visant à améliorer le statut du personnel qui ont été présentés au cours de l'audition du 15 janvier 2020 qui s'est tenue en commission de la Défense nationale;"

L'amendement n° 21 est adopté à l'unanimité.

B. Dispositif

Demande 1

Cette demande ne donne lieu à aucune observation.

La demande n° 1 est adoptée à l'unanimité.

Demande 1/1

M. Theo Francken (N-VA) et M. Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 22 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande visant à demander à la DG HR de rechercher des solutions en vue de résoudre les problèmes de vieillissement, de départs massifs et de recrutement.

L'amendement n° 22 est adopté par 16 voix et une abstention.

Demande 1/2

M. Theo Francken (N-VA) et M. Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 23 (DOC 55 0567/006)

Considerans O (nieuw)

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 12 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt een nieuwe considerans in te voegen die refereert aan de hoorzittingen die op 15 en 29 januari 2020 in de commissie voor Landsverdediging werden gehouden, met het voorstel van resolutie als uitgangspunt.

Amendement nr. 12 van de heer Bayet c.s. wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

A/I. Verklaring

Verklaring I (nieuw)

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 21 (DOC 55 0567/006) die ertoe strekt een verklaring in te voegen luidende:

"I. verklaart haar steun te uiten voor de 12 werven van DG HR ter verbetering van het personeelsstatuut, zoals voorgesteld tijdens de hoorzitting in de Commissie Defensie van 15 januari 2020;"

Amendement nr. 21 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

B. Verzoekend gedeelte

Verzoek 1

Over dit verzoek worden geen opmerkingen gemaakt.

Verzoek 1 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Verzoek 1/1

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 22 (DOC 55 0567/006) die ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen waarin gevraagd wordt aan het directoraat – generaal *human resources* om oplossingen te zoeken voor de vergrijzing, leegloop en het rekruteringsdeficit.

Amendement nr. 22 wordt aangenomen met 16 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 1/2

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 23

tendant à insérer une nouvelle demande en vue de garantir, au cours de l'actuelle législature, le recrutement minimal prévu dans la Vision stratégique 2016, en prêtant attention aux métiers en pénurie.

L'amendement n° 23 est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

Demande 2

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 13 (DOC 55 0567/005) tendant à remplacer le texte de la demande et à étendre sa portée. Cet amendement vise à lutter contre toutes les formes de discriminations, y compris au sein de la Défense. Au cours des auditions, différents orateurs parmi lesquels les représentants des services régionaux de l'emploi ont souligné qu'il fallait élaborer un plan à cet effet.

L'amendement n° 13 est adopté par 13 voix contre 3 et une abstention.

Demande 2/1 (nouvelle)

M. Georges Dallemagne (cdH) présente l'amendement n° 4 (DOC 55 0567/003) tendant à insérer une demande visant à augmenter les effectifs du personnel civil car le plan stratégique prévoit un engagement à hauteur de seulement 50 civils par an.

Mme Katrin Jadin et consorts présentent l'amendement n° 43 (DOC 55 0567/008), qui est un sous-amendement à l'amendement n° 14 et qui tend à le compléter afin de placer également un représentant de la Défense au sein des services régionaux de l'emploi dans le but de réduire les intermédiaires entre la Défense et la société civile.

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 14 (DOC 55 0567/005) tendant à insérer une demande appelant à intégrer autant que possible les politiques de recrutement tant de militaires que de civils de la Défense. Il importe en effet d'exploiter et de développer de manière optimale les accords de coopération entre les services régionaux de l'emploi et la Défense, au moyen de stages par exemple. Il serait en outre opportun qu'une personne de contact ou qu'un service spécifique soit désigné à cet effet.

L'amendement n° 4 est adopté à l'unanimité.

(DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen waarin wordt gevraagd gedurende de huidige legislatuur de minimale rekrutering zoals voorzien in de strategische visie 2016 aan te houden en aandacht te schenken aan knelpuntberoepen.

Amendement nr. 23 wordt aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Verzoek 2

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 13 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt de tekst van het verzoek te vervangen en ruimer te stellen. De reden van het amendement is dat ook bij Defensie alle vormen van discriminatie moeten worden tegengegaan. Tijdens de hoorzittingen hebben verschillende sprekers waaronder de vertegenwoordigers van de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen erop gewezen dat er daarvoor een plan moet worden uitgewerkt.

Amendement nr. 13 wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 2/1 (nieuw)

De heer Georges Dallemagne (cdH) dient amendement nr. 4 (DOC 55 0567/003) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel het aantal burgerpersoneel te verhogen omdat het strategisch plan maar voorziet in de werving van 50 burgers per jaar.

Mevrouw Katrin Jadin c.s. dient amendement nr. 43 (DOC 55 0567/008) in dat een subamendement is op amendement nr. 14 en dat ertoe strekt dit amendement aan te vullen teneinde in de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen eveneens een vertegenwoordiger van Defensie te plaatsen opdat er minder tussenpersonen zouden zijn tussen Defensie en de burgermaatschappij.

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 14 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel het wervingsbeleid voor zowel de militaire als de civiele personeelsleden bij Defensie zoveel mogelijk te integreren. Het is immers zaak de samenwerkingsovereenkomsten tussen de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen en Defensie zo goed mogelijk te benutten en uit te werken bij voorbeeld door middel van stages. Het zou bovendien opportuun zijn dat daar een specifieke contactpersoon of dienst voor zou worden aangewezen.

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

L'amendement n° 43 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 14, ainsi modifié, est adopté à l'unanimité.

Demande 3

M. Michael Freilich et consorts présentent l'amendement n° 3 (DOC 55 0567/002) tendant à remplacer la demande par ce qui suit:

"3. de faciliter, pour les soldats, le passage vers le cadre de carrière normal au sein de la Défense ainsi que d'évaluer la possibilité pour les militaires qui le souhaitent de rejoindre la fonction publique au sein d'autres services publics fédéraux;"

M. Hendrik Bogaert (CD&V) présente l'amendement n° 45 (DOC 55 0567/008) tendant à compléter la demande n° 3 en appelant à donner aux militaires sous contrat à durée limitée plus de possibilités de prolongation et d'accès au cadre de carrière, y compris à la formation de sous-officier.

L'amendement n° 3 est rejeté par 8 voix contre 8 et une abstention.

L'amendement n° 45 est adopté par 9 voix contre 6.

La demande n° 3, ainsi modifiée, est ensuite adoptée par 13 voix et 4 abstentions.

Demande 3/1 (nouvelle)

M. Georges Dallemagne (cdH) présente l'amendement n° 5 (DOC 55 0567/003) tendant à insérer une demande appelant à promouvoir la collaboration entre la Défense, Actiris, le VDAB et le Forem en matière d'activation, ce qui est également censé résulter en une utilisation accrue par la Défense de l'expertise et les outils de formations à disposition pour des métiers non-militaires. Cela permettrait de renforcer la collaboration entre les organismes de formation.

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 15 (DOC 55 0567/005) tendant à insérer une nouvelle demande appelant à adapter la politique salariale à la Défense. Les auteurs soulignent que l'absence de revalorisation des salaires à la Défense est une cause majeure de l'attrition. Il est dès lors nécessaire d'accorder une attention accrue à cet aspect.

Amendement nr. 43 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Het aldus gewijzigde amendement nr. 14 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Verzoek 3

De heer Michael Freilich c.s. dient amendement nr. 3 (DOC 55 0567/002) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen als volgt:

"3. voor soldaten de overstap naar het normale loopbaankader bij Defensie te vergemakkelijken, alsook na te gaan welke mogelijkheden er voor militairen zijn om bij de overheid aan de slag te gaan bij andere federale overheidsdiensten;"

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) dient amendement nr. 45 (DOC 55 0567/008) in dat ertoe strekt verzoek 3 aan te vullen met de vraag om militairen met beperkte loopbaanduur meer mogelijkheden te geven hun carrière te verlengen en over te stappen naar het beroepskader, inclusief de opleiding onderofficier.

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 8 tegen 8 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 45 wordt aangenomen met 9 tegen 6 stemmen.

Het aldus geamendeerde verzoek 3 wordt vervolgens aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

Verzoek 3/1 (nieuw)

De heer Georges Dallemagne (cdH) dient amendement nr. 5 (DOC 55 0567/003) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen dat beoogt de samenwerking tussen Defensie en Actiris, de VDAB en Forem inzake activering te bevorderen. Dit moet er ook toe leiden dat Defensie meer gebruik zou kunnen maken van de voor niet-militaire beroepen ter beschikking staande deskundigheid en opleidingstools. Dit zou betere samenwerking tussen opleidingsinstellingen mogelijk maken.

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 15 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te dienen om het loonbeleid bij Defensie aan te passen. De indieners wijzen erop dat het achterblijven van het opwaarderen van de lonen bij Defensie een belangrijke oorzaak is van het personeelsverloop. Het is dus noodzakelijk om daar meer aandacht aan te besteden.

MM. Theo Francken (N-VA) et Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 24 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande en vue d'améliorer la coopération entre la Défense et les agences régionales pour l'emploi, surtout en ce qui concerne le recrutement de personnel pour les fonctions civiles. Les auteurs estiment que la Défense doit examiner les diverses formules pour le renouvellement qualitatif proposées par les trois agences régionales.

L'amendement n° 5 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 15 est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

L'amendement n° 24 est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

Demande 4

M. Michael Freilich et consorts présentent l'amendement n° 1 (DOC 55 0567/002) tendant à supprimer cette demande.

M. Georges Dallemagne (cdH) présente l'amendement n° 6 (DOC 55 0567/003) tendant à remplacer cette demande en vue de mieux définir la politique d'externalisation. L'auteur de l'amendement indique que, dans le contexte actuel, limiter l'externalisation aurait un impact négatif sur le fonctionnement de la Défense. Il est important de poursuivre ce qui est prévu dans la Vision Stratégique pour les métiers non militaires tout en ajoutant une clause de réversibilité.

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 26 (DOC 55 0567/006) tendant à remplacer cette demande en vue d'évaluer l'externalisation pratiquée par la Défense et, en fonction des résultats obtenus, de poursuivre éventuellement cette évaluation temporairement.

L'amendement n° 1 est rejeté par 10 voix contre 7.

L'amendement n° 6 est rejeté par 11 voix contre 3 et 3 abstentions.

L'amendement n° 26 est adopté par 9 voix contre 2 et 6 abstentions.

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 24 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen om de samenwerking tussen Defensie en de gewestelijke arbeidsinstellingen te verbeteren zeker met betrekking tot het aanwerven van personeel voor burgerfuncties. De indieners zijn van oordeel dat de verschillende formules van kwalitatieve vernieuwing voorgesteld door de drie gewestelijke agentschappen door Defensie moeten worden bestudeerd.

Amendement nr. 5 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Amendement nr. 15 wordt aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

Amendement nr. 24 wordt aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

Verzoek 4

De heer Michael Freilich c.s. dient amendement nr. 1 (DOC 55 0567/002) in dat ertoe strekt het verzoek weg te laten.

De heer Georges Dallemagne (cdH) dient amendement nr. 6 (DOC 55 0567/003) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen om het beleid van outsourcing beter te bepalen. De indiener van het amendement wijst erop dat in de huidige situatie het beperken van uitbestedingen de werking van Defensie negatief zou beïnvloeden. Het is van belang om met betrekking tot de niet-militaire beroepen de Strategische Visie te blijven volgen, maar er een omkeerbaarheidsclausule aan toe te voegen.

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 26 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen met als doel om de outsourcing te evalueren in functie van de resultaten van de evaluatie het eventueel tijdelijk voort te zetten.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 10 tegen 7 stemmen.

Amendement nr. 6 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 3 onthoudingen.

Amendement nr. 26 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen en 6 onthoudingen.

Demande 5

*M. Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) et Mme Julie Chanson (Ecolo-Groen) présentent l'amendement n° 19 (DOC 55 0567/006) tendant à remplacer cette demande. La nouvelle demande vise à créer de nouvelles possibilités pour la Défense en mettant progressivement fin à l'opération *Vigilant Guardian* (OVG), ce qui permettra en effet de dégager des moyens pour organiser des opérations, des exercices et des entraînements correspondant davantage aux véritables missions de la Défense.*

Au cours de l'audition, le Général Thys avait indiqué qu'il n'était pas possible d'organiser des entraînements et des opérations supplémentaires dans l'immédiat en raison du programme chargé, voire surchargé, de nombreuses unités militaires. L'OVG continue de peser sur l'opérationnalité de notre armée, occupe une partie du calendrier et ne constitue pas une mission essentielle de la Défense.

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 27 (DOC 55 0567/006) tendant à ajouter les mots "et en Belgique".

En effet, il faut également offrir davantage de possibilités en Belgique.

L'amendement n° 19 est adopté par 9 voix contre 5 et 3 abstentions.

En conséquence, l'amendement n° 27 devient sans objet.

Demande 6

M. Michael Freilich et consorts présentent l'amendement n° 2 (DOC 55 0567/002) tendant à remplacer la demande afin de veiller à la modernisation des quartiers militaires pour améliorer les conditions de travail des militaires.

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Christophe Bombled (MR) présentent l'amendement n° 44 (DOC 55 0567/008), sous-amendement à l'amendement n° 16, tendant à compléter cet amendement afin que la nouvelle demande tienne également compte des réalités géographiques.

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 16 (DOC 55 0567/005) tendant à remplacer la demande et à préciser que les quartiers militaires doivent être modernisés de manière durable via un plan

Verzoek 5

*De heer Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) en mevrouw Julie Chanson (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 19 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen. Het nieuwe verzoek beoogt nieuwe mogelijkheden te creëren voor Defensie door de Operatie *Vigilant Guardian* (OVG) af te bouwen. Zo komen er immers middelen vrij voor operaties, oefeningen en trainingen die meer overeenstemmen met de echte taken van Defensie.*

Generaal Thys gaf tijdens de hoorzitting aan dat bijkomende training en operaties niet meteen mogelijk zijn door de drukke en misschien zelfs overvolle kalender van veel militaire eenheden. OVG blijft wegen op de operationele paraatheid van ons leger en bezet een deel van de kalender bezet en is geen kerntaak is van defensie.

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 27 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt de woorden " en in België" toe te voegen.

Het is immers zaak ook in België meer mogelijkheden te bieden.

Amendement nr. 19 wordt aangenomen met 9 tegen 5 stemmen en 3 onthoudingen.

Amendement nr. 27 komt aldus te vervallen.

Verzoek 6

De heer Michael Freilich c.s. dient amendement nr. 2 (DOC 55 0567/002) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen en ervoor te zorgen dat de militaire kwartieren worden gemoderniseerd om de werkomstandigheden van de militairen te verbeteren.

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Christophe Bombled (MR) dienen amendement nr. 44 (DOC 55 0567/008) in dat een subamendement is op amendement nr. 16 dat ertoe strekt dit amendement aan te vullen teneinde in het nieuwe verzoek ook rekening te houden met de geografische eigenheden.

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 16 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen en te specificeren dat de militaire kwartieren duurzaam moeten worden gemoderniseerd via een

d'investissements afin d'améliorer les conditions de travail et de vie du personnel militaire et civil de la Défense;

Mme Kattrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 28 (DOC 55 0567/006) tendant à remplacer la demande et à appeler à rénover les quartiers militaires existants et à construire de nouveaux quartiers en respectant les normes environnementales et en tenant compte des réalités géographiques afin d'offrir des conditions de travail optimales au personnel militaire et civil.

L'amendement n° 2 est retiré.

L'amendement n° 44 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 16 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 28 est retiré.

Demande 6/1 (nouvelle)

M. Theo Francken (N-VA) et M. Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 25 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande rédigée comme suit:

"6/1. de s'employer à mettre en place des synergies maximales avec le secteur privé, d'autres départements ou d'autres autorités dans le cadre de la rationalisation du nombre de casernes et de domaines militaires;"

L'amendement n° 25 est adopté par 12 voix contre 4 et une abstention.

Demande 7

M. Hendrik Bogaert (CD&V) présente l'amendement n° 46 (DOC 55 0567/008) tendant à compléter la demande n° 7 en vue d'une répartition géographique équilibrée des différentes unités.

L'amendement n° 46 est adopté par 14 voix contre 2 et une abstention.

La demande n° 7, ainsi modifiée, est ensuite adoptée à l'unanimité.

investeringsplan, teneinde de werk- en leefomstandigheden van het militaire en civiele personeel van Defensie te verbeteren.

Mevrouw Kattrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 28 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt het verzoek te vervangen en op te roepen om de bestaande militaire kwartieren te renoveren en nieuwe kwartieren te bouwen, en daarbij de milieunormen in acht te nemen en rekening te houden met de geografische realiteit, zodat de militaire en civiele personeelsleden in optimale omstandigheden kunnen werken.

Amendement nr. 2 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 44 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Amendement nr. 16 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Amendement nr. 28 wordt ingetrokken.

Verzoek 6/1 (nieuw)

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 25 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"6/1. bij de rationalisering van het aantal kazernes en militaire domeinen maximale synergiën met de privésector, andere departementen of overheden na te streven;"

Amendement nr. 25 wordt aangenomen met 12 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 7

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) dient amendement nr. 46 (DOC 55 0567/008) in dat ertoe strekt verzoek 7 aan te vullen met het oog op een evenwichtige geografische spreiding van de verschillende eenheden.

Amendement nr. 46 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Het aldus geamendeerde verzoek 7 wordt vervolgens aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Demande 8 (nouvelle)

M. Georges Dallemagne (cdH) présente l'amendement n° 7 (DOC 55 0567/003) tendant à insérer une nouvelle demande en vue de l'établissement d'une base militaire dans le Hainaut.

L'auteur de l'amendement souligne qu'au cours de la discussion, il a été renvoyé à la nécessité de mieux concilier la vie familiale des militaires et de prendre en compte les bassins d'emplois de notre pays et notamment les zones dépourvues d'une forte présence de la Défense comme la Région de Bruxelles-Capitale ou le Hainaut.

M. Steven Creyelman (VB) et Mme Annick Ponthier (VB) présentent l'amendement n° 9 (DOC 55 0567/004) tendant à insérer une nouvelle demande qui appelle à examiner si la politique de rémunération du personnel militaire ne doit pas être actualisée et, au besoin, à prendre les initiatives nécessaires en ce sens. L'objectif de l'amendement à l'examen est également de donner à l'armée la possibilité de trouver du personnel adéquat et suffisamment qualifié sur le marché de l'emploi.

M. Hugues Bayet et consorts présentent l'amendement n° 17 (DOC 55 0567/005) tendant à insérer une nouvelle demande visant l'élaboration d'une liste de métiers militaires et civils prioritaires en pénurie afin de faciliter l'identification des besoins en termes de recrutement et de formations et ainsi de développer des politiques plus ciblées.

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) et Mme Nadia Moscofu (PVDA-PTB) présentent l'amendement n° 18 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une demande visant à augmenter le salaire brut du personnel de la Défense.

M. Colebunders fait observer que cela fait très longtemps que le personnel de la défense n'a pas reçu d'augmentation salariale digne de ce nom et que son salaire est inférieur à celui des autres secteurs de la fonction publique.

Il convient donc de rectifier cette inégalité en valorisant sérieusement le salaire du personnel de la Défense, et ce, non plus à travers des primes ou d'autres avantages, mais à travers l'augmentation du salaire brut. Les syndicats doivent par ailleurs être activement partie prenante à l'élaboration de cette hausse salariale.

MM. Theo Francken (N-VA) et Michael Freilich (N-VA) présentent l'amendement n° 20 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande visant à faire réaliser un audit indépendant de la Défense à propos de

Verzoek 8 (nieuw)

De heer Georges Dallemagne (cdH) dient amendement nr. 7 (DOC 55 0567/003) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel een militaire basis in Henegouwen te vestigen.

De indiener van het amendement wijst erop dat tijdens de bespreking werd verwezen op de noodzaak om het werk van de militairen beter op hun gezinsleven af te stemmen en om rekening te houden met de werkgelegenheidszones in ons land, in het bijzonder met de streken waar Defensie weinig aanwezig is, zoals het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of Henegouwen.

De heer Steven Creyelman (VB) en mevrouw Annick Ponthier (VB) dienen amendement nr. 9 (DOC 55 0567/004) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen dat oproept na te gaan of het verloningsbeleid voor militair personeel niet moet worden aangepast en zo nodig initiatieven daartoe te nemen. Het doel van het amendement is om het leger ook kansen te bieden om geschikt en voldoende gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt te vinden.

De heer Hugues Bayet c.s. dient amendement nr. 17 (DOC 55 0567/005) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen betreffende het opstellen van een lijst van prioritaire militaire en civiele knelpuntberoepen, teneinde de behoeften inzake rekrutering en opleiding beter te kunnen identificeren en aldus een gerichter beleid te kunnen uitwerken.

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) en mevrouw Nadia Moscofu (PVDA-PTB) dienen amendement nr. 18 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel het brutoloon van het personeel bij Defensie te verhogen.

De heer Colebunders wijst erop dat het personeel van Defensie al zeer lang geen noemenswaardige loonsverhoging meer heeft gekregen en dat ze minder verdienen dan in de andere overheidssectoren.

Die ongelijkheid moet dus worden weggewerkt door het loon van het personeel van Defensie te verhogen, niet langer met premies of andere voordelen maar door een hoger brutoloon. Ook moeten de vakbonden actief worden betrokken bij de totstandkoming van die loonsverhoging.

De heer Theo Francken (N-VA) en de heer Michael Freilich (N-VA) dienen amendement nr. 20 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel een onafhankelijke doorlichting

la concurrence salariale entre les métiers de la sécurité de l'autorité fédérale. Sur la base de ces résultats, il faudra procéder à l'alignement des barèmes.

Les auteurs de l'amendement font observer qu'au cours de l'audition, la problématique de l'écart salarial avec les services d'incendie et la police fédérale a été évoquée à plusieurs reprises, de même que la difficulté de comparer les différents grades et rangs entre eux. Il serait opportun de réaliser une étude indépendante permettant de cartographier cette problématique. Le gouvernement pourra ensuite se fonder sur ses résultats pour mener une politique salariale honnête et concurrentielle à la Défense.

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 29 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une demande qui vise également à augmenter l'attractivité pécuniaire, notamment par le biais d'adaptations salariales.

M. Steven Creyelman (VB) et Mme Annick Ponthier (VB) présentent l'amendement n° 42 (DOC 55 0567/007) tendant à octroyer aux navires patrouilleurs de la Marine le statut de navire de guerre auxiliaire.

Cet amendement doit permettre de confier à des civils certaines tâches à bord qui ne doivent pas être effectuées par des militaires. Cela permet d'utiliser plus efficacement les effectifs militaires.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) retire son amendement n° 48 (DOC 55 0567/008), sous-amendement à l'amendement n° 47.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) présente l'amendement n° 50 (DOC 55 0567/008), sous-amendement à l'amendement n° 47, tendant à remplacer les mots "en leur accordant un bonus financier" par les mots "en leur accordant un bonus financier sensiblement majoré".

M. Hendrik Bogaert (CD&V) présente l'amendement n° 47 (DOC 55 0567/008) tendant à insérer une demande n° 8 rédigée comme suit:

"d'encourager les militaires pensionnés qui souhaitent continuer à exercer un métier en pénurie à le faire en leur accordant un bonus financier."

L'amendement n° 7 est rejeté par 5 voix contre 4 et 8 abstentions.

van Defensie te laten uitvoeren aangaande de loonconcurrentie bij veiligheidsberoepen van de federale overheid. Op basis van de resultaten moet worden overgegaan tot de gelijktrekking van de barema's.

De indieners van het amendement wijzen erop dat tijdens de hoorzitting de problematiek van de loonkloof die wordt ervaren met de brandweer en de federale politie regelmatig naar voren kwam. Maar tegelijk bleek ook de moeilijkheid om de verschillende graden en rangen met elkaar te vergelijken. Het zou opportuun zijn een onafhankelijke studie te maken die de problematiek in kaart brengt en waarop de regering zich kan baseren om een eerlijk en concurrentieel loonbeleid te voeren bij Defensie.

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 29 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen dat eveneens betrekking heeft op het financieel aantrekkelijker maken van het beroep onder meer door het aanpassen van de lonen.

De heer Steven Creyelman (VB) en mevrouw Annick Ponthier (VB) dienen amendement nr. 42 (DOC 55 0567/007) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen om aan de patrouilleschepen van de Marine het statuut van marine hulpschip toe te kennen.

Dit amendement moet toelaten bepaalde taken aan boord waarvoor geen militair personeel is vereist door burgers worden uitgevoerd. Zo kan het aantal militairen efficiënter worden ingezet.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) trekt zijn amendement nr. 48 (DOC 55 0567/008), dat een subamendement is op amendement nr. 47 in.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) dient amendement nr. 50 (DOC 55 0567/008) in, dat een subamendement is op amendement nr. 47, dat ertoe strekt de woorden "met een financiële bonus" vervangen door de woorden "met een gevoelig verhoogde financiële bonus".

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) dient amendement nr. 47 (DOC 55 0567/008) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek 8 in te voegen luidende:

"De pensioengerechtigde militairen die verder wensen te werken in een knelpuntberoep met een financiële bonus aan te moedigen."

Amendement nr. 7 wordt verworpen met 5 tegen 4 stemmen en 8 onthoudingen.

L'amendement n° 9 est rejeté par 15 voix contre 2.

L'amendement n° 17 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 18 est adopté par 11 voix contre 6.

L'amendement n° 20 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 29 est retiré.

L'amendement n° 42 est rejeté par 11 voix contre 5 et une abstention.

L'amendement n° 50 est adopté par 11 voix contre 6.

L'amendement n° 47, ainsi modifié, est adopté par 11 voix contre 5 et une abstention.

Demande 9 (nouvelle)

M. Georges Dallemagne (cdH) présente l'amendement n° 8 (DOC 55 0567/003) tendant à insérer une nouvelle demande en vue de mettre en place un plan stratégique spécifique aux ressources humaines doté d'un budget pluriannuel.

M. Steven Creyelman (VB) et Mme Annick Ponthier (VB) présentent l'amendement n° 10 (DOC 55 0567/004) tendant à insérer une nouvelle demande en vue d'envisager une revalorisation salariale globale pour le personnel militaire. L'objectif de l'amendement est de conserver la compétitivité du salaire pendant l'ensemble de la carrière afin de pouvoir trouver du personnel approprié.

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 30 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande en vue d'engager des civils en plus afin de pérenniser le savoir-faire existant.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) présente l'amendement n° 49 (DOC 55 0567/008) tendant à insérer une nouvelle demande en vue d'envisager une revalorisation salariale globale et raisonnable pour le personnel militaire.

L'amendement n° 8 est rejeté par 12 voix contre 4 et une abstention.

Amendement nr. 9 wordt verworpen met 15 tegen 2 stemmen.

Amendement nr. 17 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Amendement nr. 18 wordt aangenomen met 11 tegen 6 stemmen.

Amendement nr. 20 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Amendement nr. 29 wordt ingetrokken.

Amendement nr. 42 wordt verworpen met 11 tegen 5 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 50 wordt aangenomen met 11 tegen 6 stemmen.

Amendement nr. 47, aldus gewijzigd, wordt aangenomen met 11 tegen 5 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 9 (nieuw)

De heer Georges Dallemagne (cdH) dient amendement nr. 8 (DOC 55 0567/003) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen om ervoor te zorgen dat een specifiek strategisch plan inzake human resources zou worden uitgewerkt met een meerjarenbegroting.

De heer Steven Creyelman (VB) en mevrouw Annick Ponthier (VB) dienen amendement nr. 10 (DOC 55 0567/004) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel een algehele loonsverhoging voor het militair personeel te overwegen. Het doel van het amendement is de competitiviteit van het loon gedurende de gehele loopbaan te behouden zodat geschikt personeel kan worden gevonden.

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 30 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen met als doel meer burgers in dienst te nemen met als doel de bestaande know how te bestendigen.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) dient amendement nr. 49 (DOC 55 0567/008) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen teneinde een redelijke, algehele loonsverhoging voor het militair personeel te onderzoeken.

Amendement nr. 8 wordt verworpen met 12 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

L'amendement n° 10 est rejeté par 15 voix contre 2.

L'amendement n° 30 est adopté par 15 voix contre une et une abstention.

M. Hendrik Bogaert (CD&V) retire son amendement n° 49 (DOC 55 0567/008).

Demande 10 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 31 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande. L'objectif de la demande est de soutenir les membres du personnel individuels dans la gestion de leur carrière.

L'amendement n° 31 est adopté par 16 voix et une abstention.

Demande 11 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 32 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande rédigée comme suit:

"11. de développer le travail à distance quand il est possible afin d'augmenter la flexibilité et l'offre de travail au sein de la Défense avec une compensation pour le personnel ne pouvant jouir de ce dit travail;"

L'amendement n° 32 est adopté par 13 voix contre 3 et une abstention.

Demande 12 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 33 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande rédigée comme suit:

"12. à la suite de l'acquisition de nouveaux matériels au sein de la Défense nationale d'engager de nouveaux techniciens, entre autres par la voie des formations en alternance proposées par les organes régionaux de l'emploi, et de former ceux déjà présents à la Défense afin de s'assurer du bon fonctionnement du dit nouveau matériel;"

L'amendement n° 33 est adopté à l'unanimité.

Amendement nr. 10 wordt verworpen met 15 tegen 2 stemmen.

Amendement nr. 30 wordt aangenomen met 15 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) trekt zijn amendement nr. 49 (DOC 55 0567/008) in.

Verzoek 10 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 31 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen. Het doel van het verzoek is om de individuele personeelsleden te steunen in hun loopbaanbeheer.

Amendement nr. 31 wordt aangenomen met 16 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 11 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 32 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"11. zo mogelijk telewerk in te stellen teneinde de flexibiliteit en het werkaanbod bij Defensie te verbeteren, met compensatie voor het personeel dat geen gebruik kan maken van dergelijk telewerk;"

Amendement nr. 32 wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Verzoek 12 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 33 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"12. bij de aankoop van nieuw materieel voor Defensie extra technici aan te trekken, onder meer via het door de gewestelijke werkgelegenheidsdiensten aangeboden deeltijds leren, alsook de reeds bij Defensie werkende technici op te leiden, om aldus de goede werking van dat nieuwe materieel te waarborgen;"

Amendement nr. 33 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Demande 13 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 34 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une nouvelle demande rédigée comme suit:

"13. de décentraliser les unités afin de réduire le temps de parcours entre le lieu de travail et le domicile;".

L'amendement n° 34 est adopté par 9 voix et huit abstentions.

Demande 14 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 35 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une demande rédigée comme suit:

"14. d'augmenter la collaboration avec le Forem, VDAB et Actiris dans les processus de recrutement, de sélection et de formation afin d'attirer plus de personnes vers la Défense nationale et de garder les coordonnées des personnes quittant la Défense afin de faciliter les démarches si un retour à la Défense est souhaité;".

L'amendement n° 35 est retiré.

Demande 15 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 36 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une demande rédigée comme suit:

"15. de garantir que les acquis professionnels gagnés au sein de la Défense, et les certifications de compétences soient reconnus par le secteur privé afin de faciliter les transitions;".

L'amendement n° 36 est adopté à l'unanimité.

Demande 16 (nouvelle)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 37 (DOC 55 0567/006) tendant à insérer une demande rédigée comme suit:

"16. de placer un membre des ressources humaines de la Défense au sein des organes régionaux de recherche d'emploi afin de réduire les intermédiaires entre la Défense et la société civile;".

Verzoek 13 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 34 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"13. de eenheden te decentraliseren, om de duur van het woon-werkverkeer te verkorten;".

Amendement nr. 34 wordt aangenomen met 9 stemmen en 8 onthoudingen.

Verzoek 14 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 35 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"14. bij de wervings-, selectie- en opleidingsprocessen nauwer samen te werken met de Forem, de VDAB en Actiris, teneinde meer mensen ertoe aan te zetten voor Defensie te kiezen, alsook de contactgegevens van wie Defensie verlaat te behouden, waardoor het voor wie achteraf naar het leger wil terugkeren makkelijker wordt procedures te doorlopen;".

Amendement nr. 35 wordt ingetrokken.

Verzoek 15 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 36 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"15. te garanderen dat de privésector de bij Defensie opgedane beroepservaring alsook de competentiecertificering erkent, teneinde een professionele overstap te vergemakkelijken;".

Amendement nr. 36 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Verzoek 16 (nieuw)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 37 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"16. een HR-lid van Defensie op te nemen in de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen, zodat er tussen Defensie en het niet-militaire veld minder tussenschakels staan;".

L'amendement n° 37 est retiré.

Demande 17 (*nouvelle*)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 38 (DOC 55 0567/006), qui tend à insérer une nouvelle demande, rédigée comme suit:

"17. de respecter nos engagements internationaux au sein de l'OTAN et de l'Union européenne en matière de disponibilité et d'engagements de nos troupes;"

L'amendement n° 38 est adopté par 16 voix contre une.

Demande 18 (*nouvelle*)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 39 (DOC 55 0567/006), qui tend à insérer une nouvelle demande, rédigée comme suit:

"18. de renforcer le rôle de la réserve au sein de la Défense afin de soulager les effectifs actuels (résolution 54K2683009 de M. Damien Thiéry adoptée le 04 avril 2019);"

L'amendement n° 39 est adopté par 16 voix contre une.

Demande 19 (*nouvelle*)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 40 (DOC 55 0567/006), qui tend à insérer une nouvelle demande, rédigée comme suit:

"19. de renforcer la participation de la réserve aux entraînements proposés aux militaires de carrière;"

L'amendement n° 40 est adopté par 16 voix contre une.

Demande 20 (*nouvelle*)

Mme Katrin Jadin (MR) et M. Philippe Pivin (MR) présentent l'amendement n° 41 (DOC 55 0567/006), qui tend à insérer une nouvelle demande, rédigée comme suit:

"20. d'approfondir la couverture médicale des militaires sur le sol belge comme en opérations extérieures."

Amendement nr. 37 wordt ingetrokken.

Verzoek 17 (*nieuw*)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 38 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"17. de door België bij de NAVO en de Europese Unie aangegane engagementen in verband met de beschikbaarheid en de inzet van onze militairen in acht te nemen;"

Amendement nr. 38 wordt aangenomen met 16 stemmen tegen 1.

Verzoek 18 (*nieuw*)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 39 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"18. de reservisten een ruimere rol toe te bedelen bij Defensie, om de druk op de huidige manschappen te doen afnemen (zie het door de heer Damien Thiéry ingediende en op 4 april 2019 aangenomen voorstel van resolutie, DOC 54 2683/011);"

Amendement nr. 39 wordt aangenomen met 16 stemmen tegen 1.

Verzoek 19 (*nieuw*)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 40 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"19. de reservisten meer te laten deelnemen aan trainingen met de beroepsmilitairen;"

Amendement nr. 40 wordt aangenomen met 16 stemmen tegen 1.

Verzoek 20 (*nieuw*)

Mevrouw Katrin Jadin (MR) en de heer Philippe Pivin (MR) dienen amendement nr. 41 (DOC 55 0567/006) in dat ertoe strekt een nieuw verzoek in te voegen luidende:

"20. de medische bescherming van de militairen te verruimen, zowel op Belgisch grondgebied als bij buitenlandse missies."

Mme Jadin spécifie que la série d'amendements résulte des auditions d'où il est ressorti qu'il existait un certain nombre de problèmes auxquels il convient de prêter une attention particulière.

L'amendement n° 41 est adopté à l'unanimité.

*
* *

L'ensemble de la proposition de résolution, ainsi modifiée et corrigée, est adopté par vote nominatif par 13 voix et 4 abstentions.

*
* *

Le résultat du vote nominatif est le suivant:

Ont voté pour:

Ecolo-Groen: Julie Chanson, Wouter De Vriendt, Séverine de Laveleye

PS: Hugues Bayet, André Flahaut, Christophe Lacroix

VB: Steven Creyelman, Annick Ponthier

MR: Christophe Bombled, Katrin Jadin

CD&V: Hendrik Bogaert

Open Vld: Tim Vandenput

sp.a: Melissa Depraetere

Ont voté contre: nihil

Se sont abstenus:

N-VA: Peter Buysrogge, Safai Darya, Michael Freilich

PVDA-PTB: Nadia Moscufo

Le rapporteur,

Albert VICAIRE

Le président,

Peter BUYSROGGE

Mevrouw Jadin specificeert dat de reeks van amendementen het gevolg zijn van de hoorzittingen waaruit bleek dat er een aantal pijnpunten is die bijzondere aandacht moeten krijgen.

Amendement nr. 41 wordt aangenomen met eenparigheid van stemmen.

*
* *

Het gehele aldus geamendeerde en verbeterde voorstel van resolutie wordt bij naamstemming aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

*
* *

De naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

Ecolo-Groen: Julie Chanson, Wouter De Vriendt, Séverine de Laveleye

PS: Hugues Bayet, André Flahaut, Christophe Lacroix

VB: Steven Creyelman, Annick Ponthier

MR: Christophe Bombled, Katrin Jadin

CD&V: Hendrik Bogaert

Open Vld: Tim Vandenput

sp.a: Melissa Depraetere

Hebben tegengestemd: nihil

Hebben zich onthouden:

N-VA: Peter Buysrogge, Safai Darya, Michael Freilich

PVDA-PTB: Nadia Moscufo

De rapporteur,

Albert VICAIRE

De voorzitter,

Peter BUYSROGGE

ANNEXE

I. — AUDITION DU MERCREDI
15 JANVIER 2020

A. Exposés introductifs

1. *Lieutenant général Jan Hennes**Contexte*

Depuis 2012, la Direction générale Ressources humaines applique le modèle de la gestion intégrée du personnel. Ce modèle est basé sur le principe suivant: “la bonne personne, au bon endroit, au bon moment et à un juste coût”. Cette politique doit, à tout moment, mettre le mieux possible en adéquation les souhaits des membres du personnel et les compétences qu’ils ont acquises avec les besoins de l’organisation, dans les limites du cadre budgétaire alloué.

La Vision stratégique adoptée le 29 juin 2016 a défini les grands axes de la future politique du personnel au sein de la Défense belge. La Défense doit devenir une petite organisation jeune, moderne et efficace, qui met l’accent sur les résultats opérationnels. Cette ambition exige une politique du personnel dynamique, basée sur un noyau de personnes jeunes disposant d’une capacité opérationnelle, complété par une réserve importante. Par ailleurs, les tâches qui ne nécessitent pas une expérience ou une expertise militaires sont externalisées le plus possible.

Évolution de l’enveloppe du personnel

Au cours des deux dernières décennies, des restructurations ont été opérées de manière permanente, entraînant chaque fois une révision des tâches et des niveaux d’ambition de la Défense, mais aussi une réduction importante des effectifs. Tel était également le cas pour la Vision stratégique de 2016. Une augmentation draconienne des recrutements et un assouplissement du statut BDL¹ permettront de développer d’ici 2030 une Défense jeune et opérationnelle de 25 000 équivalents temps plein (ETP) avec une moyenne d’âge de 34 ans.

La réduction préconisée des effectifs est toutefois plus rapide que prévu. C’est dû à plusieurs facteurs. De très nombreuses personnes quittent la Défense parce qu’elles atteignent l’âge de la retraite, alors que l’augmentation des recrutements ne peut compenser

¹ *Beperkte Duur – Durée Limitée.*

BIJLAGE

I. — HOORZITTING VAN WOENSDAG
15 JANUARI 2020

A. Inleidende uiteenzettingen

1. *Luitenant-generaal Jan Hennes**Kader*

Sinds 2012 werkt de Algemene Directie Human Resources volgens het model van het geïntegreerd personeelsbeheer. Dit heeft als uitgangspunt “de juiste persoon op de juiste plaats op het juiste tijdstip tegen de juiste kost”. Dit beleid moet op elk ogenblik de wensen en de verworven competenties van de personeelsleden zo goed mogelijk aflijnen op de behoeften van de organisatie, binnen de toegekende budgettaire ruimte.

De Strategische Visie van 29 juni 2016 heeft de grote krijtlijnen uitgetekend voor het toekomstig personeelsbeleid voor de Belgische Defensie. Defensie dient te evolueren naar een kleine, jonge, moderne en efficiënte organisatie waarbij de focus ligt op de operationele output. Dit vereist een dynamisch personeelsbeleid, gebaseerd op een kern van jonge operationeel inzetbare mensen, aangevuld met een belangrijke reserve. Anderzijds worden taken waarvoor geen militaire expertise of ervaring vereist is zoveel mogelijk geoutsourcet.

Evolutie van de personeelsenveloppe

De laatste twee decennia werden permanent herstructureringen doorgevoerd, die telkens resulteerden in een herziening van de taken en ambitieniveaus voor Defensie, maar eveneens leidden tot sterke personeelsverminderingen. Ook bij de Strategische Visie van 2016 was dit het geval. Een drastisch verhoogde rekrutering en een soepel BDL¹ statuut zijn de instrumenten om tegen 2030 een jonge operationele Defensie van 25 000 voltijds equivalenten (VTE) met een gemiddelde leeftijd van 34 jaar uit te bouwen.

De vooropgestelde daling in het personeelseffectief verloopt echter sneller dan voorzien. Dit is te wijten aan verschillende factoren. Grote hoeveelheden mensen verlaten Defensie wegens het bereiken van de pensioenleeftijd zonder dat de verhoogde rekrutering

¹ *Beperkte Duur – Durée Limitée.*

d'emblée des départs aussi importants. Certaines personnes abandonnent également en cours de formation. En outre, les personnes quittant la Défense en cours de carrière sont plus nombreuses que par le passé, en raison de l'incertitude qui entoure des dossiers tels que les pensions et la fermeture de casernes, par exemple, ou parce qu'elles sont mécontentes de la charge et des conditions de travail. La Défense ne disposera donc plus à l'avenir de 25 000 personnes pour fournir son output effectif; en outre, elle présente une pyramide des âges très défavorable.

D'une part, la baisse rapide des effectifs entraîne une perte importante de savoir-faire, mais d'autre part, elle impose également à la Défense une gestion stricte des flux internes de personnel entre les unités et les services d'appui. Occupant un personnel plus âgé, ces derniers souffrent donc davantage de la vague de départs à la retraite, ce qui impose un afflux important de personnel des unités opérationnelles. La maîtrise de ce problème constitue à l'heure actuelle le plus grand défi que doit relever la Défense.

S'étalant sur plusieurs années, le défi consistera à réduire au minimum l'écart entre les 25 000 ETP prévus et l'occupation réelle et il s'impose dès à présent de prendre des mesures très concrètes pour résoudre le problème. Aussi, outre l'augmentation du recrutement, la Défense souhaite-t-elle miser sur un recours accru aux civils et aux réservistes. Il convient par ailleurs de recourir encore davantage à l'externalisation, d'une part, mais aussi à l'internalisation, certains profils étant mis à disposition par un tiers sur une base contractuelle. Il est possible d'occuper davantage de civils au sein la Défense, à condition d'augmenter la capacité de recrutement du SELOR. Afin d'occuper davantage de réservistes, il est essentiel de disposer d'un bon cadre juridique permettant de créer une situation dans laquelle chacun est gagnant, la Défense, le réserviste lui-même et son employeur.

Ces actions à court terme contribueront à absorber les pénuries aiguës en attendant les effets d'un recrutement accru. Qui plus est, il est essentiel que la Défense réinvestisse dans son personnel et se profile comme un employeur de qualité et attrayant. Les conditions de travail doivent être améliorées et la charge de travail doit être réduite à des proportions viables. Seul un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée incitera les gens à continuer à travailler à la Défense, jouant ainsi automatiquement leur rôle d'ambassadeurs en contribuant à recruter les personnes nécessaires. Une recapitalisation du personnel s'impose donc d'urgence.

dergelijke grote vertrekken onmiddellijk kan opvangen. Ook tijdens de vorming haken mensen af. Daarbovenop verlaten meer mensen dan vroeger Defensie tijdens de loopbaan, te wijten aan de onzekerheid rond dossiers zoals bijvoorbeeld het pensioen en de sluitingen van kazernes, of omwille van ontevredenheid over de werkdruk en -omstandigheden. Defensie zal dus in de toekomst niet meer over 25 000 mensen beschikken om haar effectieve output te leveren, en vertoont daarenboven een zeer nefaste leeftijdsopbouw.

De snelle afname van de effectieven veroorzaakt enerzijds een groot verlies aan knowhow, maar noopt Defensie ook tot een strikt beheer van de interne personeelsstromen tussen de eenheden en de ondersteunende diensten. Deze laatste hebben een ouder personeelsbestand en lijden dus meer onder de pensioengolf, wat een grote toestroom van personeel uit de operationele eenheden vereist. Deze problematiek beheersen is de grootste uitdaging voor Defensie op dit ogenblik.

De kloof tussen de 25 000 voorziene effectieven (VTE) en de werkelijke bezetting minimaal te houden is een uitdaging voor meerdere jaren en zeer concrete snelle acties zijn nu reeds nodig om het probleem aan te pakken. Defensie wil daarom, naast een verhoogde rekrutering, ook sterk inzetten op gebruik van meer burgers en meer reservisten. Daarnaast moet nog meer worden gebruik gemaakt van *outsourcing* enerzijds, maar ook van *insourcing* waarbij bepaalde profielen op contractuele basis door een derde partij worden aangeleverd. Meer burgers inzetten binnen Defensie is mogelijk, mits een verhoging van de rekruteringscapaciteit bij SELOR. Om meer reservisten in te zetten is er heel grote nood aan een goed wettelijk kader waarbij een win-winsituatie kan gecreëerd worden voor Defensie, de reservist zelf en voor zijn of haar werkgever.

Deze kortetermijnacties zullen helpen om de acute tekorten op te vangen in afwachting van de effecten van de verhoogde rekrutering. Bovendien is het primordiaal dat Defensie opnieuw investeert in haar personeel en zich profileert als een goed en attractief werkgever. De werkomstandigheden moeten verbeteren en de werkdruk herleid worden tot leefbare proporties. Alleen met een goede *work-life-balance* zullen mensen bij Defensie willen blijven werken waardoor zij automatisch ook hun rol van ambassadeur spelen en zo mee helpen om de nodige mensen te rekruteren. Een herkapitalisatie van het personeel is dan ook dringend nodig.

Vision RH 2030

C'est grâce à cette vision à long terme, combinée avec les mesures à court terme évoquées ci-avant, que la Défense souhaite réaliser la transition vers une situation stable en matière de personnel.

La politique de RH du futur s'articule autour de quatre grands axes: la diversification du flux entrant, l'optimisation de la population existante, la garantie d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le soutien individuel du personnel tout au long de sa carrière.

Cette politique ne vise pas uniquement un accroissement des effectifs, mais souhaite également faire en sorte que la Défense soit un employeur de qualité et attrayant, remplissant un rôle social important en matière de RH.

Une série d'initiatives spécifiques ont été lancées au cours des deux dernières années dans le domaine des RH. Certaines ont déjà été réalisées, alors que d'autres sont toujours en cours de réalisation.

La vision RH 2030 contient de nombreuses mesures formant un ensemble cohérent dans lequel chaque pièce est importante. Ces mesures impliquent des changements structurels d'approche et de mentalité afin d'être en mesure de pourvoir aux besoins croissants de personnel, compte tenu de la concurrence existant sur le marché de l'emploi, mais aussi de pouvoir jouer soi-même un rôle sur ce même marché de l'emploi en collaboration avec les acteurs régionaux compétents.

Plusieurs domaines d'action ont ainsi été identifiés:

- Optimisation du recrutement externe par un recrutement et une sélection plus régionaux. Une attention accrue sera accordée à l'orientation des candidats avant d'opérer un choix et la sélection proprement dite interviendra plus tard.
- Une double incorporation pour la formation des sous-officiers permet de former un groupe plus nombreux de personnes pour une fonction de cadre sur la base des capacités de formation disponibles au sein de la Défense. Une collaboration est déjà en cours dans ce cadre avec le VDAB, le FOREM et ACTIRIS. Des préparations plus spécifiques aux examens d'entrée à l'École royale militaire et à l'École royale des sous-officiers sont également prévues.
- L'encouragement et la facilitation du flux interne permettront à des personnes d'accéder à une catégorie de personnel supérieure au sein de la Défense. Cet ascenseur social permettra également de développer

HR-visie 2030

Met deze langetermijnvisie, aangevuld met de eerder aangehaalde kortetermijnmaatregelen, wil Defensie de transitie naar een stabiele personeelssituatie realiseren.

Het HR-beleid van de toekomst is geënt op 4 grote assen: de diversificatie van de instroom, de optimalisatie van de bestaande populatie, het garanderen van de juiste *work-life-balance* en de individuele ondersteuning van het personeel doorheen de loopbaan.

Dit beleid is niet enkel gericht op het verhogen van de effectieven, maar wil van Defensie ook een goede en attractieve werkgever maken met een belangrijke maatschappelijke HR-rol.

De laatste twee jaar werden reeds een aantal specifieke initiatieven in het HR-domein gelanceerd. Sommige hiervan werden reeds gerealiseerd en andere doorlopen nog hun realisatieproces.

De HR-visie 2030 bevat een groot aantal maatregelen die een samenhangend geheel vormen waarbij elke schakel zijn belang heeft. Deze maatregelen impliceren structurele veranderingen in aanpak en mentaliteit om de groeiende personeelsbehoefte te kunnen invullen, rekening houdend met de concurrentie op de arbeidsmarkt, maar ook om zelf een rol te kunnen spelen op diezelfde arbeidsmarkt in samenwerking met de regionaal bevoegde actoren.

Meerdere werkdomeinen werden zo geïdentificeerd.

- Optimalisatie van de Externe werving door op een meer regionale manier te werven en te selecteren. Hierbij zal meer aandacht besteed worden aan de oriëntering van de kandidaten alvorens een keuze te maken en zal de eigenlijke selectie op een later moment plaatsvinden.
- Dubbele inlijving voor de vorming van onderofficieren laat toe om een grotere groep mensen op te leiden voor een kaderfunctie op basis van de beschikbare vormingscapaciteit binnen Defensie. In dit kader wordt reeds samengewerkt met VDAB – FOREM – ACTIRIS. Er komen ook meer specifieke voorbereidingen voor de ingangsexamens van zowel de Koninklijke Militaire School als de Koninklijke School voor Onderofficieren.
- Het stimuleren en vergemakkelijken van de interne doorstroming zal mensen kansen bieden om door te stromen naar een hogere personeelscategorie binnen Defensie. Deze sociale lift zal tevens de mogelijkheid

parmi le personnel de l'armée les compétences qui ne se trouvent pas ou guère sur le marché de l'emploi externe.

- Il est clair que la Défense doit opérer une réimplantation géographique de ses installations. Les gens renoncent en raison des trajets trop longs entre leur lieu de travail et leur domicile.

- Le recours à un personnel civil plus nombreux.

- Le recours à davantage de réservistes, pourvu qu'on crée une situation dans laquelle chacun est gagnant – la Défense, le réserviste et l'employeur.

- Un système plus souple de formations selon le principe JIT/JAN², offrant du reste à l'individu plus de liberté quant au choix du moment auquel il participe. En outre, on multipliera les chances de chacun de changer de métier au sein de la Défense, mais aussi les opportunités de mener une carrière double avec le monde extérieur.

- Une meilleure rémunération: tout comme le besoin d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une meilleure rémunération est systématiquement évoquée parmi les facteurs déterminants dans la possibilité de maintenir les effectifs existants et la position concurrentielle sur le marché de l'emploi.

- L'appui territorial individuel en matière de RH doit aider chacun à construire sa carrière.

- L'internationalisation croissante du travail impose de prêter une attention particulière au personnel envoyé dans les structures internationales, ainsi qu'à l'accompagnement de sa famille.

2. Le général-major Marc Thys, manager de transition à la Défense

Ces dernières années, la Défense a traversé une période de restructuration et de restrictions budgétaires. Malgré ces restrictions, elle a continué à être sollicitée dans de très nombreux domaines, dans un contexte géostratégique en constante mutation. La combinaison d'une charge de travail croissante, d'une diminution des effectifs et de restrictions budgétaires a de lourdes répercussions sur le fonctionnement de son organisation, en premier lieu sur le personnel, mais aussi sur les équipements et les infrastructures, répercussions qui se font sentir de plus en plus chaque jour.

C'est pourquoi la Défense a besoin d'une période de reconditionnement pour préparer l'avenir, période au

bieden om bij het eigen personeel die competenties te ontwikkelen die moeilijk of niet te vinden zijn op de externe arbeidsmarkt.

- Het is duidelijk dat Defensie dient te werken aan de geografische re-engineering van haar installaties. Mensen haken af omwille van de lange woon-werktrajecten.

- De inzet van meer burgerpersoneel.

- De inzet van meer reservisten, op voorwaarde dat een win-winsituatie wordt gecreëerd voor Defensie, de reservist en de werkgever.

- Een soepeler systeem van vormingen volgens het principe JIT/JAN² waarbij het individu trouwens meer vrijheid zal krijgen in de keuze van het tijdstip van deelname. Bovendien zal iedereen meer kansen krijgen om binnen Defensie van beroep te veranderen, maar ook om een duale loopbaan uit te bouwen met de externe wereld.

- Betere verloning; net zoals de nood aan een betere *work-life-balance* komt een betere verloning telkens opnieuw naar voren als een determinerende factor in de retentie van de bestaande populatie en de concurrentiële positie op de arbeidsmarkt.

- Territoriale individuele HR-ondersteuning moet iedereen helpen bij het uitbouwen van de loopbaan.

- De toenemende internationalisering van het werk vergt bijzondere aandacht voor het personeel dat naar de internationale structuren wordt gestuurd, evenals de begeleiding van diens familie.

2. Generaal-majoor Marc Thys, Transitie manager Defensie

Defensie doorliep de laatste jaren een periode van herstructureren en budgettaire beperkingen. Ondanks deze beperkingen werd zij blijvend, in een continu veranderende geostrategische context, in zeer veel domeinen gesolliciteerd. De combinatie van een stijgende werkdruk met een verminderd personeelsbestand en de budgettaire beperkingen hebben een grote impact op de werking van de organisatie, in de eerste plaats op het personeel maar ook op het materieel en de infrastructuur, die zich elke dag meer laat gevoelen.

Defensie heeft daarom nood aan een periode van herconditionering om de toekomst voor te bereiden, met

² *Just in Time / Just as Needed.*

² *Just in Time / Just as Needed.*

cours de laquelle les efforts nécessaires seront fournis en matière de personnel, d'équipements et d'infrastructures.

Le principal défi sera celui du personnel. Le départ de membres du personnel dû à la vague de départs à la retraite met l'organisation sous pression en ce qui concerne tant la charge de travail que le bien-être général des militaires.

La Défense travaille intensément à la préparation de son avenir, mais devra, dans l'intervalle, traverser une période exceptionnelle et difficile entre 2020 et 2025. Cette période sera exceptionnelle dès lors que la prochaine décennie sera celle du remplacement nécessaire de la plupart des équipements principaux, ainsi que du lancement d'une grande campagne de recrutement. Cette période sera également difficile car l'opérabilité des anciens systèmes d'armement nécessitera une attention de plus en plus spécifique, tandis que les nouveaux systèmes devront être actualisés en vue de leur déploiement futur. De plus, le manque de personnel s'accroîtra encore à court terme, étant entendu que même une campagne de recrutement intensive réussie ne permettra pas à la Défense de disposer rapidement de plus de personnel formé, entraîné et surtout expérimenté. Il faut en outre régler d'urgence la question de l'infrastructure obsolète afin d'offrir au personnel une infrastructure moderne et attrayante, et de répondre aux exigences liées aux nouveaux équipements.

Cette période de transition, qui sera caractérisée par l'introduction de nouveaux équipements, la suppression progressive d'anciens systèmes et un manque de personnel, se traduira par une réduction de l'output opérationnel, les ambitions à long terme restant cependant identiques. Or, pour continuer à attirer des jeunes, un déploiement opérationnel visible des membres du personnel dans leur domaine de spécialité sera nécessaire.

Pour organiser ce processus, une équipe de transition (*Transition Team*, TT) a été mise en place le 1^{er} octobre 2019 pour une période – en principe – de 12 mois.

Cette TT assistera et conseillera le Chef de la Défense en vue de la préparation de la Défense à la période 2020 – 2025.

La TT travaille selon deux axes. En premier lieu, selon un axe stratégique fondé sur l'évolution du personnel actuel durant la période 2020-2025. Cet axe est stratégique dans la mesure où il a ou peut avoir une incidence sur la disponibilité (partielle) de capacités opérationnelles et/ou d'appui opérationnel. Un deuxième axe, l'axe du lieu de travail, inclut les chantiers du bien-être au travail, de l'autonomisation (*empowerment*) et de la simplification des procédures. Dans ce cadre,

de nodige inspanningen op het vlak van het personeel, materieel en infrastructuur.

De grootste uitdaging situeert zich in het domein van het personeel. De uitstroom van het personeel als gevolg van de pensioneringsgolf zet de organisatie onder druk, zowel inzake werklast als inzake het algemeen welbevinden van de militairen.

Defensie werkt volop aan haar toekomst maar moet intussen een uitzonderlijke en moeilijke periode tussen 2020 en 2025 overbruggen. Uitzonderlijk omdat het volgende decennium de noodzakelijke vervanging zal gebeuren van het overgrote deel van het belangrijkste materieel, gekoppeld aan een zeer grote rekruteringsinspanning. Moeilijk omdat de operationeleiteit van de oude wapensystemen meer en meer specifieke aandacht zal vereisen terwijl nieuwe systemen opgewerkt moeten worden voor hun toekomstige inzet. Bovendien zal het personeel op korte termijn nog schaarser worden want zelfs met een verhoogde én geslaagde rekrutering zal Defensie niet zomaar over massa's meer gevormde, getrainde en vooral ervaren mensen kunnen beschikken. Komt daarbij de verouderde infrastructuur die dringend moet aangepakt worden teneinde het personeel een moderne en aantrekkelijke infrastructuur aan te bieden, en om te voldoen aan de vereisten voor het nieuwe materieel.

Deze transitieperiode van introductie van nieuw materieel en uitfasering van oude systemen, gecombineerd met personeelstekorten vertaalt zich in een verminderde operationele output waarbij de lange termijn ambities onveranderd blijven. Echter, om aantrekkelijk te blijven voor de jongeren is een zichtbare operationele inzet van het personeel in hun specialiteit noodzakelijk.

Teneinde dit proces te organiseren werd op 1 oktober 2019 een *Transition Team* (TT) opgericht voor – in principe – een periode van 12 maanden.

Dat TT zal de Chef Defensie bijstaan en adviseren om Defensie voor te bereiden op de periode 2020 – 2025.

Het TT werkt op twee assen. Allereerst een strategische as die zich baseert op de evolutie van het bestaande personeel in de periode 2020-2025. Deze as is strategisch omdat ze een impact heeft/kan hebben op de al of niet (gedeeltelijke) beschikbaarheid van operationele capaciteiten en/of operationele ondersteuning. Een tweede as, de as van de werkvloer, omvat de werven welzijn op het werk, *empowerment* en procesvereenvoudiging. Hierbij wordt getracht het dagelijkse leven van elke m/v binnen

l'objectif est d'améliorer la vie quotidienne de chaque h/f au sein de l'organisation et d'accorder davantage de contrôle à chacun, moyennant moins de formalités, sur leur fonctionnement quotidien propre et sur celui de leur entourage.

Pour la mise en œuvre de cette mission, plusieurs priorités ont été définies. Celles-ci doivent pouvoir être appliquées de manière pragmatique et flexible, dans un contexte où la pression exercée sur le cadre du personnel a involontairement généré, au cours de la période récente, une érosion des structures et des processus de sécurité. Lorsqu'il sera question d'évaluer ces priorités, il conviendra donc de tenir systématiquement compte de la sécurité physique du personnel dans l'exercice de ses activités. Les priorités sont les suivantes:

- *Business Continuity*: consiste à assurer la continuité du fonctionnement de l'organisation dans les processus de base ou fondamentaux, tant en ce qui concerne l'appui qu'à l'égard des facettes opérationnelles du concept;
- *Recrutement et Formation*: en vue de maximiser le recrutement;
- *Capability Development*: toutes les capacités sont en phase de transition, et du nouveau matériel majeur incluant des formations, de la logistique, des infrastructures, etc. est constitué, tandis que l'utilisation et le soutien des équipements existants sont progressivement réduits;
- *Readiness*: opérations et entraînement nécessaires à cette fin, ce qui est également considéré comme un moyen de rendre la profession attractive, d'accumuler et d'ancrer des connaissances et d'assurer la visibilité.

B. Questions et observations des membres

M. Theo Francken (N-VA) répète que la proposition de résolution est une initiative judicieuse. La politique des ressources humaines au sein de la Défense est depuis longtemps un thème important qui mérite l'attention nécessaire. Il faut se réjouir de l'implantation de casernes supplémentaires en Flandre orientale.

L'intervenant estime que la Défense peut encore améliorer son utilisation des moyens de communication modernes pour rendre la Défense plus attrayante pour les jeunes. Cela passera notamment par une approche plus moderne des campagnes de recrutement et du traitement de la communication de l'État-major de la Défense. Le marché du travail est concurrentiel et la Défense doit également procéder aux ajustements nécessaires pour atteindre le groupe cible.

de l'organisation te verbeteren en meer controle te geven, met minder rompslomp, over het dagelijks functioneren van zichzelf en zijn omgeving.

Voor de uitvoering van deze opdracht gelden een aantal prioriteiten. Deze moeten op een pragmatische en flexibele manier gebruikt worden in een context waarbij de druk op het personeelsbestand in de recente periode ongewild geleid heeft tot een uitholling van veiligheidsstructuren en processen. Bij de beoordeling van de prioriteiten zal daarom steeds de fysieke veiligheid van het personeel bij het uitvoeren van zijn activiteiten voorop staan. De prioriteiten zijn:

- *Business Continuity* waarbij de continuïteit van de werking van de organisatie in de basisprocessen/fundamenten wordt verzekerd, zowel in de ondersteuning als in de operationele facetten van het begrip;
- *Werving en Vorming* teneinde de rekrutering te maximaliseren;
- *Capability Development*: alle capaciteiten bevinden zich in een transitieperiode waarbij nieuw hoofdmaterieel met hun opleiding, logistiek, infrastructuur, ... wordt opgebouwd en het gebruik en ondersteuning van bestaande uitrusting wordt afgebouwd.
- *Readiness*: de operaties en de training hiervoor, wat tevens beschouwd wordt als een middel om het beroep attractief te maken, kennis op te bouwen en te verankeren en zichtbaarheid te verzekeren.

B. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Theo Francken (N-VA) herhaalt dat het voorstel van resolutie een goed initiatief is. Het HR-beleid bij Defensie is al lang een belangrijk thema dat de nodige aandacht verdient. Het is een positief punt dat er meer kazernes in Oost-Vlaanderen komen.

De spreker vindt dat Defensie nog verder kan verbeteren in het gebruiken van moderne communicatiemiddelen om Defensie aantrekkelijker te maken voor jongeren. Dit gaat onder meer over de modernere aanpak van wervingscampagnes en de behandeling van communicatie van de defensiestaf. De arbeidsmarkt is concurrentieel en Defensie moet daarvoor ook de nodige aanpassingen doen om de doelgroep te bereiken.

Pourrait-on aborder plus en détail le projet qui prévoit de proposer un cours préparatoire à la formation militaire dans une quinzaine d'écoles? La N-VA soutient cette idée, s'interroge sur l'état d'avancement du projet et souhaite collaborer au développement du projet avec le gouvernement flamand.

M. Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) fait observer que le groupe Ecolo-Groen est conscient des problèmes auxquels est confrontée la Défense et les confirme. Il est important d'évoluer vers une politique des ressources humaines adéquate au sein de la Défense et de faire de la Défense un employeur attrayant.

L'intervenant souligne qu'un des défis de la politique des ressources humaines est de combiner la sécurité d'emploi et le rajeunissement de l'armée. Il convient donc d'apporter une solution au problème du vieillissement du personnel au sein de la Défense. La question qui se pose est de savoir si le statut BDL est un levier suffisant dans ce cadre. Quelles sont les mesures supplémentaires nécessaires pour réorienter les militaires âgés? Un des obstacles qui empêchent les jeunes de s'engager à la Défense est la sécurité d'emploi et (bien que dans une moindre mesure) le régime de retraite. À cet égard, il est essentiel de garantir la sécurité d'emploi, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la Défense.

Dans la Marine, aucune opération n'a été mise sur pied depuis environ deux ans à cause de la pénurie de personnel. L'intervenant demande si d'autres branches opérationnelles sont également confrontées à de tels problèmes.

Il est nécessaire d'implanter de nouvelles casernes en Flandre occidentale et orientale et dans le Hainaut. Des recommandations ont-elles déjà été élaborées à cet égard et quel type de nouvelles casernes ouvrirait-on éventuellement et à quel endroit?

Le manque d'entraînement est un problème pour la réactivité des troupes belges. Le déploiement national dans le cadre de l'OVG³ n'est-il pas le problème le plus important pour la réactivité de l'armée belge?

M. André Flahaut (PS) souligne l'importance des ressources humaines au sein de la Défense. À cet égard, il est essentiel d'entendre également les organisations syndicales et les représentants des agences pour l'emploi des trois Régions. En ce qui concerne l'emploi, la Défense doit coopérer étroitement avec les organisations des entités fédérées en charge de l'emploi et de l'enseignement. Si les politiques en matière de stages ne permettent pas d'obtenir les résultats escomptés, il

Kan er dieper ingegaan worden op het project waarbij in een vijftiental scholen een aan de militaire opleiding voorbereidende cursus zou worden aangeboden. De N-VA steunt dit idee, wenst de stand van zaken van het project te kennen en wil in samenwerking met de Vlaamse regering aan de uitwerking van het project meewerken.

De heer Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) merkt op dat de Ecolo-Groen fractie de problemen bij Defensie kent en ze onderschrijft. Het is belangrijk om naar een goed HR-beleid bij Defensie te gaan en Defensie tot een aantrekkelijke werkgever te maken.

De spreker attendeert erop dat een van de uitdagingen bij het HR-beleid is de werkzekerheid te combineren met de verjonging van het leger. Er moet dus in een oplossing worden voorzien voor het verouderende personeel binnen Defensie. De vraag is of het statuut BDL in dit kader een voldoende hefboom is. Welke bijkomende maatregelen zijn nodig voor het doorstromen van oudere militairen? Een van de struikelblokken voor jongeren om bij Defensie te gaan werken is de werkzekerheid en (hoewel in mindere mate) de pensioensregeling. Het verzekeren van werkzekerheid, binnen of buiten Defensie, is hierbij essentieel.

Bij de Marine worden al sinds een tweetal jaren ten gevolge van personeelstekort geen operaties meer opgezet. De spreker vraagt of er nog andere operationele takken zijn met dergelijke problemen.

Er is nood aan nieuwe kazernes in West- en Oost-Vlaanderen en in Henegouwen. Werden al aanbevelingen daaromtrent uitgewerkt en waar en welke soort eventuele nieuwe kazernes zouden worden geopend?

Het gebrek aan training is een probleem voor de *readiness* van de Belgische troepen. Is de nationale ontplooiing binnen OVG³ niet het grootste probleem voor de *readiness* van het Belgische leger?

De heer André Flahaut (PS) onderstreept het belang van het Human Resources-beleid bij Defensie. In dit kader is het essentieel om ook de vakbonden en vertegenwoordigers van de Agentschappen voor tewerkstelling van de drie gewesten te horen. Voor de tewerkstelling moet Defensie nauw samenwerken met de organisaties van de deelstaten met betrekking tot tewerkstelling en het onderwijs. Indien het stagebeleid niet de verwachte resultaten oplevert, moeten de organisatie en de aanpak

³ Opération Vigilant Guardian.

³ Operatie Vigilant Guardian.

conviendra d'examiner la manière dont ces stages sont organisés et la manière dont les écoles sont approchées. Il convient d'agir dans un délai raisonnable, la question étant de savoir où la Défense sera en 2030.

Les méthodes de communication devront être revues en gardant toutefois à l'esprit que la communication au sein de la Défense présente un caractère spécifique, sa communication ne pouvant pas simplement être confiée à une société privée.

Le recrutement est un élément crucial. Dans ce contexte, l'École royale militaire constitue un maillon essentiel. Outre que l'offre de formation de l'École royale militaire a été revue à la baisse, elle a également été retirée du système de Bologne, ce qui a pour conséquence qu'elle ne peut plus conclure des partenariats avec d'autres universités ou s'inscrire dans une dimension européenne comme elle le faisait auparavant.

S'agissant du recrutement, essayer d'attirer des recrues tout en encourageant de plus en plus l'externalisation rend la politique de recrutement de la Défense difficilement lisible. Les entreprises privées de gardiennage disposent de procédures de recrutement moins complexes, offrent de meilleures rémunérations et assurent une plus grande sécurité d'emploi. La Défense doit faire preuve d'une agressivité positive afin d'attirer de nouvelles recrues. L'armée est en mesure de montrer que la profession est attractive. L'intervenant déplore que le projet de carrière mixte n'ait jamais été finalisé.

Il a été souligné que le service d'utilité collective n'a pas apporté les résultats escomptés. Toutefois, selon M. Flahaut, on a omis de préciser que ce service n'a jamais été rendu opérationnel. Or, tous les partis politiques estiment qu'il serait intéressant pour les jeunes d'effectuer des tâches d'utilité collective. Cela pourrait constituer une passerelle qui permettrait à certains jeunes de sortir du désœuvrement en réalisant des tâches d'utilité collective, ce qui leur permettrait de décrocher ultérieurement un emploi à la Défense.

La dimension de la déconcentration est un autre élément essentiel pour lequel le rôle des commandants de province doit être revalorisé. Ces derniers jouent le rôle de médiateur et de catalyseur pour toutes les coopérations actives et les formes de partenariats avec la Défense. Il convient, à cet égard, d'envisager les formes les plus judicieuses de coopération, y compris au niveau économique. Des membres du personnel de la Défense peuvent par exemple être appelés à conduire de gros camions.

La Défense est une bonne entreprise qui, pour ses travailleurs, doit s'adapter. Ses travailleurs doivent

ervan onder de loep worden genomen. Er moet binnen een redelijke termijn actie worden ondernomen en de vraag is waar Defensie in 2030 zal staan.

De communicatiemethoden moeten worden aangepast, echter in gedachte houdend dat communicatie binnen Defensie een specifiek karakter heeft. Het kan niet zo maar in handen van een privébedrijf worden gegeven.

De aanwerving is een zeer belangrijk aandachtspunt. In dit kader is de Koninklijke militaire school een zeer belangrijke schakel. Niet alleen het studietoelating is verminderd maar de school werd ook uit het Bologna systeem gehaald. Dit heeft voor gevolg dat de Koninklijke militaire school niet meer dezelfde mogelijkheden heeft om een partnership aan te gaan met andere universiteiten of om zich in een Europees perspectief te plaatsen.

Met betrekking tot aanwerving geeft het tegelijkertijd trachten mensen aan te trekken en het steeds meer aanmoedigen tot uitbesteden, een vertekend beeld van het aanwervingsbeleid van Defensie. De private beveiligingsbureaus hebben minder moeilijke aanwervingsprocedures, bieden een betere verloning met meer werkzekerheid. Defensie moet een positieve agressiviteit aan de dag leggen om mensen aan te trekken. Het leger heeft de mogelijkheden om de attractiviteit van het beroep aan te tonen. De spreker betreurt dat het project van de gemengde carrière nooit volledig werd uitgewerkt.

Er werd op gewezen dat de diensten van algemeen belang niet de verwachte resultaten hebben opgeleverd, doch men vergat er volgens de heer Flahaut aan toe te voegen dat die diensten ook nooit werden geoperationaliseerd. Alle politieke partijen zijn nochtans van oordeel dat het interessant zou zijn om jongeren taken van algemeen belang te doen uitvoeren. Dit zou een goede passerelle kunnen zijn voor jongeren van nietsdoen naar taken van algemeen nut en nadien tot tewerkstelling bij Defensie.

De dimensie van deconcentratie is een ander belangwekkend aandachtspunt waarvoor de rol van de provinciecommandant opnieuw moet worden gevaloriseerd. Hij heeft de rol van mediator en katalysator van alle actieve samenwerkingen en vormen van partnerschappen met Defensie. Men moet daarvoor de beste vormen van samenwerkingen overwegen ook op economisch vlak. Zo kan personeel van Defensie bijvoorbeeld worden ingezet als chauffeurs voor grote vrachtwagens.

Defensie is een goed bedrijf dat zich voor haar werknemers moet aanpassen. De mensen moeten de

avoir la possibilité de faire preuve de flexibilité tout en tenant compte de leurs contraintes familiales. Il convient également de tenir compte de l'évolution de la société, de veiller à offrir au personnel des conditions de travail adaptées, par exemple en fonction de la proximité entre le domicile et le lieu de travail, et d'éviter d'obliger le personnel à déménager régulièrement.

L'instruction est un problème additionnel en ce que beaucoup de nouvelles recrues quittent l'armée peu de temps après leur entrée en service, ce qui présente le risque qu'elles transmettent également leur vision négative de l'armée à d'autres recrues potentielles.

Mme Annick Ponthier (VB) se réjouit que le débat sur la politique des ressources humaines au sein de la Défense puisse avoir lieu.

Les défis que la Défense doit relever ne concernent pas seulement la politique des ressources humaines: les différents facteurs de la transition doivent tous s'intégrer dans un ensemble cohérent. Il s'agit du personnel, des investissements dans l'équipement, du maintien de la réactivité, des opérations, des investissements dans l'infrastructure, mais il s'agit aussi de la décentralisation et d'indiquer clairement ce qui peut être externalisé. Un certain nombre d'incertitudes doivent être levées.

En ce qui concerne la sous-traitance visée à la demande n° 4 de la proposition de résolution (DOC 55 0567/001 p. 8), les auteurs demandent que l'externalisation soit la plus limitée possible. Pour le Vlaams Belang, la Défense devrait limiter l'externalisation aux tâches qui ne nécessitent pas de compétences militaires. Combien d'équivalents temps plein sont concernés à l'heure actuelle et quels sont les prévisions dans ce domaine? Que peut-on inclure dans l'externalisation? Que pense la Défense de la demande n° 4 de la proposition de résolution?

La Défense fait des progrès dans le domaine de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi qu'en matière de décentralisation. Que pensent les orateurs du plan de retrait récemment proposé par le ministre de la Défense? Cette proposition répond-elle aux préoccupations? S'inscrit-elle dans le plan de transition qui est en cours d'élaboration?

Afin d'attirer les bonnes personnes au bon endroit, au bon moment et pour un salaire correct, il est nécessaire de travailler avec un certain nombre d'acteurs régionaux, les Communautés, les Régions et les syndicats.

Comment se passe la collaboration avec l'enseignement, spécialement par rapport à l'offre de formations

mogelijkheid krijgen om flexibel te zijn rekening houdend met hun familiale beperkingen. Er moet ook rekening worden gehouden met de evolutie van de maatschappij en het creëren van werkbaar werk zoals de nabijheid van het werk en verhinderen dat de mensen regelmatig moeten verhuizen.

De opleiding is een bijkomend knelpunt waardoor een aantal nieuwkomers al na korte tijd het leger weer verlaten met een risico dat ze die negatieve indruk ook aan andere potentiële rekruten doorgeven.

Mevrouw Annick Ponthier (VB) is verheugd dat het debat over het HR-beleid bij Defensie kan plaatsvinden.

De uitdagingen voor Defensie behelzen niet alleen het HR-beleid maar alle verschillende factoren van de transitie moeten een coherent geheel vormen. Het gaat over personeel, investeren in materieel, het in standhouden van *readiness*, operaties, investeren in infrastructuur, maar ook het duidelijk aangeven van wat kan worden uitbesteed, de decentralisatie. Er moeten een aantal onzekerheden worden weggenomen.

De uitbesteding waarvan sprake in vraag 4 van het voorstel van resolutie (DOC 55 0567/001 p. 8) stelt dat de uitbesteding maximaal moet worden beperkt. Voor het Vlaams Belang moet Defensie de uitbesteding beperken tot taken die geen militaire bekwaamheden vergen. Over hoeveel voltijds equivalenten gaat het momenteel en wat zijn de vooropstellingen daaromtrent? Wat kan in de uitbesteding worden opgenomen? Wat vindt Defensie van verzoek 4 van het voorstel van resolutie?

Defensie maakt vooruitgang om de balans tussen privé en werk en de decentralisatie te verbeteren. Wat vinden de sprekers van het recent door de minister van Landsverdediging voorgestelde afbouwplan? Komt dit voorstel tegemoet aan de bezorgdheden? Past dit in het transitieplan waar momenteel aan wordt gewerkt?

Om de juiste personen, op de juiste plaats, op het goede moment en tegen een correct loon te kunnen aantrekken moet met een aantal regionale actoren, de gemeenschappen, de gewesten en de vakbonden, worden samengewerkt.

Hoe verloopt de samenwerking met onderwijs, meer bepaald met het aanbieden van opleidingen die zouden

susceptibles de déboucher sur une carrière à la Défense? Peut-on faire un point de la situation? Quel est l'état des négociations avec les écoles concernées? La formation en alternance ne serait pas conforme au statut militaire actuel. Existe-t-il des exemples utiles à l'étranger à cet égard?

L'armée néerlandaise recrute actuellement du personnel supplémentaire en Afrique du Sud, notamment. L'armée belge pense-t-elle aussi à suivre cette voie ou cela fait-il partie de la campagne de recrutement?

Mme Katrin Jadin (MR) souligne qu'il serait intéressant de pouvoir disposer de la version française et de la version néerlandaise des documents de la Défense.

L'intervenante rappelle les nombreuses réunions consacrées à la gestion des ressources humaines de la Défense, notamment à la suite des remplacements causés par le départ à la retraite d'une série de militaires. La flexibilisation de la carrière au sein de la Défense va dans la bonne direction. Les possibilités permettant de prolonger la carrière en dehors de la Défense après avoir travaillé un certain temps à l'armée sont d'autres initiatives positives.

La sous-traitance n'est pas une solution pour les réformes en cours et des engagements supplémentaires demeurent nécessaires.

Pourquoi, abstraction faite des départs à la retraite, tant de recrues quittent-elles la Défense? Serait-ce dû aux limitations des possibilités de carrière?

Dans quels domaines de la Défense les recrutements sont-ils prioritaires? Quels sont les profils recherchés? La population belge manifeste un certain intérêt pour une carrière à la Défense et il suffirait de faire des efforts pour rendre cette profession plus attractive.

L'armée entend surtout attirer des jeunes. Il serait utile de tirer profit de cette situation pour mettre en place une armée moderne où les jeunes se sentiraient, eux aussi, chez eux.

M. Tim Vandenput (Open Vld) demande ce que la Défense a fait pour devenir un employeur plus attractif. Quelles campagnes a-t-elle menées ces derniers temps? Comment la Défense se démarque-t-elle, sur le marché de l'emploi, de la police et d'autres entreprises privées dans le secteur de la sécurité au sens large?

Des recrutements seront réalisés région par région. Seront-ils complétés par un plan "lieu de travail" et un plan "mobilité"? C'est au Limbourg qu'il y a le plus de militaires, dans la province la moins peuplée, alors

kunnen leiden naar een loopbaan binnen Defensie? Kan er een stand van zaken worden gegeven? Hoe ver staat men met de onderhandelingen met een aantal scholen? Duaal leren zou niet conform zijn aan het huidige militair statuut. Zijn er daaromtrent nuttige voorbeelden uit het buitenland?

Het Nederlandse leger trekt momenteel bijkomend personeel aan uit onder meer Zuid-Afrika. Denkt het Belgische leger ook in die richting of maakt dit deel uit van de wervingscampagne?

Mevrouw Katrin Jadin (MR) merkt op dat het goed zou zijn om over de Franstalige en Nederlandstalige versie van de documenten van Defensie te kunnen beschikken.

De sprekerster herinnert aan meerdere vergaderingen die gewijd werden aan het HR-beleid bij Defensie onder meer ten gevolge van de personeelsveranderingen ten gevolge van het vertrek op pensioen van een aantal militairen. De flexibilisering van de loopbaan bij Defensie is een stap in de goede richting. Ook de mogelijkheden om een loopbaan buiten Defensie te kunnen voortzetten na een periode bij het leger te hebben gewerkt zijn positieve initiatieven.

Uitbesteding is geen oplossing voor de hervormingen die bezig zijn en bijkomende aanwervingen blijven nodig.

Waarom, buiten op pensioenstelling, verlaten zoveel personen Defensie? Zou het kunnen liggen aan de beperkte loopbaanmogelijkheden?

In welke domeinen bij Defensie moet prioritair worden aangeworven? Welke profielen worden gezocht? Er is interesse bij de Belgische bevolking voor een carrière bij Defensie er moeten alleen inspanningen worden geleverd om een en ander aantrekkelijk voor te stellen.

Het leger wil vooral jonge mensen aantrekken. Het zou goed zijn om van deze situatie gebruik te maken om een modern leger te maken waar ook jonge mensen zich thuis voelen.

De heer Tim Vandenput (Open Vld) vraagt wat Defensie heeft gedaan om een meer aantrekkelijke werkgever te worden. Welke campagnes zijn de laatste tijd gevoerd? Hoe differentieert Defensie zich op de arbeidsmarkt ten opzichte van politie en andere privébedrijven in de sector van veiligheid in de brede zin?

Er zal per regio worden aangeworven. Wordt dit aangevuld met een werkplaatsplan en een mobiliteitsplan? Het grootste aantal militairen ligt in Limburg, de minst bevolkte provincie, terwijl Oost-Vlaanderen, de dichtst

que la Flandre orientale, la région la plus peuplée, ne compte presque pas de casernes. Comment la Défense résoudra-t-elle ce problème?

L'âge moyen du personnel de la Défense doit diminuer. Existe-t-il à cet effet un plan opérationnel tenant compte des départs à la retraite? Il convient en effet de conserver le savoir-faire au sein de l'organisation.

Les conditions de travail (matériel, munitions, casernes, etc.) ne sont pas bonnes. Un investissement de 100 millions d'euros serait nécessaire. L'intervenant se demande comment on a pu en arriver là. Une concertation structurelle est-elle organisée pour résoudre ces problèmes?

Mme Melissa Depraetere (sp.a) souligne que pour le sp.a, les problèmes de personnel de la Défense feront partie des défis majeurs.

Le sp.a peut accepter les propositions concernant la politique flexible du personnel et le rajeunissement. Bien que des ouvertures aient été créées pour permettre aux militaires de rester en service après leur période BDL, il reste beaucoup à faire. On pourrait envisager plus sérieusement d'étendre les possibilités d'un transfert vers d'autres services. Les différences de statuts et de rémunération sont des éléments de ce débat. Il est regrettable que le statut de la police diffère fortement du statut à la Défense. Cette différence complique le transfert alors qu'il pourrait être bénéfique. Il était également question de permettre aux militaires d'accéder à la Direction de la Sécurisation de la police fédérale. Ce projet s'est-il bien déroulé? Si non, pourquoi cela n'a-t-il pas été le cas?

L'intervenante note qu'il est tout à fait possible d'embaucher suffisamment de personnes, mais que la qualité de ces personnes peut parfois poser un problème. Quelles sont les fonctions techniques qui requièrent du nouveau personnel? La politique salariale est-elle l'une des causes du manque de recrutements pour les fonctions techniques?

Mme Depraetere indique que même si la loyauté professionnelle des militaires de carrière est très grande, la Défense n'a pas beaucoup progressé en matière de ressources humaines au cours des cinq dernières années. Elle reconnaît que la Défense fait de son mieux, mais qu'elle ne reçoit que peu de soutien de la part du monde politique. La proposition de résolution constitue donc une bonne initiative qui pourrait faire en sorte que davantage de moyens seront dégagés. Dans le dossier des pensions, l'incertitude s'est même accentuée.

La proposition de résolution recommande la rénovation des casernes. Se pose toutefois la question de savoir

bevolkte streek, bijna geen kazernes heeft. Hoe zal dit probleem door Defensie worden aangepakt?

De gemiddelde leeftijd bij het personeel van Defensie moet dalen. Is er daar een operationeel plan rekening houdend met afvloeiing door pensionering. Het is immers zaak de knowhow binnen de organisatie te houden.

De werkomstandigheden (materiaal, munitie, kazernes enzovoort) zijn niet goed. Er is een investering van 100 miljoen euro nodig. De spreker vraagt zich af hoe het zover is kunnen komen. Is er structureel overleg om die problemen op te lossen?

Mevrouw Melissa Depraetere (sp.a) attendeert erop dat voor de sp.a de personeelsproblemen bij Defensie een van de grote uitdagingen zullen worden.

De sp.a kan akkoord gaan met de voorstellen over flexibel personeelsbeleid en verjonging. Er is wel nog werk te doen hoewel er openingen zijn gecreëerd om na de BDL-periode nog langer in dienst te blijven. Kan er dieper worden ingegaan op het verbreden van de mogelijkheden om door te stromen naar andere diensten. Het verschil in statuten en verloning maken deel uit van dit debat. Het is te betreuren dat het statuut van de politie erg verschillend is van het statuut bij Defensie. Dit bemoeilijkt de overstap hoewel dit positief zou kunnen zijn. Ook bij de Directie Beveiliging (DAB) bij de federale politie was sprake om militairen daartoe te laten. Is dit project goed verlopen? En zo niet, om welke redenen was dit dan?

De spreker merkt op dat het wel mogelijk is om voldoende personen aan te werven, maar dat er soms een probleem is met de kwaliteit van de personen die worden tewerkgesteld. Voor welke technische functies zijn er aanwervingen nodig? Speelt het loonbeleid mee in de tekorten voor de aanwervingen in technische functies?

Mevrouw Depraetere wijst erop dat hoewel de beroepsloyauteit van de beroepsmilitairen zeer groot is, de jongste vijf jaren bij Defensie weinig vooruitgang is geboekt met betrekking tot personeelszaken. Ze vindt dat Defensie zelf zijn best doet maar dat ze weinig steun krijgen vanuit de politiek. Het voorstel van resolutie is daarom een goed initiatief dat ertoe kan leiden dat meer middelen worden vrijgemaakt. In het pensioendossier is de onzekerheid zelfs nog toegenomen.

Het voorstel van resolutie roept op om de kazernes te renoveren. De vraag is echter of, gezien de toestand

s'il ne serait pas plus opportun d'en construire de nouvelles, compte tenu de leur état actuel. Ce choix pourrait ainsi offrir des avantages en matière d'implantation, de répartition régionale et d'accès aux transports publics. Le calcul des coûts de ces deux possibilités a-t-il fait l'objet d'une étude?

Des décisions concrètes ont-elles déjà été prises en ce qui concerne la construction de nouvelles casernes?

M. Georges Dallemagne (cdH) rappelle que la sonnette d'alarme concernant les problèmes de personnel à la Défense a été tirée depuis bien longtemps déjà. Il se demande lui aussi comment on en est arrivé là. Quand on observe la pyramide des âges dans certains départements (p. ex. le département "matériel"), on peut se demander comment il faudrait gérer ce problème. Comment disposer d'un personnel qualifié capable d'utiliser des armes spécifiques?

Ne serait-il pas judicieux de définir également pour la politique du personnel des ambitions claires, le budget nécessaire à leur réalisation et le calendrier pour l'élaboration de la planification? Il faut résoudre les problèmes liés aux conditions de travail, au professionnalisme, au statut ainsi qu'aux casernes. Ne pourrait-on pas également adopter une loi de programmation pour les ressources humaines comme ce fut le cas pour le matériel? Cette loi a créé la possibilité pour le département "matériel" de fixer un objectif sur dix ans.

M. Steven Creyelman (VB) estime que la difficulté d'embaucher du personnel qualifié est liée à la faiblesse de la rémunération des militaires. Ils sont rémunérés en fonction de leur rang. Quelles sont les possibilités qui permettraient de rémunérer des profils spécifiques difficiles à pourvoir ou qui ne sont pas intéressés par l'armée?

C. Réponses

1. *Lieutenant général Jan Hennes, directeur général des Ressources humaines*

- Techniques de recrutement modernes et communication: la Défense est consciente du fait qu'elle doit mieux se positionner sur le marché, et elle y travaille. Par ailleurs, l'accélération de la procédure de recrutement est un point important et permettrait de réduire le nombre d'abandons en cours de procédure. La communication se fait essentiellement par les unités elles-mêmes; seule une petite partie est sous-traitée.

- Formation du troisième degré "Sécurité et Défense" dans l'enseignement secondaire: une initiative de la Défense élaborée conjointement avec les Communautés

van de kazernes, het niet meer opportuun zou zijn om nieuwe kazernes te bouwen. Dit kan dan voordelen opleveren met betrekking tot inplanting, regionale spreiding en toegang tot openbaar vervoer. Werd er een studie uitgevoerd die de kosten van de twee mogelijkheden berekent?

Zijn al concrete beslissingen genomen met betrekking tot het bouwen van nieuwe kazernes?

De heer Georges Dallemagne (cdH) herinnert eraan dat het alarm met betrekking tot de personeelsproblemen bij Defensie al lang geleden is afgegaan. Ook deze spreker vraagt hoe het zover is kunnen komen. Wanneer men de leeftijdsgrafiek in sommige departementen (bijvoorbeeld bij materieel) ziet, kan de vraag gesteld worden hoe men dit probleem moet aanpakken. Hoe kan men over gekwalificeerd personeel beschikken om bepaalde wapens te gebruiken?

Zou het niet oordeelkundig zijn om ook voor het HR-beleid duidelijke ambities, het daarvoor nodige budget en de timing voor het uitwerken van de planning op te stellen? De arbeidsvoorwaarden, het professionalisme, het statuut, de kazernes moeten worden aangepakt. Is het niet mogelijk om ook een programmatiewet voor HR aan te nemen zoals het geval was voor het materieel? Voor het materieel heeft dit de mogelijkheid gecreëerd om een doel op tien jaar te kunnen vaststellen.

De heer Steven Creyelman (VB) is van oordeel dat de oorzaak van de moeilijkheden om kwalitatief personeel aan te nemen ligt in het feit dat het loon bij het leger te laag is. De verloning wordt toegekend op basis van de rang. Wat zijn de mogelijkheden om een verloning toe te kennen aan bepaalde profielen die moeilijk in te vullen zijn of die niet in het leger zijn geïnteresseerd?

C. Antwoorden

1. *Luitenant-generaal Jan Hennes, directeur-generaal Human Resources*

- Moderne wervingstechnieken en communicatie: Defensie is zich ervan bewust dat het zich beter in de markt moet zetten en maakt daar werk van. Daarnaast is ook een snellere aanwervingsprocedure een belangrijk aandachtspunt, zodat tijdens het proces minder mensen afhaken. De communicatie gebeurt grotendeels door de eenheden zelf, slechts een klein deel wordt uitbesteed.

- Opleiding derde graad "Veiligheid & Defensie" in het secundair onderwijs: een initiatief van Defensie samen met de Vlaamse en Franse Gemeenschap. Hieraan

flamande et française. La police, les gardiens de prison et les services d'incendie, notamment, y collaborent eux aussi. L'objectif est de pouvoir proposer la formation dans une trentaine d'écoles réparties dans les deux parties du pays à partir de 2021.

- Le BDL suffit-il en tant que levier pour la sécurité d'emploi et le rajeunissement visés? Le lieutenant général Hennes estime que oui, si une formation suffisante est proposée afin de permettre aux personnes de réintégrer le marché du travail régulier après le BDL (le délai maximal est de 8 ans + prolongation possible: 4 fois 1 an). La Défense assure en outre un reclassement externe afin d'offrir toutes ses chances au militaire BDL. Une bonne transition professionnelle passant par le BDL est nécessaire pour veiller à ce que la pyramide des âges à la Défense soit continuellement rajeunie et pour éviter ainsi les problèmes actuels. La structure BDL est cependant encore trop peu connue, tant en dehors de la Défense que par les militaires BDL eux-mêmes. De nombreuses informations erronées circulent dès lors et certains considèrent le BDL comme un statut précaire alors que ce n'est pas du tout le cas.

- Attention portée au facteur humain: la Défense travaille beaucoup avec les agences régionales pour l'emploi (VDAB, Forem, Actiris) et avec les écoles en vue d'une déconcentration géographique des tâches afin de permettre aux personnes de trouver un emploi dans leur propre région. L'objectif est qu'à l'avenir, les unités locales jouent aussi elles-mêmes un rôle dans le recrutement et la sélection. Les commandements provinciaux pourraient éventuellement aussi jouer un rôle en la matière. Les personnes n'acceptent d'ailleurs plus les mutations forcées.

- Service volontaire d'utilité collective: vu qu'il n'a jamais été instauré, aucune évaluation n'est disponible à ce sujet. Le système s'inscrirait bien dans le cadre de la volonté de la Défense de devenir plus attrayante pour les jeunes.

- Externalisation: entrent en ligne de compte toutes les tâches ne nécessitant pas d'expertise militaire (*facility management*, services d'encadrement); d'autres fonctions seraient uniquement externalisées s'il n'y a vraiment pas d'autre choix (formation, support général, etc.).

- Apprentissage en alternance: la Défense examine les possibilités qui s'offrent en la matière, notamment avec Syntra, et effectue également une comparaison avec l'étranger. L'enjeu reste toujours de trouver l'équilibre entre ces nouveaux processus de réflexion et de pouvoir dans le même temps fournir l'output exigé. Il s'agit d'un projet à long terme en fonction des effectifs disponibles.

travailler o.m. ook politie, cipiërs en brandweer mee. Het is de bedoeling de opleiding in een dertigtal scholen verspreid over beide landsdelen te kunnen aanbieden vanaf 2021.

- Volstaat BDL als hefboom voor de beoogde werkzekerheid en verjonging? Luitenant-generaal Hennes meent van wel, mits voldoende vorming wordt aangeboden om mensen bij afloop van de BDL (maximumtermijn is 8 jaar + mogelijke verlenging 4 maal 1 jaar) toe te laten opnieuw naar de reguliere arbeidsmarkt door te stromen; Defensie zorgt bovendien voor outplacement teneinde de BDL-militair daarbij alle kansen te bieden. Een vlotte doorstroming via de BDL is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de leeftijdsdynamiek bij Defensie continu verjongd wordt en zo de huidige problemen te vermijden. De BDL-structuur is wel nog steeds onvoldoende bekend zowel buiten Defensie als bij de BDL'ers zelf, waardoor er veel foute informatie de ronde doet en sommigen BDL als een precair statuut beschouwen wat helemaal niet het geval is.

- Aandacht voor de menselijke factor: Defensie werkt veel samen met de gewestelijke werkgelegenheidsagent-schappen (VDAB, Forem, Actiris) en met scholen met het oog op de geografische deconcentratie van taken met het oog op werkgelegenheid in eigen streek. Het is de bedoeling dat lokale eenheden in de toekomst zelf ook een rol zouden spelen in de rekrutering en selectie. Eventueel zouden de provinciale commando's hier ook een rol kunnen spelen. Mensen aanvaarden trouwens geen gedwongen mutaties meer.

- Vrijwillige dienst van collectief nut: aangezien dit nooit is ingevoerd, is hierover ook geen evaluatie beschikbaar. Het systeem zou wel passen in het voornemen van Defensie om aantrekkelijker te worden voor jongen mensen.

- Outsourcing: hiervoor komen alle taken in aanmerking waarvoor niet onmiddellijk militaire expertise voor vereist is (*facility management*, omkaderende diensten); andere functies zouden alleen worden geoutsourcet indien het echt niet anders kan (vorming, algemene ondersteuning enzovoort).

- Duaal leren: Defensie onderzoekt de mogelijkheden hiervan onder andere met Syntra en doet ook een benchmark met het buitenland. Het gaat er altijd om het evenwicht te vinden tussen dergelijke nieuwe denkprocessen en tegelijk de vereiste output te kunnen leveren. Dit is een project op lange termijn in functie van de beschikbare krachten.

- Attirer des militaires étrangers: tout ressortissant de l'Union peut travailler pour la Défense, mais il n'est pas prévu d'aller au-delà.

- Raisons des départs de la Défense: incertitude quant à l'avenir de la Défense, pension, statut, ouverture/fermeture des quartiers, infrastructure, rétribution (concurrentielle au début de la carrière, mais ensuite augmentation trop lente en termes relatifs, pas d'avantages extralégaux).

- Profils souhaités: en fonction des objectifs fixés pour la Défense 2030. Pour chaque profil, un trajet de croissance est disponible, qui est réexaminé chaque année de manière à maintenir l'équilibre de sorte que les postes vacants adéquats soient pourvus; d'un point de vue quantitatif, la Défense réussit effectivement à procéder aux recrutements annuels prévus pour 2035, mais qualitativement, l'objectif n'est pas atteint (par exemple, les profils techniques, les postes de docteurs et de contrôleurs aériens ont du mal à trouver candidats). En revanche, contrairement au passé, les recrutements s'effectuent aujourd'hui de manière très ciblée et en fonction des besoins.

- Profilage par rapport à d'autres professions du secteur de la sécurité (police, sapeurs-pompiers): la rétribution et la proximité de l'environnement de travail constituent également un point faible auquel il faut travailler, le contenu du poste et l'esprit constituent les pôles d'attraction.

- Rajeunissement et rétention: conserver le savoir-faire est un défi: les aînés s'en vont et les plus jeunes ont désormais pleinement l'opportunité de s'épanouir et d'endosser des responsabilités.

- Direction de Sécurisation de la police fédérale (DAB Corps de sécurité): pour la Défense, il s'agit de la voie privilégiée pour la BDL, mais la DAB ne peut provoquer une hémorragie au sein de la Défense. D'autre part, la police fédérale n'accepte pas non plus tous les militaires qui se portent candidats.

- Responsabilité dans la situation actuelle: il s'agit d'une responsabilité collective dont la cause principale est le recrutement très faible plusieurs années durant en tant que poste d'ajustement pour atteindre l'équilibre budgétaire. L'attrition est également un facteur important.

- Une loi de programmation est-elle nécessaire pour les RH de la Défense? S'il y a une vision à l'horizon 2030, il n'existe pas encore de plan bien défini: son exécution demandera effectivement des fonds et il serait positif que des engagements définitifs soient pris à cet égard. On ne peut se contenter de slogans creux.

- Aantrekken buitenlandse militairen: iedereen uit de EU kan bij Defensie aan de slag maar er zijn geen plannen om verder te gaan dan dat.

- Redenen van vertrek bij Defensie: onzekerheid over de toekomst van Defensie, pensioen, statutair, opening/sluiting van kwartieren, infrastructuur, verloning (concurrentieel bij aanvang carrière maar dan relatief te trage stijging, geen extralegale voordelen).

- Gewenste profielen: in functie van de doelstellingen voor Defensie 2030. Voor elk profiel is een groeipad beschikbaar dat jaarlijks wordt herbekeken teneinde het evenwicht te bewaren zodat de gepaste vacatures worden ingevuld; kwantitatief slaagt Defensie er wel in de 2035 jaarlijks voorziene aanwervingen te verrichten maar kwalitatief is dit niet het geval (bijvoorbeeld technische profielen, dokters, luchtcontroleurs raken zeer moeilijk ingevuld). De rekruteringen gebeuren nu, in tegenstelling tot vroeger, wel degelijk gericht en in functie van de noden.

- Profileren tegenover andere beroepen in de veiligheidssector (politie, brandweer enzovoort): de verloning, nabijheid en werkomgeving zijn ook hier een zwak punt waar moet aan gewerkt worden, job-inhoud en spirit zijn de aantrekkingspolen.

- Verjonging en retentie: de knowhow vasthouden is een uitdaging; de ouderen verdwijnen en de jongeren krijgen nu volop de kans om zich te ontplooiën en verantwoordelijkheden op te nemen.

- Directie Beveiliging van de federale politie (DAB Veiligheidskorps): dit is voor Defensie de preferentiële weg voor DBL, maar DAB mag geen leegloop veroorzaken bij Defensie. Anderzijds neemt de federale politie ook niet alle militairen aan die zich kandidaat stellen.

- Verantwoordelijkheid voor de huidige situatie: het betreft een collectieve verantwoordelijkheid en de voornaamste oorzaak is de zeer lage rekrutering gedurende meerdere jaren, als sluitpost voor het budgettaire evenwicht. Ook het personeelsverloop is een belangrijke factor.

- Programmatiewet nodig voor HR Defensie? Er is momenteel een visie 2030, maar nog geen welomlijnd plan; de uitvoering ervan zal inderdaad geld vergen en het zou goed zijn mochten hierover vaste afspraken zouden worden gemaakt. Het mag immers niet bij holle slogans blijven.

- Une meilleure rétribution de certains profils? Mieux rétribuer certaines personnes ou fonctions comporte de gros risques et peut déclencher une réaction en chaîne, d'autres personnes se mettant également à exiger des primes. Chacun est en effet soumis au même statut et une différenciation objective est difficile. Le plan de vision prévoit toutefois la création de carrières d'experts et de carrières planes, le grade n'étant plus exclusivement une condition pour obtenir une meilleure rétribution. Le lieutenant général Thys préconise en premier lieu une meilleure rétribution généralisée, en prévoyant que certains métiers critiques pourraient peut-être bénéficier d'un traitement distinct.

- Toutes ces discussions se déroulent toujours en étroite concertation avec les syndicats.

2. Le général-major Marc Thys, manager de transition

- La pression opérationnelle sur la composante Mer: pour y remédier, il s'agira d'externaliser la gestion opérationnelle de la base navale de Zeebrugge. La maintenance des bateaux est du reste déjà externalisée depuis 1948.

- Nouveaux quartiers: l'équipe de transition s'occupe uniquement de problèmes aigus (court terme) pour la période 2020-2025. La vision à long terme sera développée séparément.

- L'opération *Vigilant Guardian* (OVG): elle absorbe effectivement des capacités et la Défense cherche des solutions afin d'en réduire l'impact.

- Formation et attrition: il y a un grand roulement dans toutes les forces armées pendant la période de formation. L'objectif consiste à réduire ces pertes au minimum. Il s'agit principalement de maintenir les personnes déjà formées. Plusieurs facteurs jouent un rôle à cet égard, notamment la qualité de l'infrastructure.

- Plan de mobilité: il faut procéder à un rééquilibrage au profit de la Flandre orientale et occidentale afin de réduire l'offre excédentaire d'unités au Limbourg.

- Dégradation des quartiers: la Défense dispose pour la prochaine législature d'un plan détaillé d'initiatives au profit du personnel, du matériel et de l'infrastructure. Les budgets nécessaires devront être disponibles à cet effet.

- Betere verloning van bepaalde profielen? Bepaalde personen of functies beter gaan betalen dan anderen houdt grote risico's in en kan leiden tot een kettingreactie waarbij ook anderen premies gaan eisen. Iedereen werkt immers binnen hetzelfde statuut en dit valt moeilijk objectief te differentiëren. Het visieplan voorziet wel in de creatie van expertenloopbanen en vlakke loopbanen waarbij niet langer uitsluitend de graad een voorwaarde is voor betere verloning. Luitenant-generaal Thys bepleit in de eerste plaats een veralgemeende betere verloning, waarbij bepaalde kritische beroepen misschien wel een aparte behandeling zouden kunnen krijgen.

- Alles verloopt steeds in nauw overleg met de vakbonden.

2. Generaal-majoor Marc Thys, Transitie manager

- Operationele druk op de marine component: om hieraan te verhelpen zal het operationeel beheer van de marinebasis te Zeebrugge moeten geoutsource worden. Overigens gebeurt het onderhoud van de schepen al sinds 1948 via outsourcing.

- Nieuwe kwartieren: het transitieteam houdt zich uitsluitend bezig met acute problemen (korte termijn) voor de periode 2020-2025. De langetermijnvisie wordt apart ontwikkeld.

- Operatie *Vigilant Guardian* (OVG): dit slurpt inderdaad capaciteit op en Defensie zoekt oplossingen om de impact ervan te verkleinen.

- Opleiding en personeelsverloop: in alle strijdkrachten is er een groot verloop tijdens de opleidingsperiode. Het streefdoel is dit verlies tot een minimum te beperken. Het komt er vooral op aan om de mensen die reeds opgeleid zijn, te behouden. Meerdere factoren spelen hierop in, onder andere een goede infrastructuur.

- Mobiliteitsplan: er moet een herbalancering komen naar Oost- en West-Vlaanderen, om het overaanbod aan eenheden in Limburg te reduceren.

- Degradatie van de kwartieren: Defensie heeft een gedetailleerd plan klaar voor de volgende zittingsperiodes met initiatieven ten behoeve van personeel, materieel en infrastructuur. Hiertoe zullen de nodige budgetten moeten beschikbaar zijn.

II. — AUDITION DU MERCREDI 29 JANVIER 2020

A. Exposés introductifs

1. *M. Wim Adriaens, administrateur délégué du VDAB*

Marché du travail flamand

Malgré un ralentissement conjoncturel, le nombre d'emplois disponibles reste très élevé et le marché du travail reste très tendu (rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre d'emplois disponibles). Cette tension est structurelle, étant donné qu'à partir de 2023, la population active commencera à diminuer fortement dans toutes les régions et que les sorties seront beaucoup plus nombreuses que les entrées sur le marché du travail. La numérisation augmentera encore l'offre d'emplois pour lesquels une formation plus élevée sera également exigée. L'inadéquation entre la demande et l'offre sur le marché du travail constitue un problème supplémentaire: 82 % des 180 000 demandeurs d'emploi disposent au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire tandis que 48 % des offres d'emploi s'adressent à des personnes hautement qualifiées.

Problématique de la Défense

D'ici 2024, la Défense devra relever le défi de remplacer 12 000 personnes, ce qui représente plus de 2 000 recrutements par an. Ainsi que le suggère la proposition de résolution, l'armée peut effectivement constituer un ascenseur social permettant de reconquérir un statut social. La formation proposée par la Défense offre de nouvelles opportunités de faire éclore des talents existants.

Collaboration entre le VDAB et la Défense

Le VDAB et la Défense coopèrent depuis 2008 sur la base d'un accord pour les recrutements, les formations et les désengagements (BDL). Cela permet à la Défense de se rapprocher bien davantage du marché du travail et de se faire mieux connaître des demandeurs d'emploi. En ce qui concerne les formations, chacune des deux organisations met à la disposition de l'autre ses infrastructures, son expertise et ses enseignants, ce qui permet également de valider civilement les formations militaires. Le désengagement est le fait d'accompagner des personnes engagées dans le statut BDL dans leur transition vers le marché de l'emploi civil.

La collaboration entre le VDAB et la Défense offre de nombreuses possibilités aux chômeurs peu qualifiés et

II. — HOORZITTING VAN WOENSDAG 29 JANUARI 2020

A. Inleidende uiteenzettingen

1. *De heer Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van de VDAB*

Vlaamse arbeidsmarkt

Het aantal vacatures in Vlaanderen blijft, ondanks een conjuncturele verzwakking, op een zeer hoog niveau en de arbeidsmarkt is nog steeds zeer krap (verhouding tussen het aantal werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures). Deze krapte is een structureel gegeven aangezien vanaf 2023 de actieve bevolking in alle gewesten sterk begint te dalen en er dan veel meer uitstroom dan instroom is. De digitalisering zal bovendien het banenaanbod nog verder verhogen, waarbij tevens de scholingseisen hoger zullen liggen. Een bijkomend probleem vormt de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: 82 percent van de 180 000 werkzoekenden heeft maximum een diploma secundair onderwijs, terwijl 48 percent van de vacatures gericht zijn op hogeschoolden.

Problematiek Defensie

Defensie staat voor de uitdaging om tegen 2024 12 000 mensen te vervangen, of meer dan 2 000 indienstnemeningen per jaar. Zoals het voorstel van resolutie vooropstelt, kan het leger inderdaad een sociale springplank zijn die mensen toelaat een sociale positie te heroveren. De bij Defensie geboden opleiding biedt nieuwe kansen om bestaand talent tot bloei te brengen.

Samenwerking tussen VDAB en Defensie

VDAB werkt al sinds 2008 via een akkoord samen met Defensie in de domeinen aanwervingen, opleidingen en uitwervingen (BDL), waardoor Defensie de arbeidsmarkt veel dichter kan benaderen en waardoor werkzoekenden ook Defensie beter kunnen leren kennen. Voor opleidingen maken beide organisaties gebruik van mekaars infrastructuur, expertise en lesgevers. Hierdoor krijgen de militaire opleidingen ook een civiele validering. Uitwerving betreft de begeleiding van mensen in het statuut BDL voor hun transitie naar de civiele arbeidsmarkt.

De samenwerking tussen VDAB en Defensie biedt heel wat mogelijkheden aan laaggeschoolde werklozen

permet de toucher d'autres groupes cibles plus difficiles à atteindre (allochtones, femmes et jeunes NEET⁴).

2. Mme Marie-Kristine Vanboeckstal, administratrice générale du Forem

Marché du travail wallon

Malgré une nette baisse ces cinq dernières années, la Wallonie compte encore 200 000 demandeurs d'emploi, dont 45 % ne disposent que d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et 48 % sont au chômage depuis plus de deux ans. Parallèlement, la Wallonie est confrontée à une grave pénurie de main d'œuvre (+ 330 % d'offres d'emploi ces cinq dernières années). Cette situation requiert une série de mesures à très court terme et à moyen terme. Le Forem a étoffé son offre de services en ouvrant un guichet unique et en prévoyant un accompagnement personnalisé pour les entreprises.

Collaboration entre le Forem et la Défense

En 2020, la Défense a des postes vacants pour 903 francophones (507 soldats, 244 sous-officiers et 89 officiers). Depuis 2014, la Défense fait d'ailleurs partie de la catégorie des "bons clients" du Forem.

Depuis longtemps déjà, le Forem et la Défense se rendent des services mutuels. Par exemple, le Forem prend notamment en charge le reclassement d'anciens militaires et la réorientation en matière de BDL, et la Défense forme des formateurs pour le Forem.

Les services du Forem se focalisent désormais en particulier sur la fourniture d'informations aux jeunes recrues, la préparation aux examens d'accès aux professions militaires et l'organisation des *job days*.

De nombreuses initiatives du Forem peuvent également être très utiles à la Défense: le Forem organise par exemple des formations ciblées, en fonction d'un screening du marché de l'emploi, afin de prévenir les déséquilibres sur le marché de l'emploi ("métiers d'avenir"). La Wallonie accorde également un bonus limité de 350 euros et au moins un entretien avec un employeur potentiel aux demandeurs d'emploi qui achèvent une formation. Des formations sur mesure sont également proposées pour certaines professions spécifiques, l'entreprise s'engageant alors à embaucher au moins 80 % des lauréats. La Défense compte, elle aussi, un grand nombre de professions uniques et peut certainement bénéficier de ce programme. Il en va bien entendu de même pour les formations *in situ* et pour l'apprentissage en alternance.

⁴ Not in education, employment or training, voir <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/nl/need-jongeren>.

en laat toe andere moeilijker bereikbare doelgroepen aan te spreken (allochtonen, vrouwen, NEET-jongeren⁴).

2. Mevrouw Marie-Kristine Vanboeckstal, administrateur-generaal van Forem

Waalse arbeidsmarkt

Wallonië telt nog steeds 200 000 werkzoekenden, ondanks een scherpe daling over de laatste vijf jaar. 45 percent heeft slechts een diploma lager middelbaar onderwijs en 48 percent is al meer dan twee jaar werkloos. Toch is er ook in Wallonië een grote schaarste aan arbeidskrachten (+ 330 percent werkaanbiedingen over de laatste vijf jaar). Deze situatie vergt een aantal maatregelen op zeer korte en middellange termijn. Forem breidde zijn dienstenaanbod uit met een enig loket en een persoonlijke begeleiding van bedrijven.

Samenwerking tussen Forem en Defensie

Defensie heeft in 2020 vacatures openstaan voor 903 Franstaligen (570 soldaten, 244 onderofficieren en 89 officieren). Sinds 2014 behoort Defensie binnen Forem overigens tot de categorie "grote klanten".

Forem en Defensie doen reeds lang aan wederzijdse dienstverlening, zo verzorgt Forem o.m. reclassering van ex-militairen en heroriëntatie van BDL en leidt Defensie voor Forem lesgevers op.

De diensten van Forem richten zich nu in het bijzonder op informatieverstrekking aan potentiële rekruten, voorbereiding op militaire toegangsexamens en de organisatie van *job days*.

Heel wat initiatieven van Forem kunnen ook zeer nuttig zijn voor Defensie: zo organiseert Forem, in functie van een screening van de jobmarkt, gerichte opleidingen teneinde onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt te voorkomen ("beroepen van de toekomst"). Wallonië geeft ook een beperkte bonus van 350 euro én minstens één interview met een potentiële werkgever voor werkzoekenden die een opleiding voltooien. Er zijn ook opleidingen op maat voor specifieke beroepen die eigen zijn aan een bepaald bedrijf, waarbij dat bedrijf zich er toe verbindt minstens 80 percent van de geslaagden in dienst te nemen; ook Defensie heeft zo heel wat unieke beroepen en komt voor dit project zeker in aanmerking. Hetzelfde geldt uiteraard voor opleidingen *in situ* en voor deeltijds leren en werken.

⁴ Not in education, employment or training, zie <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/nl/need-jongeren>.

3. *M. Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris*

M. Chapelle souligne que les agences régionales pour l'emploi travaillent en étroite collaboration et harmonisent leurs services les unes en fonction des autres.

Marché de l'emploi bruxellois

La Région de Bruxelles-Capitale compte 90 000 demandeurs d'emploi (dont 9 500 ont moins de 25 ans, 43 000 ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 25 000 sont chômeurs de longue durée et 80 % sont d'origine étrangère) et 36 000 employeurs.

Ces dernières années, les employeurs font très souvent appel à Actiris dans le cadre d'une procédure gratuite de présélection et de recrutement de candidats potentiels dans un délai de 15 jours ("Select Actiris"). Actiris a également réussi à réduire de moitié le chômage des jeunes au cours des 9 dernières années, le ramenant ainsi au-dessous du niveau observé à Anvers.

Collaboration avec la Défense

Un accord de coopération conclu en 2008 est resté longtemps pratiquement lettre morte, et ce n'est que depuis quelques mois que les contacts se sont nettement intensifiés entre les deux parties. Il est clair qu'Actiris peut faire beaucoup pour la Défense, notamment par le biais de son outil spécifique Select Actiris. Le service *First*, qui est spécifiquement axé sur les jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés, semble également un outil idéal pour la Défense. Actiris pourrait également élaborer un plan de diversité pour les forces armées.

Actiris est demandeur d'une coopération beaucoup plus étroite et structurée, comprenant notamment l'élaboration de formations et de services de sélection spécifiques.

4. *M. Boris Morenville, président du SLFP*

La Défense se retrouve dans une situation catastrophique.

Depuis plus de 30 ans, la Défense est en restructuration et transformation ce qui génère un sentiment d'instabilité qui impacte le personnel et qui crée énormément d'insécurité.

La Défense a du mal à recruter et surtout à garder son personnel. Il y a des manques critiques de personnel pour certaines fonctions et l'attrition chez les jeunes n'a jamais été aussi haute ces dernières années.

3. *De heer Grégor Chapelle, directeur-generaal van Actiris*

De heer Chapelle merkt op dat de regionale werkgelegenheidsagentschappen onderling nauw samenwerken en hun diensten op mekaar afstellen.

Brusselse arbeidsmarkt

Het Brussels Gewest telt 90 000 werkzoekenden (waarvan 9 500 jonger dan 25, 43 000 hoogstens diploma lager middelbaar, 25 000 langdurig werkloos en 80 percent van vreemde origine) en 36 000 werkgevers.

Werkgevers doen de laatste jaren intensief beroep op Actiris voor gratis preselectie en -rekrutering van potentiële kandidaten binnen een periode van 15 dagen ('Select Actiris'). Actiris is er bovendien in geslaagd de jongerenwerkloosheid over de afgelopen 9 jaar te halveren en zo onder het niveau van Antwerpen te brengen.

Samenwerking met Defensie

Een samenwerkingsakkoord uit 2008 bleef lange tijd grotendeels dode letter en pas de laatste maanden zijn er veel intensere contacten tussen beide partijen en het is duidelijk dat Actiris heel wat kan betekenen voor Defensie, o.m. via het specifiek product Select Actiris. Ook de dienst *First*, specifiek gericht op jonge, ongeschoolde werkzoekenden is bij uitstek interessant voor Defensie. Actiris zou ook een diversiteitsplan kunnen opstellen voor de strijdkrachten.

Actiris is vragende partij voor een veel nauwere en meer gestructureerde samenwerking, o.m. met de oprichting van specifieke opleidingen en selectiediensten.

4. *De heer Boris Morenville, voorzitter van het VSOA*

Defensie verkeert in een rampzalige situatie.

Sinds ruim 30 jaar wordt Defensie geherstructureerd en hervormd; het daaruit voortvloeiende gevoel van instabiliteit heeft een impact op het personeel en zorgt voor bijzonder veel onzekerheid.

Defensie heeft het moeilijk om personeel te werven, en bovenal om het te houden. Voor bepaalde functies is sprake van een kritiek personeelstekort. Het personeelsverloop bij de jongeren was de jongste jaren nooit eerder zo hoog.

Au niveau pécuniaire, le militaire est payé fort moins que ses collègues policiers, pompiers ou agents pénitentiaires. Historiquement, on peut constater que la Défense hérite des mesures négatives imposées à la fonction publique mais reste souvent orphelines (ou exclue) d'avancées acquises par d'autres fonctionnaires. Et ceci, alors que le militaire est le seul citoyen à signer un acte d'engagement au péril de sa vie si besoin opérationnel s'en ressent.

Un militaire n'est pas non plus un travailleur ou un fonctionnaire. Il peut être amené à travailler n'importe où, il est assujéti à un régime disciplinaire et pénal particulier et il n'a pas de droit de grève.

Paradoxalement, alors que les capacités de la Défense sont au plus bas, le contexte géopolitique et sécuritaire est plus complexe et dangereux que jamais. Sans considération pour la situation en personnel de la Défense, les militaires ont cette dernière décennie été engagés partout:

- les missions *Operation Vigilant Guardian* pour appuyer la Police Fédérale;
- la mise à disposition d'un hôpital de crise lors des tragiques attentats du 22 mars 2016;
- le remplacement des missions de police lors de grèves;
- le remplacement des agents pénitentiaires lors de grèves;
- le quotidien du SEDEE⁵ au service de la population;
- les récentes analyses des enveloppes contenant de la poudre reçue aux cabinets ministériels par le laboratoire de la Défense de Peutie;
- la sûreté assurée par la composante air de l'espace aérien;
- les missions assurées à l'étranger au péril de la vie pour assurer la sécurité interne des citoyens (cf. Mali récemment).

Le capital sympathie de la Défense est à son apogée grâce à l'expertise, le sérieux, l'engagement et au professionnalisme de son personnel.

⁵ Service d'Enlèvement et de Destruction d'Engins Explosifs.

Op geldelijk vlak wordt de militair fors minder betaald dan zijn collega's van de politie en de brandweer en dan de penitentiaire beambten. Uit historisch oogpunt wordt vastgesteld dat Defensie eensdeels de gevolgen draagt van de negatieve maatregelen die het openbaar ambt werden opgelegd, maar anderdeels vaak verstoken (of uitgesloten) blijft van voordelen die andere ambtenaren hebben verworven. De militairen zijn nochtans de enige burgers die een dienstdieningsakte ondertekenen waarbij zij verklaren hun leven op het spel te zullen zetten wanneer de operationele nood daartoe bestaat.

Een militair is ook geen werknemer, noch een ambtenaar. Hij kan worden opgedragen eender waar te werken, is onderworpen aan een bijzondere tucht- en strafrechtelijke regeling en heeft geen stakingsrecht.

Net nu de slagkracht van Defensie op haar laagst is, is de geopolitieke en veiligheidscontext complexer en gevaarlijker dan ooit. Zonder rekening te houden met de personeelstoestand van Defensie werden de militairen het jongste decennium overal ingezet:

- de opdrachten in het kader van *Operation Vigilant Guardian* ter ondersteuning van de federale politie;
- de terbeschikkingstelling van een noodziekenhuis tijdens de tragische aanslagen van 22 maart 2016;
- de vervanging van politieagenten voor opdrachten tijdens stakingen;
- de vervanging van het gevangenispersoneel tijdens stakingen;
- de dagelijkse dienstverlening aan de bevolking door de DOVO⁵;
- de recente analyses van de door de ministeriële kabinetten ontvangen enveloppes met poeder door het laboratorium van Defensie te Peutie;
- de door de luchtcomponent verzekerde veiligheid van het luchtruim;
- de levensgevaarlijke opdrachten in het buitenland om de binnenlandse veiligheid van de burgers te waarborgen (cf. onlangs in Mali).

Dankzij de expertise, de ernst, de inzet en het professionalisme van het defensiepersoneel, heeft Defensie nooit op meer sympathie kunnen rekenen dan vandaag.

⁵ Dienst voor Opruiming en Vernietiging van Ontploffingstuigen.

Cependant, ces missions ont également contribué à l'épuisement du personnel et l'attrition des plus jeunes ne trouvant plus de perspectives de carrière au sein de la Défense.

Il est urgent de prendre des mesures fortes pour revaloriser le statut du militaire. Il faut pérenniser les avancées positives pour le personnel au sein d'un accord sectoriel et d'une loi de programmation pour le personnel. Grâce à cet accord et cette loi, le personnel ne sera plus la variable d'ajustement du budget de la Défense.

Cela permettrait de donner un nouveau souffle à une Défense en bout de course. La Défense doit devenir le leader et le précurseur du renouveau de la fonction publique.

Le SLFP a identifié trois axes fondamentaux de travail pour cet accord sectoriel qui doit privilégier la négociation et la collaboration avec le monde politique, l'État-major de la Défense et les partenaires sociaux responsables:

1. *Le statut administratif*

Il est nécessaire que les acquis liés à la spécificité, la dangerosité et le caractère exceptionnel du métier soient bétonnés (pensions, système d'aptitude et de réforme plébiscité dans tous les autres secteurs, absence pour motif de santé...). Les attritions doivent être fermement combattues afin de garder le savoir-faire au sein du personnel de la Défense.

2. *Le statut pécuniaire*

Les rémunérations, allocations & indemnités des militaires ne sont pas en concordance avec les autres membres de la fonction publique surtout au regard du caractère spécifique du métier. Il est important que la Défense se positionne en tête des recruteurs du pays. En effet, grâce à celle-ci, la sécurité des citoyens est assurée suite aux missions en Belgique, à l'étranger ou par la voie de l'aide à la nation.

3. *Le bien-être au travail*

Élément fondamental pour lutter contre l'attrition, le bien-être au travail doit être une priorité pour la Défense. L'empreinte géographique doit être drastiquement améliorée dans les provinces désertées par le Département.

La vision du SLFP s'articule sur 4 piliers: *stakeholder*, respect, reconnaissance et pérennité.

Die missies hebben echter ook bijgedragen tot de uitputting van het personeel en tot het personeelsverloop bij de jongsten, die binnen Defensie geen loopbaanperspectieven meer zien.

Er moeten dringend krachtige maatregelen worden genomen om het militair statuut te herwaarderen. De positieve evoluties voor het personeel moeten worden bestendigd via een sectoraal akkoord en via een programmatiewet betreffende het personeel. Dankzij dat akkoord en die wet zal het personeel niet langer de aanpassingsvariabele van de defensiebegroting zijn.

Dankzij een en ander zou een Defensie die op haar laatste benen loopt, nieuw leven kunnen worden ingeblazen. Defensie moet de leider en de voortrekker van de vernieuwing binnen het openbaar ambt worden.

Het VSOA heeft drie fundamentele werkgebieden bepaald voor dat sectoraal akkoord dat voorrang moet geven aan onderhandeling en samenwerking met de politieke wereld, de Generale Staf van Defensie en de verantwoordelijke sociale partners:

1. *Het administratief statuut*

De verworvenheden inzake de specificiteit, de gevaarlijkheid en het uitzonderlijke karakter van het beroep moeten worden verankerd (pensioenen, systeem inzake bekwaamheid en hervorming dat in alle andere sectoren massaal werd goedgekeurd, afwezigheid om gezondheidsredenen enzovoort). Het personeelsverloop moet sterk worden tegengegaan opdat de kennis binnen het personeel van Defensie wordt behouden.

2. *Het geldelijk statuut*

De lonen, toelagen en vergoedingen van de militairen stemmen niet overeen met die van de andere mensen bij de overheidsdiensten, met name gelet op het specifieke karakter van het beroep. Defensie moet een van de grootste aanwervers van het land worden. Dankzij Defensie wordt de veiligheid van de burgers immers gewaarborgd, door de missies in België of in het buitenland of via hulp aan de natie.

3. *Het welzijn op het werk*

Het welzijn op het werk moet een prioriteit zijn voor Defensie want het is een fundamentele factor om personeelsverloop tegen te gaan. In de door het Departement verlaten provincies moet de geografische voetafdruk drastisch worden verbeterd.

De visie van het VSOA berust op 4 pijlers: *stakeholder*, respect, erkenning en duurzaamheid.

En conclusion, l'accord sectoriel et la loi de programmation pour le personnel combinés aux arrêtés d'exécution seront la seule façon de ramener la confiance du personnel envers son département pour tendre vers une stabilité tant recherchée depuis plus de 30 années.

5. M. Walter Van den Broeck, délégué du syndicat CSC/ACV, Défense

Généralités

La proposition de résolution vise essentiellement à rendre le métier de militaire plus attrayant. En effet, en raison de la pénurie sur le marché de l'emploi, la Défense est elle aussi confrontée à la "course aux talents": il s'agit d'attirer des candidats talentueux, de les engager effectivement et de les garder. Cela exige un bon *employer branding*, un processus en trois étapes où la première étape consiste à définir l'image souhaitée de l'employeur conformément à la stratégie, à la mission et à la vision de ce dernier. Ensuite, l'employeur doit concrétiser cette image auprès des travailleurs existants, en vue de garder les talents et de faire de ces militaires les ambassadeurs de la Défense.

La CSC Défense a fait réaliser un audit d'image à la Défense en collaboration avec la faculté entreprise et organisation de la haute école de Gand.

Le résultat de cet audit a montré que les externes (candidats potentiels au poste de militaire) étaient plus proches de l'image souhaitée que les collaborateurs existants (les militaires actuels).

En ce qui concerne le caractère attrayant de la Défense en tant qu'employeur en général, le management donne un score de 4,67 sur 5, les externes de 3,71 sur 5 et les militaires en service de 2,98 sur 5. En outre, il s'avère que les collaborateurs remettent sérieusement en question la confiance doit faire preuve le management (état-major), sa politique et sa considération pour les militaires (qualité du management: management 4,33, externes 3,76 et collaborateurs 1,99).

Dans la proposition de résolution, il est question d'un "employeur attractif" et d'"active recruiters". Cela requiert une approche et une adaptation approfondies du statut et des conditions de travail. Cette réforme doit reposer sur les éléments suivants: une rémunération correcte et conforme au marché, des tâches réalisables et réalistes, une bonne séparation entre temps de travail et temps libre, un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, des trajets supportables entre domicile

Kortom, het sectoraal akkoord en de programmiewet voor het personeel, in combinatie met de uitvoeringsbesluiten, zullen de enige manier zijn om het vertrouwen van het personeel ten aanzien van zijn departement te herstellen teneinde de stabiliteit te bereiken waar nu al meer dan 30 jaar naar wordt gestreefd.

5. De heer Walter Van den Broeck, afgevaardigde van de vakbond CSC/ACV Defensie

Algemeen

Het voorstel van resolutie is er vooral op gericht om het beroep van militair aantrekkelijker te maken. De krapte op de arbeidsmarkt confronteert immers ook Defensie met de "strijd om talent", waarbij het erop aan komt getalenteerde kandidaten aan te trekken, deze effectief te werven en te behouden. Dit vergt goede *employer branding*, een drie stappenproces waarbij in de eerste stap het gewenste werkgeversimago moet worden bepaald in lijn met de strategie, missie en visie. Vervolgens moet de werkgever dit imago waarmaken bij de bestaande werknemers waardoor het talent behouden blijft en deze militairen ambassadeurs voor Defensie worden.

ACV Defensie liet in samenwerking met de faculteit bedrijf en organisatie van de hogeschool Gent een imago-audit bij Defensie uitvoeren.

Het resultaat van deze audit gaf aan dat de externen (mogelijke kandidaat militairen) dichter aanleunden bij het gewenste imago, dan de bestaande medewerkers (de huidige populatie van militairen).

Voor wat betreft de algemene aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever geeft het management een score van 4,67 op 5, externen 3,71 op 5 en militairen in dienst 2,98 op 5. Bovendien blijkt dat de eigen medewerkers het vertrouwen dat het management (Staf) uitstraalt, het beleid en de waardering naar de militair toe (kwaliteit van het management: management 4,33, externen 3,76 en medewerkers 1,99) ernstig in vraag stellen.

In het voorstel van resolutie spreekt men over "aantrekkelijke werkgever" en "active recruiters". Dit vereist een grondige aanpak en bijsturing van het statuut en de arbeidsomstandigheden. Deze hervorming moet gebaseerd zijn op een correcte en marktconforme verloning, een uitvoerbaar en realistisch takenpakket, een goede afbakening tussen arbeidstijd en vrije tijd, een goede *work-life-balance*, leefbaar woon-werkverkeer (zowel in tijd als financieel), werkzekerheid, hersteld vertrouwen

et lieu de travail (tant au niveau du temps qu'au niveau financier), une sécurité d'emploi, un rétablissement de la confiance et des décisions politiques équitables qui respectent l'égalité de tous les militaires.

Conditions de travail secondaires

En ce qui concerne les conditions secondaires, de nombreuses initiatives sont déjà été prises, mais elles visaient souvent des groupes-cibles limités (par exemple l'allocation de fonction pour les volontaires, la révision de l'indemnité pour service permanent à l'étranger, la révision de la prime de bilinguisme, la prime de multilinguisme, l'indemnité vélo pour le travail en bureau satellite). D'autres initiatives comme l'indemnité communication numérique, le coefficient de calcul 1/1618 ou l'indemnité d'éloignement sont prévues pour tous les militaires, mais la plupart de ces projets ne représentent que de petites interventions en faveur du personnel qui ne résolvent pas les grands problèmes.

Rétribution

La CSC Défense a déjà signalé dans son dossier concernant la mobilisation, la charge de travail et la rétribution des militaires que le coefficient de calcul de 1/1850 (40 heures/semaine) devait être transformé en un coefficient de calcul de 1/1618 (38 heures/semaine). Ce dossier traite cependant d'une problématique beaucoup plus vaste. La CSC dénonce, d'une part, l'absence d'une loi organisant le temps de travail des militaires et prévoyant des prescriptions minimales afin de parvenir à un niveau de protection semblable à celui des autres fonctionnaires en exécution de la loi du 14 décembre 2000. D'autre part, la CSC dénonce la problématique des nombreuses heures prestées mais non rémunérées.

Les salaires des militaires sont gelés depuis 17 ans déjà. Les considérants de 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 (*Moniteur belge* du 2 avril 2003) mentionnaient déjà l'urgence et la nécessité d'une rémunération alignée sur celle du marché du travail. La CSC remet d'ailleurs en question la politique de rémunération de l'arrêté royal de 2003. Il existe en effet un déséquilibre au niveau de l'augmentation des traitements finaux de certaines catégories du personnel entre les barèmes de 1994 et ceux de 2003. Le traitement final d'un colonel a augmenté de 7,8 %, celui d'un capitaine-commandant de 11,3 % tandis que l'augmentation de celui d'un adjudant a été de 0 % (2,9 % dans le système en extinction). Cela crée un déséquilibre entre les différentes catégories du personnel en termes d'augmentation du pouvoir d'achat.

en rechtvaardige beleidsbeslissingen die de gelijkheid van alle militairen respecteren.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor wat betreft de secundaire voorwaarden werden al heel wat initiatieven genomen, maar vaak betreffen deze initiatieven uitgewerkt voor beperkte doelgroepen (bijvoorbeeld de functietoelage vrijwilligers, de herziening van de vergoeding voor vaste dienst in het buitenland, de herziening van de tweetaligheidspremie, de meertaligheidspremie, de fietsvergoeding bij satellietwerken). Andere initiatieven zoals de vergoeding digitale communicatie, de berekeningscoëfficiënt 1/1618, de verwijderingsvergoeding gelden dan weer voor alle militairen, maar de meeste van deze projecten vormen slechts kleine tegemoetkomingen naar het personeel toe, maar lossen niet de grote problemen op.

Verloning

ACV Defensie gaf in zijn dossier over de inzetbaarheid, belasting en verloning van militairen van september 2016 al aan dat de berekeningscoëfficiënt 1/1850 (40 uren/week) diende omgevormd te worden naar een berekeningscoëfficiënt 1/1618 (38 uren/week). Maar dit dossier behandelt een veel ruimere problematiek. Enerzijds klaagt ACV het ontbreken aan van een wet betreffende de organisatie van de arbeidstijd voor militairen met minimumvoorschriften om een gelijkwaardig beschermingsniveau te verkrijgen als dat van de andere ambtenaren in uitvoering van de wet van 14 december 2000. Anderzijds klaagt ACV de problematiek aan van de vele gewerkte maar niet vergoede uren.

Het loon van de militairen wordt al 17 jaar bevroren. De overwegingen van 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 (*Belgisch Staatsblad* 2 april 2003) vermeldten reeds een dringende noodzakelijkheid en de nood aan een marktconforme verloning. Het ACV stelt overigens de verloningspolitiek van het KB van 2003 in vraag. Er is immers een onevenwicht in de verhoging van de eindwedden van bepaalde categorieën van personeel tussen de barema's van 1994 en 2003. De eindwedde van een kolonel is met 7,8 % gestegen, dat van een Kapitein-Commandant met 11,3 % terwijl deze van een adjudant met 0 % gestegen is (2,9 % in uitdovend systeem). Dit creëert een onevenwicht in koopkrachtverhoging tussen de verschillende categorieën van personeel.

Le revenu des militaires est également sensiblement inférieur à celui des fonctionnaires de police ou des travailleurs du secteur privé (commission paritaire 317).

Statut BDL

La proposition de résolution traite également du recrutement sous le statut BDL. La CSC Défense considère que ce recrutement est improductif et onéreux. Actuellement, seuls les volontaires sont recrutés en appliquant intégralement le statut BDL. Il ne s'agit toutefois pas de la catégorie du personnel dans laquelle il y a d'importants excédents. Sous le statut BDL, le militaire peut servir 8 ans et ensuite encore prolonger 4 fois d'un an. Les volontaires recrutés sont pleinement conscients qu'une transition vers le cadre de carrière n'est ni aisée ni automatique. Nombreux sont ainsi ceux qui commencent à un stade précoce leur recherche d'un autre emploi intéressant qui leur offrira une plus grande stabilité à terme. Un flux de départs se manifeste dès lors déjà avant que le délai de 8 ans soit atteint par les militaires. Si la Défense recrutait sous un statut offrant une plus grande stabilité, les militaires ne devraient pas envisager de chercher un autre emploi. La Défense pourra ainsi gérer le moment du départ en créant une offre intéressante de projets de mobilité externe (autres SPF) dès qu'un militaire aura accumulé une certaine ancienneté en son sein.

La Défense externalise différentes fonctions de soutien. Ces fonctions concernent généralement des emplois sur mesure et pourraient être exercées par des militaires plus âgés.

Infrastructure et répartition géographique

La modernisation durable des quartiers militaires est absolument essentielle pour accroître l'attractivité. Les militaires ont droit à des conditions de vie correctes, la sécurité et le bien-être au travail étant à cet égard des éléments importants.

La Défense est également confrontée au problème de la mauvaise répartition des quartiers et des unités sur le territoire belge, ce qui a pour effet que nombre de militaires consacrent de nombreuses heures (temps libre) et de moyens aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Une meilleure répartition des unités et des possibilités plus structurelles de télétravailler, de travailler à domicile et de travailler sur des sites satellites peuvent rendre cette situation plus supportable. En outre, la DGHR a également la responsabilité de mener une politique de mutation tenant compte du domicile des militaires.

In vergelijking met de politiebeambten of met de private sector (paritair comité 317), moeten militairen het eveneens met een veel lager inkomen stellen.

BDL-statuu

Het voorstel van resolutie handelt ook over de werving van militairen in het BDL-statuu. ACV Defensie vindt deze werving onproductief en duur. Momenteel worden enkel vrijwilligers volledig in het BDL-statuu geworven. Dit is nochtans niet de categorie van personeel waar grote overschotten bestaan. In het BDL-statuu kan de militair 8 jaar dienen en dan nog 4 maal 1 jaar verlengen. De geworven vrijwilligers beseffen maar al te goed dat een overgang naar het beroepskader niet evident en automatisch verloopt. Daarom starten velen al vroeg met hun zoektocht naar een andere interessante job die meer werkzekerheid op termijn biedt. Hierdoor vindt reeds een uitstroom plaats voordat de militair zijn termijn van 8 jaar bereikt. Indien Defensie zou werven in een statuu met grotere werkzekerheid, dan zou de militair niet naar een andere job hoeven uit te kijken. Defensie kan dan mee het uitstroommoment sturen door een mooi aanbod te creëren aan projecten met externe mobiliteit (andere FOD's) van zodra een militair een bepaalde anciënniteit bij Defensie heeft opgebouwd.

Defensie outsourcet verschillende ondersteunde functies. Deze functies zijn doorgaans werkbaar-werk functies die zouden kunnen ingevuld worden door oudere militairen.

Infrastructuur en geografische spreiding

Het duurzaam moderniseren van de militaire kwartieren is absoluut onontbeerlijk om de attractiviteit te verhogen. Militairen hebben recht op correcte leefomstandigheden waarbij arbeidsveiligheid en welzijn op het werk belangrijke items zijn.

Defensie kampt ook met het probleem van de slechte verspreiding van kwartieren en eenheden over het Belgisch grondgebied waardoor vele militairen heel wat uren (vrije tijd) en middelen besteden aan woon-werkverkeer. Een betere verspreiding van eenheden, een meer structureel toekennen van telewerk, thuiswerk, satellietwerken kunnen dit draaglijker maken. Daarnaast heeft DGHR ook de verantwoordelijkheid om een mutatiepolitiek te voeren die rekening houdt met de woonplaats van de militair.

La politique HR actuelle testée à l'une de deux exemples pratiques

• Exemple 1: temps de travail

Depuis avril 2019, il est prévu de manière réglementaire que le personnel de BruMil (section des vols à BruMil – 15^e wing) ne doit travailler qu'une semaine sur deux, ce qui correspond à un temps de travail maximal de 32 heures par semaine. Ce dossier a été imposé aux organisations syndicales par les autorités militaires et a été mis en œuvre malgré un avis défavorable de trois organisations syndicales.

Cette réglementation contraste fortement avec les 66 heures/semaine (55 heures/semaine en tenant compte du repos nocturne) de nombreux autres militaires et avec la suppression du droit des unités qu'il n'est pas aisé de rejoindre d'autoriser leur personnel à commencer son service avant le début de l'horaire flottant réglementaire à 7 heures.

• Exemple 2: Politique familiale – Congé parental

Ce qui devait être un alignement sur la fonction publique a finalement dérapé pour se transformer en une directive que les autorités peuvent adapter avec souplesse. Pour un mois de congé parental à 1/5 réparti sur 5 mois, le militaire ne reçoit pas un jour hebdomadaire fixe, mais 20 jours ouvrables à prendre au cours des 5 mois en tenant compte de l'opérationnalité. Les deux parties peuvent à tout moment modifier le jour du congé parental. À la demande de la CSC Défense de ne plus procéder à des modifications unilatérales deux mois avant la date du congé, la DGHR a répondu en ramenant le nombre de jours ouvrables à 10. Pour les militaires qui travaillent selon un régime à 4/5, les autorités doivent communiquer trois mois à l'avance par courrier recommandé une modification du jour fixe où ils ne travaillent pas.

Initiatives et exercice de réflexion en collaboration avec les syndicats militaires?

La CSC Défense demande depuis longtemps d'élaborer et de mettre en œuvre des projets en collaboration avec les autorités militaires dès la phase initiale. Jusqu'à présent, les autorités militaires ont refusé cette collaboration. Les syndicats militaires reçoivent des dossiers complètement finalisés, dont la mise en œuvre a parfois déjà commencé et pour lesquels peu d'ajustements (et certainement pas sur le fond) sont encore possibles. Un compromis bénéficiant d'un soutien n'est nullement recherché à cet égard.

La CSC Défense a dès lors envoyé une demande d'examen à la Défense dans laquelle elle revendique

Het huidige HR-beleid getoetst aan de hand van twee praktijkvoorbeelden

• Voorbeeld 1: Arbeidstijd

Sinds April 2019 werd reglementair vastgelegd dat personeel van BruMil (afhandeling van vluchten op BruMil – 15^e wing) maar 1 op de 2 weken moeten werken, waardoor ze maximaal 32 uur per week werken. Dit dossier werd aan de vakorganisaties opgedrongen door de militaire overheid en werd gerealiseerd ondanks een ongunstig advies van 3 vakorganisaties.

Dit staat in schril contrast met de 66 urenwerkweek (55 urenwerkweek met verrekening van nachtrust) van vele andere militairen en het ontnemen van initiatiefrecht aan eenheden met een moeilijke verbinding om hun personeel toe te laten voor de reglementaire glijtijd van 07.00 uur hun dienst te starten.

• Voorbeeld 2: Gezinsbeleid – Ouderschapsverlof

Wat een aflijning op het openbaar ambt moest worden is uiteindelijk ontspoord in een voor de overheid flexibel aan te passen richtlijn. Voor 1 maand ouderschapsverlof aan 1/5 verspreid over 5 maanden krijgt de militair geen vaste dag per week, maar in de plaats 20 werkdagen om op te nemen in de loop van de 5 maanden rekening houdende met de operationaliteit. Wijzigingen aan de dag van opname zijn te allen tijde mogelijk door beide partijen. Op de vraag van ACV Defensie om geen eenzijdig genomen aanpassing meer door te voeren 2 maanden voor de opnamedatum, heeft DGHR dit herleid tot 10 werkdagen. Voor militairen die werken in de regeling van de 4/5 werkweek moet een wijziging aan hun vaste dag dat ze niet werken, van overheidszijde 3 maand op voorhand aangetekend gemeld worden.

Initiatieven en denkoefening in samenwerking met de militaire vakbonden?

ACV Defensie is al heel lang vragende partij om samen met de militaire overheid van in een beginfase projecten uit te denken en uit te werken. Tot op heden weigert de militaire overheid deze samenwerking. De militaire vakorganisaties krijgen volledig afgewerkte dossiers, waarvan soms al met de uitwerking is gestart, en waaraan nog maar weinig (zeker niet ten gronde) aanpassingen mogelijk zijn. Hierbij wordt er al helemaal niet gezocht naar een gedragen compromis.

Om die reden heeft ACV Defensie een vattingaanvraag naar Defensie gestuurd waarbij de organisatie

le droit de grève, d'une part, et un moyen de pression alternatif pour les négociations, d'autre part.

Selon la Charte sociale européenne, le droit de grève est un droit absolu pour lequel une alternative doit être proposée en raison du principe de proportionnalité, s'il est interdit légalement par les autorités, comme c'est le cas pour les militaires.

La Défense a toutefois répondu qu'un compromis n'est pas nécessaire. Le ministre a déclaré qu'il n'est pas légalement nécessaire de parvenir à un compromis entre les autorités et les syndicats et qu'en outre, les avis des syndicats ne sont pas contraignants pour celles-ci. Le ministre se réfère en l'espèce à la législation qui s'applique aux fonctionnaires et aux services de police. Il existe cependant une grande différence de traitement entre les fonctionnaires, les services de police et les militaires: les deux premiers disposent du droit de grève, contrairement aux militaires.

6. M. Hans Lejeune, représentant permanent du syndicat CGSP/ACOD Défense

Importance de la valorisation

Il convient de gérer correctement et judicieusement le personnel militaire pour pouvoir compter de manière optimale sur des personnes compétentes. Lorsque les membres du personnel militaire sont traités avec respect, ils aiment travailler à la Défense. Des membres du personnel motivés constituent un atout majeur, car ils s'investissent davantage dans leur travail. Le personnel militaire est la plus grande richesse de la Défense: l'absence d'intérêt, de reconnaissance et d'estime de la part de leurs collègues et de leur chef ne rend pas leur travail très intéressant et ne leur permet pas non plus de travailler de manière optimale.

Les militaires sont le cœur de la Défense

Sous la législature précédente, le gouvernement a procédé à des investissements colossaux en matériel majeur et a inscrit ces investissements dans une loi-programme. Afin de répondre aux besoins découlant de ce matériel neuf, une grande partie de l'infrastructure devra être modernisée.

Le personnel constitue l'un des éléments de base pour garantir une Défense de qualité. C'est précisément dans ce domaine que les principaux défis se poseront dans les années à venir, en raison des départs au sein du personnel et des difficultés de recrutement.

Les collaborateurs de la Défense sont nécessaires à la sécurité de tous et constituent la pierre angulaire

enerzijds stakingsrecht vraagt en anderzijds een alternatief drukkingsmiddel voor de onderhandelingen.

Stakingsrecht is volgens het Europees Sociaal handvest een absoluut recht waarvoor, indien de overheid dit bij wet verbiedt zoals voor de militairen, vanwege het proportionaliteitsprincipe een alternatief moet worden geboden.

Defensie antwoordde echter dat een compromis niet nodig is. Daarbij deelt de minister mee dat het wettelijk niet nodig is om tot een compromis te komen tussen de overheid en de vakorganisaties en dat bovendien de adviezen van de vakorganisaties niet bindend zijn voor de overheid. Hierbij verwijst de minister naar de wetgeving van toepassing op de ambtenaren en op de politiediensten. Er bestaat echter een groot verschil in de behandeling tussen de ambtenaren, de politiediensten en de militairen: de twee eersten hebben wel stakingsrecht, militairen niet.

6. De heer Hans Lejeune, permanent vertegenwoordiger van de vakbond CGSG/ACOD Defensie

Belang van waardering

Goed en verstandig omgaan met het militair personeel is noodzakelijk om optimaal op vakbekwame mensen te kunnen rekenen. Als men respectvol met het militair personeel omgaat vinden ze het fijn in Defensie te werken. Gemotiveerd personeel is een groot goed, want ze doen een stap extra. Het militair personeel is het grootste kapitaal binnen het departement Defensie: zonder belangstelling, erkenning en waardering, van hun collega's en hun baas, is er weinig aan en kunnen ze ook niet optimaal functioneren.

Militairen vormen de basis van Defensie

Afgelopen regeerperiode heeft de regering hard ingezet op de investeringen in het hoofdmaterieel en dit verankerd in een programmatiewet. Om te kunnen voldoen aan de behoefte die aangestuurd wordt door het nieuwe materieel, zal een groot gedeelte van de infrastructuur een *make-over* moeten ondergaan.

Een basiselement voor het vormen van een degelijke Defensie is personeel. Net in dit domein situeren zich de komende jaren de grootste uitdagingen ten gevolge de uitstroom van het personeel en de moeizame rekrutering.

De medewerkers van Defensie zijn noodzakelijk voor ieders veiligheid en zijn het grootste kapitaal voor de

de la sécurité de notre pays. La question est de savoir combien cela peut coûter.

Vague de départs à la Défense

Au cours de la carrière militaire, quatre moments ou facteurs font que ce phénomène de départ est particulièrement présent.

Le premier moment est l'instruction et le stage du candidat militaire (le nombre de départs étant traduit par ce qu'on appelle le taux d'attrition). Ce phénomène trouve essentiellement son origine dans les faux espoirs que nourrit le candidat à propos de sa carrière militaire, dans la confrontation trop brutale avec la réalité de la profession militaire, dans la distance entre le domicile et le lieu de travail, dans la vétusté des infrastructures et dans l'attractivité du marché du travail en dehors de la Défense.

Un deuxième facteur est le statut BDL, qui permet aux militaires de partir après huit ans.

Un troisième moment est la tranche d'âge comprise entre 25 et 40 ans. Les collaborateurs de cette tranche d'âge sont séduits par l'attractivité du marché du travail et la charge de travail actuelle les conforte évidemment encore plus dans leur choix de quitter la Défense. Les incertitudes auxquelles ils font face les incitent évidemment à chercher un autre emploi. Le dossier des pensions, la fermeture éventuelle de casernes, la réorganisation des services et des unités jouent aussi un rôle prépondérant lorsqu'ils comparent leurs conditions de travail avec celles d'un autre emploi.

Les militaires qui partent d'office à la retraite constituent le quatrième facteur. Ces départs ne sont naturellement pas inattendus.

L'état-major de la Défense veut évidemment endiguer ces vagues de départs. Mais les solutions proposées ne sont que temporaires.

La phase de recrutement et l'instruction visent principalement à mater les candidats. Aucune solution structurelle n'existe en raison des restrictions financières.

En ce qui concerne le statut BDL, la prolongation de la durée de ce statut a permis une amélioration de la situation. Sa durée a dans un premier temps été prolongée de quatre ans et sera prochainement prolongée de quatre années supplémentaires, si bien que ce problème pourra être relégué au second plan.

veiligheid van ons land. De vraag is hoeveel dat mag kosten?

Uitstroom Defensie

Er zijn vier momenten of factoren tijdens de militaire loopbaan, waarbij dit gegeven opvallend aanwezig is.

Een eerste moment is bij de opleiding en stage van de kandidaat militair, het zogenaamde personeelsverloop. Dat verloop wordt voornamelijk gestimuleerd door verkeerde verwachtingen die de kandidaat heeft over zijn militaire loopbaan, een te harde confrontatie met het militaire beroep, de afstand woon-werkverkeer, verouderde infrastructuur en een aantrekkelijke arbeidsmarkt buiten Defensie.

Een tweede factor is het statuut BDL, waarbij de militair na acht jaar kan vertrekken.

Een derde moment is de leeftijd van 25 tot 40 jaar. Deze medewerkers worden aangezogen door de aantrekkelijke arbeidsmarkt en de huidige werkdruk geeft hen uiteraard nog een extra duwtje in de rug om tot het besluit te komen Defensie te verlaten. Uiteraard spelen de onzekerheden waarmee zij geconfronteerd worden mee in het uitkijken naar andere tewerkstelling. Daarbij spelen het pensioendossier, het al of niet sluiten van kwartieren, de reorganisatie van diensten en eenheden sterk mee in het vergelijkingsproces naar ander werk.

Een vierde factor zijn de militairen die ambtshalve op pensioen gaan. Deze grote uitstroom is natuurlijk niet onverwacht.

Vanzelfsprekend wil de Defensiestaf hieraan een halt toeroepen. Maar de aangedragen oplossingen zijn niet meer dan voorlopig opklapwerk.

In de aanwerving en de vorming houdt men zich voornamelijk bezig met het bepalen van de kandidaten. Er is geen enkele doorgedreven oplossing aangezien men botst op financiële beperkingen.

Voor het BDL-statuuut heeft men soelaas gevonden in het verlengen van het statuut. Eerst met vier jaar, en binnenkort zal men vragen om er nog eens vier jaar bij te doen zodat het probleem vooruit kan worden geschoven.

S'agissant du départ des collaborateurs appartenant à la tranche d'âge susmentionnée, la seule option possible est de mener une politique de dissuasion prévoyant des obstacles qui retardent ou compliquent leur départ éventuel.

Le dernier groupe mentionné est composé de personnes qui prendront leur retraite dans les années à venir. Il est évidemment impossible de les retenir, mais les encourager à rester plus longtemps, au sein du cadre de réserve, est une autre solution qui permettrait de ne pas réduire trop rapidement les effectifs de la Défense.

Éventail de solutions

L'analyse ci-dessus montre que la Défense fait face à des défis de taille. Dans le même temps, le futur gouvernement devra fournir des efforts considérables pour assainir les finances publiques.

Il existe toutefois bel et bien une solution pour relever ces défis: fixer les objectifs adéquats au plus haut niveau et parvenir à élaborer une vision unanimement partagée à propos de l'avenir de la Défense.

Un premier objectif à atteindre est de prévoir un budget stable pour la Défense. L'actuelle érosion progressive de son budget ne lui permet pas de préparer correctement l'avenir et encore moins de construire cet avenir. Le budget de la Défense pourrait correspondre à un certain pourcentage du produit intérieur brut (PIB) pour la période allant jusqu'à 2030. Tout le monde au sein de la Défense sait que la Belgique ne pourra pas atteindre dans les délais prévus la norme de 2 % du PIB fixée par l'OTAN. Mais le budget actuel est bien inférieur à cet objectif fixé par l'OTAN. Un effort modeste allant dans la bonne direction signifiera déjà beaucoup pour la Défense.

Le deuxième objectif doit être de trouver, dans le cadre de ce budget, une manière de financer les initiatives proposées, de sorte que les initiatives visant à rendre le statut pécuniaire de la profession militaire et de ses spécialités plus conforme au marché gagnent en importance. L'adoption d'une approche intégrée produira un effet sur les différents facteurs entraînant les départs.

Pour ce faire, il convient d'être attentif à sept domaines: le pouvoir d'achat, les indemnités, le statut, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la gestion de la carrière, l'emploi et le bien-être.

Pouvoir d'achat

Depuis plus de 25 ans, une augmentation générale des salaires figure en tête de la liste des revendications de

Om de uitstroom van die medewerkers op tussenleeftijd te bestrijden, kan men alleen maar een ontradingspolitiek voeren met hindernissen die een mogelijke uitstap vertragen of bemoeilijken.

De laatste groep zijn zij die de komende jaren op pensioen gaan. Tegenhouden is uiteraard niet mogelijk, maar hen aanmoedigen om langer te blijven, in het reservekader, is weerom een manier om de getalsterkte niet te snel te doen slinken.

Waaier aan oplossingen

Uit voorgaande analyse blijkt dat Defensie geconfronteerd wordt met bijzonder grote uitdagingen. Tegelijk zal de toekomstige regering bijzonder grote inspanningen moeten leveren om de overheidsfinanciën te saneren.

Toch is er wel degelijk een oplossing voor deze uitdagingen voor zover men op het hoogste niveau de juiste objectieven wil stellen en komen tot een algemeen aanvaarde visie over de toekomst van Defensie.

Een eerste objectief is een stabiel budget voor Defensie. De actuele gestage erosie van het budget laat niet toe op een correcte wijze de toekomst voor te bereiden, laat staan die toekomst uit te bouwen. Het Defensiebudget zou kunnen bepaald worden als een percentage van het Bruto Binnenlands Product (BBP) voor de periode tot 2030. Iedereen bij Defensie weet dat de NAVO-norm van 2 procent, binnen het voorziene tijdsbestek in België niet haalbaar is. Maar het huidige budget ligt ver onder deze NAVO-doelstelling. Een bescheiden inspanning in de goede richting zal al heel veel betekenen voor Defensie.

Het tweede objectief moet zijn om binnen dit budget ruimte te zoeken voor de vele voorgestelde initiatieven, waarbij het meer marktconform maken van het pecuniair statuut van het militair beroep en haar specialiteiten een belangrijk gegeven wordt. Een geïntegreerde aanpak zal een effect hebben op de verschillende factoren van uitstroom.

Hiervoor moet er gewerkt worden op zeven domeinen: koopkracht, vergoedingen, statuut, *work-life-balance*, loopbaanbeheer, tewerkstelling en welzijn.

Koopkracht

Een algemene loonsverhoging prijkt al meer dan 25 jaar bovenaan de eisenbundel van ACOD en vakantiegeld

la CGSP-ACOD. Le montant du pécule de vacances et de la prime de fin d'année doit correspondre au montant du traitement mensuel. Après 45 ans, une augmentation salariale biennale doit être prévue.

Indemnités

Il faut aligner les indemnités versées pour le travail effectué le week-end sur celles de la police fédérale. Il faut instaurer une indemnité de déplacement, une allocation de fonction "2.0", une indemnité de multilinguisme, une indemnité de repas couvrant la totalité du montant des repas pris à l'étranger ainsi qu'une indemnité pour les tâches cumulées.

Statut

Le régime de pension actuel doit être maintenu, ce qui sera d'ailleurs bénéfique pour l'attractivité des emplois. Les recrutements doivent se faire par nomination statutaire et pas par le biais du statut BDL, qui n'offre pas une sécurité d'emploi suffisante.

Afin de limiter le nombre de départs de spécialistes et d'experts, des parcours de carrière distincts prévoyant des rémunérations conformes au marché peuvent constituer une solution.

Tous ces éléments devront reposer sur un système d'évaluation efficace et de qualité.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Il s'agit notamment de la réduction du temps de travail, des garanties en matière de temps de travail en ce qui concerne le volet "service normal" et de l'octroi de jours de voyage pour compenser les longs déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Gestion des carrières

Faciliter le passage du statut BDL au régime statutaire et la mobilité externe vers la fonction publique, prévoir la reconnaissance des certificats et des brevets militaires ainsi que l'organisation, au sein de la Défense, d'une formation de base et d'une expérience professionnelle pour la police fédérale, les services d'incendie et la protection civile.

Emploi

Occuper au maximum les collaborateurs à proximité de leur domicile.

en eindejaarstoelage dienen overeen te stemmen met een maandwedde. Na de leeftijd van 45 jaar dient er een tweejaarlijkse verhoging te zijn.

Vergoedingen

Weekendvergoeding op eenzelfde niveau als bij de Federale Politie, er moet een woon-werktijd vergoeding komen, een functietoelage "2.0.", een meertaligheidspremie, een maaltijdvergoeding buitenland aan 100 percent evenals een vergoeding voor cumultaken.

Statuut

Het huidige pensioenstelsel dient behouden te blijven, wat trouwens de attractiviteit ten goede zal komen. De wervingen moeten statutair gebeuren en niet volgens BDL wat onvoldoende zekerheid biedt.

Om de uitstroom van specialisten en deskundigen in te perken, kunnen aparte loopbaansporen met een marktconforme verloning een oplossing bieden.

Dit alles dient gedragen te worden door een efficiënt en gedegen evaluatiesysteem.

Work-life balance

Dit omhelst arbeidsduurvermindering, arbeidsduurbescherming in de deelstand "normale dienst" en toekenning van reisdagen ter compensatie van de grote afstand woon-werkverkeer.

Loopbaanbeheer

Overgang van BDL naar statutair, interne en externe mobiliteit naar het openbaar ambt vergemakkelijken, erkenning van militaire getuigschriften en brevetten, de organisatie van een basisopleiding en beroepservaring binnen Defensie voor de Federale Politie, brandweer en civiele bescherming.

Tewerkstelling

Maximale tewerkstelling in de nabijheid van de woonplaats.

Bien-être

Prévoir la gratuité des boissons pendant les heures de travail, la gratuité de la nourriture pour tous ceux qui sont obligatoirement internes et une rénovation durable des lieux de travail et des infrastructures pour remédier à l'état déplorable de ceux-ci. Prévoir de plus petites rotations pour les opérations à l'étranger dans leur ensemble et rendre les avantages plus accessibles.

Externalisation

La tendance à l'externalisation augmente la pression sur les militaires opérationnels, étant donné que les effectifs diminuent mais que le déploiement opérationnel reste identique. Cette tendance perturbe ainsi l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ce qui entraîne encore plus de départs, créant ainsi un cercle vicieux.

Conclusion

Ces dernières années, le personnel de la Défense a été fortement mis à contribution en raison des réductions budgétaires. Il faut que la Défense redevienne un employeur attrayant et fiable. La Défense doit être une organisation visible dans la société, capable d'attirer et de retenir des recrues. Pour ce faire, la Défense, ou les autorités politiques, devront réaliser des efforts supplémentaires.

Il importe de disposer d'une convention collective de travail de qualité et compétitive pour atteindre ces objectifs. Il devra s'agir d'un accord permettant à la Défense d'attirer des recrues et de les retenir.

7. M. Roger Housen, représentant du syndicat militaire ACMP-CGPM

Situation actuelle du personnel de la Défense

Au cours des cinq prochaines années, les effectifs militaires de la Défense, qui sont actuellement de 26 000 personnes, passeront sous la barre des 20 000 militaires disponibles. En outre, dans la structure actuelle, quelque 5 000 postes ne sont pas occupés et ce sera toujours le cas en 2025. Cela aura de graves conséquences sur l'opérationnalité et la capacité opérationnelle de l'armée ainsi que sur les obligations de la Belgique sur la scène internationale (par exemple au sein de l'OTAN).

Cette réduction n'est pas seulement due à la vague des départs à la pension, elle s'explique aussi par la fuite des cerveaux observée ces dernières années, une tendance qui devrait se poursuivre. Chaque année, jusqu'à 700 militaires âgés de 30 à 40 ans quittent l'armée à leur demande; c'est un phénomène récent et directement

Welzijn

Gratis drank tijdens de werkuren, gratis voeding voor alle verplichte internen en duurzame renovatie van de werkplaatsen en infrastructuur om een einde te maken aan de schrijnende toestanden dat vlak. Kleinere rotaties buitenlandse operaties in het grote geheel en *benefits* toegankelijker maken.

Outsourcing

Door de tendens naar outsourcing verhoogt de druk op de operationele militairen aangezien de populatie krimpt maar de operationele inzet gelijk blijft. De aldus verstoorde *work-life-balance* leidt dan weer tot een grotere uitstroom, zodat er een vicieuze cirkel ontstaat.

Besluit

De afgelopen jaren is er door bezuinigingen veel gevraagd van de medewerkers van Defensie. Het vertrouwen in Defensie als een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever moet worden hersteld. Defensie moet een in de samenleving zichtbare organisatie zijn, die mensen weet aan te trekken en te behouden. Hiertoe moeten Defensie, of de politieke autoriteiten, extra inspanningen verrichten.

Een goede en concurrerende cao is belangrijk om deze doelen te bereiken. Het moet een akkoord zijn dat ertoe bijdraagt dat mensen graag bij Defensie willen komen en blijven werken.

7. De heer Roger Housen, vertegenwoordiger van de militaire vakbond ACMP-CGPM

Huidige personeelssituatie Defensie

De komende vijf jaar zal de militaire getalsterkte bij Defensie van de huidige 26 000 onder de 20 000 beschikbare militairen zakken. Bovendien zijn in de huidige structuur zowat 5 000 posten niet bezet en ook in 2025 zal dit nog steeds het geval zijn. Dit zal zware gevolgen hebben voor de operationaliteit en paraatheid van het leger evenals voor de verplichtingen van België in internationaal verband (bijvoorbeeld binnen de NATO).

Deze afbouw is niet uitsluitend aan de pensioengolf te wijten maar ook aan de *brain drain* van de voorbije jaren die zich wellicht nog zal verderzetten. Jaarlijks verlaten tot 700 militairen tussen de dertig en de veertig jaar op eigen aanvraag het leger; dit is een recent fenomeen en staat rechtstreeks in verband met de malaise binnen

lié au malaise au sein de la Défense. Cela affecte le pivot opérationnel de la Défense; aucune entreprise ou organisation ne peut se le permettre.

De plus, cette future réduction des effectifs est irréversible, même avec les mesures proposées, qui constituent néanmoins un projet bien réfléchi et réussi.

Cela signifie que, d'ici 2025, la Belgique reculera, au sein de l'OTAN, à l'avant-dernière place au classement du nombre de soldats pour 1 000 habitants. Cela a un impact direct sur les effectifs susceptibles d'être déployés dans et hors de nos frontières.

Il ressort par ailleurs d'une enquête internationale, à laquelle la Belgique a pris part, que la sécurité de l'emploi est la première préoccupation des jeunes à la recherche d'un emploi, alors que la proximité du lieu de travail ne vient qu'en huitième position. On peut donc se demander si toutes les mesures de *re-engineering* géographique du Plan de transformation sont bien utiles.

Quatre priorités stratégiques pour l'ACMP-CGPM

- Des mesures d'amélioration pour le personnel actuel, afin d'endiguer la fuite des cerveaux. À cet égard, il convient d'éviter à tout prix que les autorités organisent elles-mêmes une concurrence salariale entre la Défense et d'autres services de sécurité publics (police, service d'incendie, protection civile).

- Des mesures en faveur des futurs militaires, grâce auxquelles la Défense pourra faire la différence sur le marché du recrutement: notamment le logement, un soutien actif des partenaires et des aides financières.

- Un accroissement du soutien dont jouit la Défense parmi la population belge: notamment en partageant du personnel en pénurie avec le monde économique et d'autres services publics, en créant des activités complémentaires techniques au sein de la Défense en faveur d'étudiants universitaires, en permettant l'enseignement en alternance et en poursuivant le développement de l'École royale militaire en un centre d'expertise de la sécurité publique.

- Un équilibre et une équivalence accrus dans les relations entre les autorités et les partenaires sociaux.

B. Questions et observations des membres

M. Albert Vicaire (Ecolo-Groen) s'étonne que la Défense ait demandé à Actiris de ne trouver des candidats

Defensie. Dit raakt de operationele ruggengraat van Defensie; geen enkele onderneming of organisatie kan zich dit permitteren.

Deze toekomstige afbouw van de getalsterkte is bovendien onomkeerbaar, ook niet met de huidige voorliggende maatregelen die nochtans een doordacht en geslaagd project vormen.

Dit betekent dat België binnen de NAVO in de rangorde van het aantal militairen per 1 000 inwoners tegen 2025 zal zakken naar de voorlaatste plaats. Dit heeft een rechtstreekse impact op het aantal voor buitenlandse en binnenlandse missies beschikbare manschappen.

Uit een internationale enquête waaraan ook België heeft meegewerkt, blijkt overigens dat voor werkzoekende jongeren werkzekerheid op nummer één staat, maar nabijheid van de werkplaats slechts op acht. Vandaar dat men zich de vraag kan stellen of alle maatregelen van geografische *re-engineering* in het Transformatieplan wel even nuttig zijn.

Vier beleidsprioriteiten voor ACMP

- Verbeteringsmaatregelen voor het huidige personeel, teneinde de *brain drain* te stoppen. Daarbij moet absoluut worden vermeden dat de overheid zelf loonconcurrentie organiseert tussen Defensie en andere publieke veiligheidsdiensten (politie, brandweer, civiele bescherming ...).

- Maatregelen voor toekomstige militairen, waarmee Defensie het verschil kan maken op de rekruteringsmarkt: o.m. woongelegenheden, actieve partnerondersteuning en allerhande financiële tegemoetkomingen.

- Verhoging van het draagvlak van Defensie binnen de Belgische samenleving: o.m. door het delen van schaars personeel met het bedrijfsleven en andere overheden, het creëren van technische bijbanen binnen Defensie voor universiteitsstudenten, de mogelijkheid van duaal leren en de verdere uitbouw van de KMS tot een expertisecentrum voor maatschappelijke veiligheid.

- Meer evenwicht en evenwaardigheid in de verhouding tussen overheid en sociale partners.

B. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Albert Vicaire (Ecolo-Groen) is verwonderd dat Defensie maar een veertigtal vacatures heeft gevraagd

que pour une quarantaine de postes vacants. Le nombre de postes vacants proposés au VDAB et au FOREM est-il du même ordre de grandeur?

M. Hugues Bayet (PS) souligne que le PS souhaite une véritable politique stratégique des ressources humaines à l'armée. Bien que les relations entre les organismes pour l'emploi et l'armée soient positives, un certain nombre d'éléments peuvent encore être améliorés.

L'intervenant demande dès lors quels sont exactement les obstacles. S'agit-il de problèmes administratifs, de l'absence de volonté proactive de l'armée de coopérer, ou est-ce simplement un manque de volonté politique?

Une autre question est de savoir si les propositions des bureaux de l'emploi visant à améliorer la coopération ont déjà été discutées avec la Défense? L'état-major général avait déjà souligné qu'il serait difficile d'engager 2 400 nouvelles recrues au cours des cinq prochaines années. Les organismes pour l'emploi disposent-ils d'une liste des professions en pénurie par fonction? Ils pourraient apporter une valeur ajoutée à ce niveau.

Comment les organismes peuvent-ils aider l'armée à sensibiliser les jeunes, en particulier dans le Hainaut et à Bruxelles, et les inciter à choisir une carrière dans l'armée?

Le PS est assez réticent à l'égard de l'externalisation, d'autant plus qu'il n'y a jamais eu d'évaluation des expériences d'externalisation. Pour les fonctions non combattantes, les agences peuvent fournir des formations et accroître l'intérêt des civils pour l'armée.

L'armée souscrit-elle au principe selon lequel tous les jeunes de moins de 25 ans doivent bénéficier d'une sécurité en matière de travail, de formation continue, de stage. Les agences ont-elles des propositions prêtes à l'emploi à ce sujet? Quels sont les problèmes potentiels à cet égard? Pourquoi tant de jeunes quittent-ils l'École militaire royale, ce qui coûte à l'armée 35 millions par an?

La Défense affirme qu'il n'y a pas de discrimination dans l'armée. Qu'en pensent les agences, notamment en ce qui concerne la formation des jeunes?

M. Hendrik Bogaert (CD&V) demande la ventilation par province du nombre de personnes travaillant pour la Défense. On peut supposer qu'environ 3 000 personnes par province sont employées par la Défense; ce chiffre n'est que de 1 000 pour le Brabant wallon et Bruxelles. Quelles en sont les raisons?

aan Actiris. Is het aantal werkaanbiedingen bij de VDAB en FOREM van dezelfde grootorde?

De heer Hugues Bayet (PS) wijst erop dat de PS een echt strategisch HR-beleid beoogt bij het leger. Hoewel de relaties tussen de werkgelegenheidsinstanties en het leger positief zijn, zijn er nog een aantal elementen die kunnen worden verbeterd.

Daarom vraagt de spreker wat nu juist de belemmeringen zijn. Gaat het om administratieve problemen, het gebrek aan proactieve wil tot samenwerken van het leger of is het enkel een tekort aan politieke wil?

Een bijkomende vraag is of de voorstellen van de werkgelegenheidsbureaus om de samenwerking te verbeteren al met Defensie werden besproken? De generale staf had er al op gewezen dat het moeilijk is om de volgende vijf jaar 2 400 nieuwe rekruten aan te werven. Bezitten de werkgelegenheidsinstanties een lijst met knelberoepen per functie? Daar zouden de instanties een meerwaarde kunnen bieden.

Hoe kunnen de instanties het leger helpen om jongeren te sensibiliseren, vooral dan in Henegouwen en Brussel, en te doen kiezen voor een loopbaan bij het leger?

De PS is een koele minnaar van uitbesteding temeer daar er nooit een evaluatie werd gemaakt van de ervaringen met de uitbesteding. Voor non-combattante functies kunnen de agentschappen opleidingen geven en de interesse van burgers in het leger doen toenemen.

Gaat het leger akkoord met het principe dat aan alle jongeren onder de 25 jaar een zekerheid moet worden gegeven op werk, continue vorming, stage. Hebben de agentschappen daar kant-en-klare voorstellen over? Welke zijn de mogelijke problemen hiermee? Waarom verlaten zoveel jongeren de Koninklijke militaire school wat het leger jaarlijks 35 miljoen kost?

Defensie beweert dat er geen discriminatie is in het leger. Wat denken de agentschappen, zeker met betrekking tot de vorming van jongeren, daarover?

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) vraagt de verdeling per provincie van het aantal personen dat bij Defensie werkt. Men kan ervan uitgaan dat er ongeveer 3 000 personen per provincie bij Defensie tewerk zijn gesteld enkel voor Waals-Brabant en Brussel zijn er maar een 1 000 tewerkgesteld bij Defensie. Wat zijn de redenen hiervoor?

Mme Nadia Moscofu (PVDA-PTB) aimerait connaître les statistiques du nombre de personnes qui veulent travailler pour l'armée et qui, en fin de compte, ne le font pas. Quelles en sont les raisons?

M. Tim Vandenput (Open Vld) demande si la distance entre le domicile et la caserne est ressentie comme un obstacle ou un point positif pour commencer à travailler à la Défense.

En ce qui concerne la situation à Bruxelles, on compte environ 90 000 chômeurs, dont 80 % sont d'origine allochtone. Actiris peut-il indiquer comment déboucher sur une situation *win-win*, étant donné que la Défense recherche une main-d'œuvre reflétant la composition de la société belge actuelle? Actiris dispose-t-il d'un plan d'action spécifique à cet effet?

Est-il vrai que 50 000 des 90 000 demandeurs d'emploi à Bruxelles ne maîtrisent pas le français, le néerlandais ou l'anglais? La maîtrise de la langue est une condition préalable pour être engagé quelque part et certainement à la Défense. Comment ces personnes sont-elles activées sur le marché du travail? C'est non seulement une question de langue, mais aussi de sécurité sur le lieu de travail.

Ne serait-il pas judicieux de créer une organisation virtuelle pour la Défense dont les besoins sont les mêmes sur l'ensemble du territoire?

M. Peter Buysrogge (N-VA), président, fait remarquer à propos de la dernière remarque qu'il existe de grandes différences entre les marchés du travail des différentes régions.

M. Hugues Bayet (PS) constate qu'il ressort des exposés que la proposition de résolution à l'examen est nécessaire pour permettre à l'armée de remplir correctement ses missions à l'avenir, tant à l'intérieur de nos frontières qu'à l'étranger.

Les rémunérations, les pensions, les contrats BDL et l'externalisation à l'armée sont des points qui doivent retenir l'attention. Par exemple, aucune étude n'a encore été réalisée sur l'externalisation et il n'a donc pas encore été démontré que des entreprises privées fonctionnent mieux que le personnel de l'armée.

La proposition de résolution pourrait être complétée par la demande d'améliorer la communication entre l'état-major militaire et la base.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) wenst de statistieken te kennen van het aantal personen die bij het leger willen werken en die dit uiteindelijk niet doen. Wat zijn daar de redenen voor?

De heer Tim Vandenput (Open Vld) informeert of de afstand tussen de woonplaats en de kazerne als een obstakel of een positief punt wordt aangevoeld om bij Defensie te gaan werken.

Met betrekking tot de situatie in Brussel zijn er ongeveer 90 000 werklozen waarvan tachtig procent van allochtone origine is. Kan Actiris aangeven op welke wijze daaruit een win-winsituatie kan ontstaan gezien Defensie op zoek is naar arbeidskrachten waarbij een beeld wordt gegeven van de samenstelling van de huidige Belgische samenleving. Heeft Actiris daar een specifiek actieplan voor?

Is het waar dat 50 000 van de 90 000 werkzoekenden in Brussel de taal Frans, Nederlands of Engels, niet machtig zijn? Taal is voor elke werkplaats en zeker voor Defensie een noodzakelijke voorwaarde om tewerkgesteld te kunnen worden. Hoe worden die personen geactiveerd op de arbeidsmarkt? Dit heeft niet enkel te maken met taal maar ook met veiligheid op de werkvloer.

Zou het niet oordeelkundig zijn om een virtuele organisatie te maken voor Defensie waarvan de noden dezelfde zijn op het hele grondgebied?

Voorzitter Peter Buysrogge (N-VA) merkt op dat met betrekking tot de laatste opmerking grote verschillen bestaan tussen de arbeidsmarkten van de verschillende regio's.

De heer Hugues Bayet (PS) stelt vast dat blijkt uit de uiteenzettingen dat het voorstel van resolutie nodig is om het leger in staat te stellen in de toekomst zijn taken, zowel in binnen-als in buitenland nog naar behoren te kunnen vervullen.

De verloning, de pensioenen, de BDL-contracten en de uitbesteding in het leger zijn noodzakelijke aandachtspunten. Er is bijvoorbeeld nog geen studie gemaakt over de uitbesteding en er is dus nog niet aangetoond dat privébedrijven beter werken dan het personeel van het leger.

Het voorstel van resolutie kan nog worden aangevuld met de vraag om de communicatie tussen de militaire staf en de basis te verbeteren.

Le membre remercie les syndicats pour leurs recommandations et les invite à alimenter encore davantage le débat parlementaire.

Les orateurs peuvent-ils expliciter davantage les obligations internationales de l'armée?

Mme Annick Ponthier (VB) trouve utile d'avoir reçu une description aussi claire et concrète de la réalité du terrain, tant de la part des agences pour l'emploi que des syndicats. L'objectif de ce débat est d'obtenir une synergie et une coopération avec et entre tous les partenaires afin de développer des stratégies concrètes. Des propositions sur la décentralisation ont déjà été formulées. Quelles propositions les syndicats peuvent-ils formuler pour améliorer la coopération entre la Défense et l'enseignement?

Le représentant de l'ACMP/CGPM, qui a évoqué les éventuelles conséquences graves pour l'avenir de la Défense, notamment en ce qui concerne le respect des obligations internationales, pourrait-il préciser son propos?

Les orateurs peuvent-ils donner leur avis sur la proposition de l'équipe de transition? Les préoccupations de l'armée en général y sont-elles suffisamment prises en compte?

M. Hendrik Bogaert (CD&V) demande aux orateurs de revenir sur la problématique de la fin de carrière. Comme dans d'autres secteurs des services publics, chaque année de carrière supplémentaire est avantageuse pour notre système de sécurité sociale. Les syndicats de l'armée sont-ils disposés à accueillir favorablement des propositions en ce sens?

Une proposition obligeant les militaires à travailler jusqu'à un certain âge et octroyant une prime pour chaque année de service supplémentaire pourrait-elle être acceptable? En Suède, un système de ce type produit des résultats positifs et les intéressés travaillent beaucoup plus longtemps. Le marché du travail a en effet besoin de plus de personnes prêtes à travailler.

Mme Nadia Moscofu (PVDA-PTB) fait observer que la problématique évoquée concerne tous les salariés du secteur public et pas seulement les travailleurs de la Défense. Il y a lieu d'améliorer leur statut alors que la politique actuelle a plutôt tendance à le vider de sa substance.

Het lid dankt de vakorganisaties voor hun aanbevelingen en nodigt hen uit om nog meer input te geven voor het parlementair debat.

Kunnen de sprekers nog dieper ingaan op de internationale verplichtingen van het leger?

Mevrouw Annick Ponthier (VB) vindt het nuttig om zowel van de werkgelegenheidsagentschappen als van de vakbonden een zo duidelijke en concrete beschrijving van de realiteit van het terrein te hebben gekregen. Het doel van dit debat is om tot een synergie en een samenwerking met en tussen alle partners te komen om concrete strategieën uit te werken. Er werden reeds voorstellen geformuleerd over decentralisering. Welke voorstellen kunnen de vakorganisaties formuleren om de samenwerking tussen Defensie en onderwijs te verbeteren?

Kan de vertegenwoordiger van ACMP die wees op de mogelijke ernstige gevolgen voor de toekomst van Defensie onder meer met betrekking tot het voldoen aan de internationale verplichtingen dieper ingaan op zijn opmerking?

Kunnen de sprekers hun idee geven over het voorstel van het transitieteam? Gaat er voldoende aandacht naar de bezorgdheden van het leger in het algemeen?

De heer Hendrik Bogaert (CD&V) vraagt de sprekers dieper in te gaan op de eindeloopbaanproblematiek. Zoals in andere sectoren van de openbare diensten biedt elk jaar langer werken voordeel aan het sociale zekerheidssysteem. Zijn de legervakbonden bereid om voorstellen in die zin positief te onthalen?

Zou een voorstel waarbij in het leger verplicht tot een bepaalde leeftijd zou moeten worden gewerkt en dat elk bijkomend jaar dat er wordt gewerkt een bonus oplevert aanvaardbaar kunnen zijn? In Zweden levert een dergelijk systeem positieve resultaten op en blijven mensen veel langer werken. De arbeidsmarkt heeft immers meer werkwilligen nodig.

Mevrouw Nadia Moscofu (PVDA-PTB) merkt op dat de problematiek die werd behandeld alle werknemers van de openbare sector aanbelangen en niet alleen de werknemers van Defensie. Het is zaak het statuut te verbeteren terwijl het huidige beleid dit statuut eerder uitholt.

La retraite est un autre sujet de préoccupation. Comment ce type de travail peut-il être effectué plus longtemps? La liste des métiers pénibles n'a pas encore été établie.

Le PVDA-PTB s'oppose à la sous-traitance dans la mesure où celle-ci entraîne une privatisation de l'armée incompatible avec une vision démocratique de la société.

L'intervenante s'étonne que les militaires ne disposent pas du droit de grève. L'examen de ce point peut-il être approfondi?

L'intervenante estime que le débat relatif à la gestion des ressources humaines à l'armée est important et doit rester inscrit à l'ordre du jour de la commission.

M. Peter Buysrogge (N-VA) indique que les membres des forces spéciales éprouvent des difficultés à souscrire des assurances vie et des assurances solde restant dû. Des initiatives sont-elles actuellement prises pour remédier à ce type de problèmes?

Plusieurs orateurs ont évoqué l'écart salarial avec d'autres professions de la sécurité comme la police et les agents de sécurité. Les salaires n'évoluent pas à la Défense alors qu'à la police, ils ont été actualisés. Existe-t-il une étude indépendante globale consacrée au paquet salarial, incluant les primes supplémentaires, qui le compare avec d'autres métiers?

C. Réponses

M. Wim Adriaens, directeur général du VDAB, souligne qu'il existe actuellement une bonne collaboration avec la Défense. Au sein du comité de programmation, il y a une bonne concertation sur l'accord de coopération. Dans ce cadre, tous les points sont abordés. Il convient d'être encore plus prêts à examiner davantage de possibilités et à les mettre en pratique. Pour cela, il faut cependant disposer d'un budget suffisant. En tant qu'autorité budgétaire, le Parlement a la tâche importante de veiller à ce que l'on prévienne suffisamment de moyens pour les formations qui constituent en effet le cœur de la politique de recrutement. Les agences collaborent bien avec la Défense qui est vraiment disposée à essayer de nouvelles choses.

Les fonctions critiques sont, comme sur le marché du travail civil, les fonctions techniques.

En Flandre, l'attractivité de l'armée ne pose pas problème. À chaque salon de l'emploi à laquelle participe le VDAB, tant la police que la Défense suscitent de l'intérêt.

Het pensioen is een volgend aandachtspunt, want hoe kan men dit soort werk langer uitvoeren. De lijst van de zware beroepen werd nog niet vastgesteld.

PVDA-PTB is tegen uitbesteding gekant want dit leidt tot een privatisering van het leger wat niet overeenkomt met het democratisch maatschappijbeeld.

De spreekster is verwonderd over het feit dat militairen geen stakingsrecht hebben. Kan daar dieper op worden ingegaan?

De spreekster vindt dat het debat over het HR-beleid bij het leger belangrijk is en op de agenda van de commissie moet blijven.

De heer Peter Buysrogge (N-VA) wijst erop dat de leden van de *Special forces* problemen zouden ondervinden om levensverzekeringen en schuldsaldo verzekeringen af te sluiten. Worden er momenteel initiatieven ondernomen om dit soort problemen op te lossen?

Meerdere sprekers verwezen naar de loonsverhouding met andere veiligheidsberoepen zoals bij de politie en veiligheidsagenten. De lonen bij Defensie evolueren niet terwijl de lonen bij de politie wel aangepast worden. Bestaat er een onafhankelijke overzichtsstudie over het loonpakket, met inbegrip van bijkomende premies en dit in verhouding met de lonen van andere beroepen?

C. Antwoorden

De heer Wim Adriaens, directeur-generaal van de VDAB attendeert erop dat er momenteel een goede samenwerking is met Defensie. In het programmatiecomité wordt goed overlegd over de samenwerkingsovereenkomst. In dit kader wordt ingegaan op alle punten. Het is zaak om nog meer bereid te zijn meer mogelijkheden te onderzoeken en die dan ook in de praktijk om te zetten. Daarvoor is echter voldoende budget nodig. Het Parlement heeft als budgetautoriteit een belangrijke taak om ervoor te zorgen dat er voldoende middelen ter beschikking worden gesteld voor opleidingen die immers de kern zijn van een wervingsbeleid. De agentschappen werken goed samen met Defensie die een grote bereidheid hebben om nieuwe zaken uit te proberen.

De knelpuntfuncties zijn zoals op de civiele arbeidsmarkt de technische functies.

In Vlaanderen is er geen probleem met betrekking tot de aantrekkelijkheid van het leger. Op elke jobbeurs waar VDAB aan deelneemt is er interesse zowel voor politie als voor Defensie.

La distance entre domicile et lieu de travail est, comme pour les autres professions, un point crucial. La qualité de vie est aujourd'hui un critère important pour les jeunes sur l'ensemble du marché de l'emploi, et donc aussi pour l'armée. Il s'agit d'y accorder l'attention voulue en vue d'améliorer les résultats de la politique de recrutement.

Une priorité importante est la certification des compétences à la Défense. Les trois personnes en Flandre qui ont quitté le statut BDL n'ont pas utilisé les services du VDAB. L'orateur voit des perspectives permettant de réaliser la transition entre la Défense et la société civile. L'objectif est de rendre les deux carrières compatibles et de créer de véritables possibilités après avoir travaillé à la Défense.

Mme Marie-Kristine Vanboeckstal, administratrice générale du Forem, indique que la Défense a transmis quatre cents offres d'emploi au Forem.

L'oratrice estime que le nombre important d'interlocuteurs compromet l'efficacité de la collaboration. Le Forem utilise, en principe, un point de contact par employeur. Il serait bon que l'armée puisse, elle aussi, désigner une ou deux personne(s) de contact pour les services publics de l'emploi. Un autre problème pointé par l'oratrice concerne la nature des professions pour lesquelles des candidats sont recherchés. La Wallonie est, elle aussi, confrontée à une pénurie de diplômés ayant des qualifications techniques. Là aussi, il s'agit de métiers en pénurie. Le Forem publie aussi chaque année une liste des métiers en pénurie.

Les "job days" sont organisés en collaboration avec la Défense. Il est en effet impossible d'organiser ces journées sans se concerter avec l'employeur, qui doit également déployer ses moyens de communication.

Il est parfaitement possible de former des civils. Le Forem a une plus-value en ce qui concerne l'amélioration des aptitudes professionnelles des demandeurs d'emploi. Il dispose des outils nécessaires à cet effet. Le Forem propose 300 formations, dont la moitié englobent 90 % des métiers en pénurie en Wallonie. L'oratrice souligne toutefois que le Forem a moins de possibilités d'agir sur des aptitudes spécifiques comme le comportement ou l'attitude. Il s'agit de compétences qui doivent être acquises dès les premières années de la scolarité. Les personnes chargées de former des adultes ne disposent pas toujours de suffisamment d'outils pour compléter ces compétences ou transmettre des connaissances manquantes.

Le Forem n'a aucune influence sur les conditions de travail au sein de l'armée. Le fait que certaines recrues

De afstand woon-werkplaats is zoals bij andere beroepen een cruciaal punt. Het belang van de levenskwaliteit is de tendens voor jonge mensen op de gehele arbeidsmarkt en dus ook voor het leger. Het is zaak daar aandacht aan te schenken om het wervingsbeleid meer succesvol te maken.

Een belangrijk aandachtspunt is het certificeren van de competenties bij Defensie. De drie personen in Vlaanderen die uit het BDL-statuuut zijn gestapt hebben geen gebruik gemaakt van de dienstverlening van de VDAB. De spreker ziet perspectieven om de transitie tussen Defensie en de civiele maatschappij te maken. Het doel daarvan is beide loopbanen compatibel te maken en echte mogelijkheden te creëren na bij Defensie te hebben gewerkt.

Mevrouw Marie-Kristine Vanboeckstal, administrateur-generaal van Forem, stelt dat Defensie vierhonderd jobaanbiedingen aan Forem heeft overgemaakt.

De spreekster stelt dat een rem voor de goede samenwerking het grote aantal gesprekspartners zijn. In principe werkt het Forem met een aanspreekpunt per werkgever. Het zou positief kunnen zijn indien ook het leger een of twee contactpersonen voor de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling zou kunnen aanwijzen. Een ander probleem is de aard van de beroepen waarvoor moet worden aangeworven. Ook in Wallonië is er een tekort voor technische geschoolden en zijn dit knelpuntberoepen. Ook Forem publiceert jaarlijks een lijst met knelpuntberoepen.

De "job days" worden samen met Defensie georganiseerd. Het is immers onmogelijk om dergelijke dagen zonder de werkgever met inbegrip van hun communicatiemiddelen te beleggen.

Het is mogelijk om burgers op te leiden. Forem heeft een meerwaarde om de beroepsbekwaamheid van werkzoekenden te verbeteren en beschikt over de daarvoor noodzakelijke instrumenten. Forem beschikt over 300 opleidingsmogelijkheden, waarvan de helft 90 % van de knelpuntberoepen in Wallonië omvatten. De spreekster wijst er wel op dat Forem minder mogelijkheden heeft om in te spelen op de specifieke vaardigheden, zoals houding en gedragsattitude. Dit zijn vaardigheden die vanaf de eerste schooljaren moeten worden verworven. De volwassenenopleiders beschikken niet noodzakelijk over voldoende instrumenten om die vaardigheden te herwerken of bij te brengen kennis over te dragen.

Forem heeft geen invloed op de arbeidsvoorwaarden bij het leger. Het is niet alleen een probleem bij het leger

démisionnent rapidement n'est pas un problème propre à l'armée. Il s'agit d'un secteur où l'on observe une forte rotation de main-d'œuvre qui peut être due aux conditions de travail, mais aussi à la difficulté des tâches et à l'exigence importante de mobilité. Il incombe aux services de l'emploi et à l'employeur de bien orienter les personnes, le travailleur devant être bien informé des conditions de travail.

L'oratrice indique ensuite qu'elle ignore pourquoi l'armée ne suscite qu'un intérêt limité dans les provinces de Hainaut et du Brabant wallon.

C'est la Défense qui détient les informations sur le nombre de personnes qui entament mais n'achèvent pas la procédure de recrutement. Le Forem dispose d'outils permettant d'aider les jeunes qui veulent réussir les procédures de sélection et de limiter le nombre d'échecs.

L'existence d'une distance trop importante entre le domicile et le lieu de travail est problématique. Le Forem peut contribuer aux frais de déplacement des demandeurs d'emploi si l'armée choisit d'organiser une partie de la formation au sein la caserne.

Les marchés de l'emploi flamand et wallon présentent des différences mais aussi des similitudes, notamment en ce qui concerne les métiers en pénurie. Synerjob est une asbl qui a créé des synergies entre ACTIRIS, l'ADG, Bruxelles Formation, le Forem et le VDAB en vue d'appréhender plus efficacement les défis auxquels les marchés du travail régionaux sont confrontés.

M. Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris, souligne que l'un des problèmes de recrutement de l'armée est que c'est l'employeur qui décide de la procédure de recrutement. Les services de placement professionnel sont également confrontés à d'autres employeurs importants qui recherchent surtout des travailleurs pour les métiers en pénurie. Les services de recrutement d'entreprises comme Proximus, Audi, Sonaca et Securitas évaluent les services de recrutement des services publics de placement et mettent conjointement en place les programmes de formation nécessaires pour les métiers en pénurie.

Avec Actiris, la relation s'est limitée à la publication des offres d'emploi sur le site web d'Actiris. Aucun système n'a été conçu avec un conseiller de référence tenant lieu de point de contact pour la Défense. Actiris est disposé à instaurer ce système dans les meilleurs délais, même s'il ne résoudra pas tous les problèmes. Actiris a constaté que la langue était l'un des problèmes principaux. À Bruxelles, 20 % des demandeurs d'emploi ne parlent ni le français ni le néerlandais. Seuls 8 % des demandeurs d'emploi affirment parler le néerlandais

dat een aantal rekruten snel het werk verlaat. Het is een sector waar een groot verloop van arbeidskrachten is dat het gevolg kan zijn van de arbeidsvoorwaarden maar ook omdat het moeilijk werk is met veel vraag naar mobiliteit. Het is zaak dat de diensten voor arbeidsbemiddeling en de werkgever de personen goed oriënteren en dat de werknemer goed ingelicht wordt over de werkomstandigheden.

De spreekster heeft geen antwoord op de vraag over de beperkte interesse in het leger in de provincies Henegouwen en Waals Brabant.

Defensie beschikt over de informatie over het aantal personen dat de job begint maar dat de aanwervingsprocedure niet vervolledigt. Forem heeft instrumenten om jongeren die willen slagen voor de selectieprocedures te helpen en het aantal mislukkingen te beperken.

Een te grote afstand tussen de woon -en de werkplaats is een probleem. Forem kan bijdragen in de verplaatsingskosten voor werkzoekenden indien het leger ervoor opteert een deel van de opleiding in de kasern te laten doorgaan.

De arbeidsmarkten in Vlaanderen en Wallonië zijn verschillend maar er zijn ook gelijkenissen zoals bijvoorbeeld de knelpuntberoepen. Synerjob is een vzw die een synergie heeft gecreëerd tussen ACTIRIS, ADG, Bruxelles Formation, Forem en VDAB om de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkten op een meer doeltreffende manier aan te pakken.

De heer Gregor Chapelle, directeur-generaal Actiris, wijst erop dat een van de knelpunten voor de aanwerving bij het leger is dat de werkgever over de rekruteringsprocedure beslist. De arbeidsbemiddelingsorganisaties hebben te maken met nog andere belangrijke werkgevers die werknemers zoeken vooral voor knelpuntberoepen. De rekruteringsdiensten van bedrijven als Proximus, Audi, Sonaca, Securitas beoordelen de rekruteringsdiensten van de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties en zetten dan samen de noodzakelijke vormingsprogramma's voor knelpuntberoepen op.

Met Actiris is de relatie beperkt gebleven tot de werk-aanbiedingen op de internetsite van Actiris. Er werd geen systeem opgezet met een referentieraadgever die het aanspreekpunt kan zijn voor Defensie. Actiris is bereid om dit zo snel als mogelijk op te zetten hoewel dit niet alle problemen oplost. Actiris heeft de taal als een van de belangrijke problemen vastgesteld. 20 % van de werkzoekenden in Brussel spreekt geen Frans of Nederlands. Slechts 8 % van de werkzoekenden stelt Nederlands te spreken terwijl voor 50 % van de

alors que le bilinguisme est requis pour 50 % des offres d'emploi. Le manque de connaissance du néerlandais pour les demandeurs d'emploi à Bruxelles est un obstacle pour les emplois que la Défense peut offrir.

Actiris investit dans la sensibilisation des jeunes (campagne avec Vincent Kompany) à l'apprentissage du néerlandais et dans la promotion des offres d'emploi. Les outils dont Actiris dispose à cette fin sont les chèques langues avec des partenaires privés, la plateforme d'*e-learning*, les partenariats avec la promotion sociale et le partenariat avec le VDAB à Bruxelles. Le VDAB accompagne également les demandeurs d'emploi bruxellois en leur proposant, en premier lieu, une formation en néerlandais, puis une formation professionnelle. Cette initiative a permis d'atteindre un taux d'emploi élevé.

En ce qui concerne la discrimination, une distinction doit être faite entre les stéréotypes (les personnes sont catégorisées en tant qu'hommes, femmes, homosexuels, etc.) et les préjugés (exemples: peur, sentiment de dominance, etc.) qui peuvent en découler et, enfin, les actes qui découlent des préjugés. Il ne s'agit souvent pas d'actes intentionnels de discrimination active. Le comité de direction d'Actiris est composé de 100 % de membres d'origine belge. Or, 74 % des Bruxellois sont d'origine étrangère. Force est donc de constater qu'Actiris discrimine et que les personnes d'origine étrangère ont du mal à gravir les échelons de l'organisation et de la hiérarchie. Actiris a élaboré un plan de diversité en matière de genre, de handicap et d'âge. Toutes les organisations opèrent une discrimination et l'éradication de ces pratiques sera un travail de longue haleine pour lequel les employeurs et les travailleurs doivent se mobiliser.

Le fait que 80 % des demandeurs d'emploi soient d'origine étrangère représente une chance à saisir pour la Défense. Il s'agit d'une richesse grâce à laquelle Actiris pourrait contribuer à accroître la diversité. Le service diversité pourra dès lors accompagner l'armée dans l'élaboration d'un plan spécifique en matière de diversité qui serait articulé autour de quatre axes: recrutement, promotion interne, communication interne et communication externe.

M. Boris Morenville, président du syndicat SLFP/VSOA, renvoie à l'article de Wally Struys concernant les finances de la Défense depuis plus de trente ans.⁶ Il ressort de cet article que le budget de la Défense diminue continuellement ces dernières années.

L'orateur reconnaît que son syndicat travaille lui aussi dans le sens des douze chantiers qui sont également

⁶ http://www.irsd.be/website/images/livres/rmb/19/ed_19_art_06.pdf.

werkaanbiedingen tweetaligheid wordt gevraagd. Het gebrek aan kennis van het Nederlands voor werkzoekenden in Brussel is een hindernis voor de banen die Defensie kan aanbieden.

Actiris investeert in het sensibiliseren van jongeren (campagne met Vincent Company) voor het leren van Nederlands en in het promoten van de werkaanbiedingen. Dit gebeurt via taal cheque met privépartners, platform *e-learning*, partnerships met sociale promotie en het partnerschap met de VDAB in Brussel. VDAB begeleidt ook Brusselse werkzoekenden met in de eerste plaats een opleiding Nederlands en nadien volgt een beroepsopleiding. Dit initiatief bereikt een hoge tewerkstellingsgraad.

Met betrekking tot de discriminatie moet een onderscheid worden gemaakt tussen stereotype (men categoriseert mensen tussen mannen, vrouwen, homoseksuelen enzovoort) en de vooroordelen (bijvoorbeeld schrik, gevoelens van dominantie enzovoort) die daaruit kunnen voortvloeien en ten slotte de daden die het gevolg zijn van die vooroordelen. Vaak zijn dit geen intentionele daden van actieve discriminatie. Het bestuurscomité van Actiris bestaat uit 100 % mensen van Belgische oorsprong. 74 % van de Brusselaars is van vreemde oorsprong. Men moet dus vaststellen dat Actiris discrimineert en dat de personen van vreemde oorsprong problemen hebben om door te groeien in de organisatie en de hiërarchie. Actiris heeft een diversiteitsplan met betrekking tot genre, handicap en leeftijd opgezet. Alle organisaties discrimineren en dit uitbannen is een werk van lange adem waarvoor de werkgevers en werknemers moeten worden gemobiliseerd.

Het feit dat 80 % van de werkzoekenden van vreemde oorsprong is, betekent een opportuniteit voor het leger. Dit is een rijkdom en daarom kan Actiris meer bijdragen tot diversiteit. Daarom zal de dienst diversiteit het leger kunnen begeleiden om een specifiek plan diversiteit uit te werken gericht op vier assen meer bepaald aanwerving, interne promotie, interne en externe communicatie.

De heer Boris Morenville, voorzitter van de vakbond SLFP/VSOA, verwijst naar het artikel van Wally Struys, over de financiën van Defensie sinds meer dan dertig jaar⁶. Uit dit artikel blijkt dat het budget van Defensie de laatste jaren continue vermindert.

De spreker beaamt dat ook zijn organisatie werkt in de richting van de twaalf werkdomeinen die ook door

⁶ http://www.irsd.be/website/images/livres/rmb/19/ed_19_art_06.pdf.

défendus par l'état-major RH de l'armée. Un accord sectoriel sera conclu en ce qui concerne la programmation du personnel, avec des arrêtés d'exécution.

Le Luxembourg a également créé une possibilité de transfert entre des fonctions militaires et la fonction publique. Il est possible d'obtenir un poste à la fonction publique si on a d'abord été militaire.

L'orateur souligne que, pour son syndicat, l'équipe de transition est superflue. Les Ressources humaines de la Défense avaient déjà pris diverses initiatives par le biais du Général Hennes. Le Cabinet du ministre de la Défense avait aussi déjà pris diverses initiatives. Le CHOD, M. Marc Van Compernelle, avait une équipe *New federal Legislature* (NFL) à sa disposition. Ce quatrième mandat de l'équipe de transition n'est pas vu d'un bon œil, certainement compte tenu des progrès réalisés au cours des mois précédents.

Vu la spécificité du métier, il n'y a pas de stabilité d'emploi à la Défense. Pour conserver une carrière cohérente, les officiers et les sous-officiers doivent être transférés tous les trois ans. Dans les initiatives découlant du NFL, on essaie d'apporter plus de stabilité dans la carrière en vue d'assurer une empreinte géographique plus équitable. Les volontaires doivent eux aussi être transférés de plus en plus souvent.

Pour les militaires, il n'est pas possible de faire grève. Des résultats peuvent être atteints grâce à une concertation plus dynamique et à plus de respect et de reconnaissance de la part du département.

Vu les risques liés à la profession, les militaires qui se rendent à l'étranger doivent payer des primes supplémentaires pour leurs assurances, y compris pour l'assurance-vie. Dans la vision 2030, il est demandé au monde politique et à la Défense de prendre des mesures supplémentaires en vue de compenser ces coûts supplémentaires liés à la spécificité des tâches des militaires. L'armée possède ses propres barèmes de salaire. Dans les fonctions publiques, le niveau D est en train de disparaître, alors qu'une échelle similaire est toujours d'application à l'armée. Il s'agit donc d'un thème difficile.

M. Walter Van Den Broeck, délégué du syndicat CSC/ACV Défense, indique qu'il vient seulement de recevoir les douze travaux de l'équipe de transition et ne souhaite donc pas prendre position à ce sujet. Il regrette que les syndicats n'aient pas été associés à la rédaction de ces propositions.

La plupart des militaires prennent actuellement leur retraite à l'âge de 56 ans. Si l'on veut relever cet âge,

de la HR-staf van het leger worden verdedigd. Er zal een sectoraal akkoord worden gesloten voor programmatie van het personeel met uitvoeringsbesluiten.

Ook Luxemburg heeft een mogelijkheid gecreëerd voor de overgang tussen militaire functies en het openbaar ambt. Het is mogelijk om een functie te krijgen bij het openbaar ambt wanneer men eerst militair is geweest.

De spreker wijst erop dat voor zijn vakbond de transitie-equipe overbodig is. HR-defensie had via Generaal Hennes al verschillende initiatieven genomen. Het Kabinet van de minister van Landsverdediging had ook al verschillende initiatieven genomen. De CHOD de heer Marc Van Compernelle had een equipe *New federal Legislature* (NFL) te zijner beschikking. Dit vierde mandaat van het transitieteam wordt niet positief gezien zeker rekening houdend met de tijdens de vorige mandaten verworven voortgang.

Gezien de specificiteit van de job is er is geen werkstabiliteit bij Defensie. Om een coherente loopbaan te behouden moeten officieren en onderofficieren elke drie jaren overgeplaatst worden. Bij de initiatieven die uit de NFL voortvloeien wordt getracht om meer stabiliteit in de loopbaan te brengen en zo een meer billijke geografische voetafdruk te verzekeren. Ook de vrijwilligers moeten meer en meer overplaatsingen doen.

Het is voor de militairen niet mogelijk om de staken. Door een meer dynamisch overleg en door meer respect en erkenning van het departement kunnen resultaten worden bereikt.

Gezien het risico van de job moeten militairen die naar het buitenland gaan bijkomende premies betalen voor hun verzekeringen, ook de levensverzekering. In de visie 2030 worden aan de politiek en Defensie gevraagd om bijkomende maatregelen te nemen om deze bijkomende kosten gelinkt aan de specificiteit van de taken van militairen te compenseren. Het leger heeft eigen salarisbarema's. In de openbare functies is het niveau D aan het verdwijnen terwijl een gelijkaardige schaal nog steeds van toepassing is bij het leger. Het is dus een moeilijk thema.

De heer Walter Van Den Broeck, afgevaardigde van de vakbond CSC/ACV Defensie, informeert dat hij de twaalf werken van het transitieteam nog maar net heeft ontvangen en dat hij daar dan ook geen standpunt over wenst in te nemen. Hij betreurt dat de vakbonden niet werden betrokken bij het opstellen van deze voorstellen.

De meeste militairen gaan momenteel op 56 jaar op pensioen. Indien men die leeftijd wil optrekken moet

il faut tenir compte de la pénibilité de la profession de soldat. La carrière n'est pas la même pour tous les militaires. Un officier qui rejoint l'état-major après quelques années pourra travailler plus longtemps qu'un soldat qui passe toute sa carrière dans l'infanterie.

L'orateur estime que les militaires qui souhaitent travailler plus longtemps doivent pouvoir le faire en service actif. Il n'est pas favorable au régime actuel, qui prévoit que les personnes admises à la pension sont versées dans le service d'encadrement volontaire et sont cantonnées à un rôle de réserviste. Il s'agit là d'un système compliqué qui n'apporte pas de valeur ajoutée. L'orateur soutient la proposition prévoyant que les militaires souhaitant continuer à travailler reçoivent un complément salarial. S'ils souhaitent continuer à travailler plus longtemps, cela ne devrait en tout cas être qu'en service actif.

Si la concertation sociale est bien organisée, le droit de grève du personnel militaire n'est pas nécessaire. Aux Pays-Bas, le personnel militaire ne jouit pas non plus du droit de grève, mais l'adoption d'une loi ou d'un arrêté royal relatif au statut des militaires passe obligatoirement par un accord. Au moins deux des quatre organisations syndicales doivent avoir donné leur accord sur le texte à adopter. Il est donc nécessaire de trouver un compromis, ce qui est positif.

Les problèmes liés aux assurances sont connus et il n'est pas positif que les personnes qui font leur travail doivent payer des primes plus élevées.

La CSC ne dispose pas d'un dossier salarial indépendant, mais elle dispose d'un dossier qu'elle a elle-même constitué en mars 2019 (*CSC defense.be*). Cette étude examine ce que les négociations salariales de 2003 ont apporté par rapport à 1994. La question est également de savoir quelle aurait été la situation si les militaires avaient suivi la norme salariale. Les salaires seraient plus élevés qu'ils ne le sont aujourd'hui. Les avantages des autres fonctions comparables comme la police, par exemple, sont également intégrés dans l'étude.

La Défense demande depuis longtemps des négociations salariales et on lui répond souvent que cela entraînerait une péréquation des pensions, ce que l'on veut éviter. L'orateur s'étonne donc que l'année dernière, on ait publié de nouveaux barèmes pour la police, qui prévoient notamment une augmentation des traitements de fin de carrière. Il est important d'aligner les traitements des militaires sur ceux du marché. C'est nécessaire pour attirer les gens et, pour les garder, les traitements doivent devenir compétitifs. Dans l'armée, la conciliation vie privée/travail ne sera jamais complètement positive.

er rekening mee worden gehouden dat militair zijn een zwaar beroep is. De loopbaan is niet voor alle militairen dezelfde. Een officier die na enkele jaren in de staf terechtkomt zal langer kunnen blijven werken dan een militair die zijn hele loopbaan in de infanterie doorbrengt.

De spreker is van oordeel dat militairen die langer willen werken dat in actieve dienst moeten kunnen doen. Hij is geen voorstander van de huidige regeling waarbij de personen op pensioen naar de vrijwillige encadrering-prestatie worden verplaatst en waardoor ze enkel als reservist kunnen optreden. Dit is een moeilijk systeem dat geen meerwaarde oplevert. De spreker steunt het voorstel waarbij militairen die willen blijven werken een loonbonus ontvangen. Indien ze langer willen blijven werken zou het in ieder geval enkel in actieve dienst moeten zijn.

Indien er een goed sociaal overleg is, is het stakingsrecht voor militairen niet noodzakelijk. In Nederland hebben militairen ook geen stakingsrecht maar om een wet of een Koninklijk Besluit met betrekking tot het statuut van het leger aan te nemen is een overeenstemmingsvereiste nodig. Minimum twee van de vier vakorganisaties moeten hun akkoord gegeven hebben over de aan te nemen tekst. Het is dus noodzakelijk om een compromis te vinden wat positief is.

De pijnpunten van de verzekeringsproblematiek zijn gekend en het is niet positief dat mensen die hun werk doen duurdere premies moeten betalen.

Het ACV heeft geen onafhankelijk loondossier maar wel een dossier dat ze zelf hebben gemaakt in maart 2019 (*ACV defensie.be*). In die studie wordt nagegaan wat de weddeonderhandelingen van 2003 hebben meegebracht ten opzichte van 1994. De vraag is ook wat de situatie zou zijn geweest indien de militairen de loonnorm hadden gevolgd. De lonen zouden hoger liggen dan nu het geval is. De voordelen van de andere vergelijkbare functies zoals bijvoorbeeld de politie worden ook in de studie opgenomen.

Defensie vraagt sinds lang weddeonderhandelingen en vaak krijgen ze als antwoord dat dit perequatie bij de pensioenen veroorzaakt wat men wil vermijden. De spreker is dan ook verwonderd dat vorig jaar nieuwe barema's voor de politie werden gepubliceerd waarbij ook de eindweddes stegen. Het is zaak de wedde van militairen marktconform te maken. Dit is noodzakelijk om mensen aan te trekken en om ze te houden moeten de weddes marktcompetitief worden. Bij het leger zal de privé-werkbalans nooit helemaal positief kunnen worden.

M. Hans Lejeune, représentant permanent du syndicat CGSP/ACOD Défense, observe que la problématique du personnel de la Défense est si grave qu'il est nécessaire de prendre des mesures concrètes. Le personnel militaire doit être compétitif sur le marché.

La profession de militaire est spécifique et il est difficile de recruter du personnel dans des catégories professionnelles spécifiques, comme les techniciens. À la Défense, un technicien est non seulement technicien, mais aussi militaire. Chaque année, le militaire doit participer à des exercices et prendre part à des opérations à l'étranger qui l'éloignent de chez lui durant quatre mois. Il est impossible de comparer le salaire d'un technicien dans le secteur privé au salaire d'un mécanicien à la Défense. Selon l'intervenant, tous ces éléments peuvent être inclus dans les barèmes des militaires.

Les militaires ont la possibilité d'intégrer la police avec le statut de la Direction de protection (DAP), mais il ne s'agit pas d'un changement de carrière attrayant. Il est plus intéressant de commencer une carrière à la police.

Bon nombre de militaires souhaiteraient prolonger leur carrière, mais il faut voir dans quelles conditions. Il faut en effet adapter l'emploi au physique et à l'âge du salarié. Du travail faisable doit être disponible pour les militaires plus âgés. À l'heure actuelle, ce type de travail est souvent externalisé. Les connaissances des militaires plus âgés doivent être conservées.

Les militaires (plus âgés) doivent pouvoir avoir à temps la possibilité de quitter la Défense dans de bonnes conditions. Ce type de situation doit être examiné en collaboration avec les organisations syndicales et les autorités publiques.

Les organisations syndicales ne sont pas impliquées dans la collaboration avec l'enseignement. On ne les informe que de ce qui existe.

M. Roger Housen, représentant du syndicat militaire ACMP-CGPM, souligne avoir examiné la possibilité d'introduire la formation en alternance à la Défense. Il est favorable à l'idée d'ouvrir les portes des services techniques de la Défense aux étudiants universitaires afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience en échange d'une rémunération modeste et d'assurer ainsi seuls le financement de leurs études. Cela permettrait aussi à la Défense d'acquérir une expertise technique, par exemple en matière de robotique et d'intelligence artificielle.

De heer Hans Lejeune, permanent vertegenwoordiger van de vakbond CGSG/ACOD Defensie merkt op dat de problematiek van het personeel bij Defensie zo hoog is dat er concrete maatregelen moeten worden getroffen. Het militair personeel moet een marktcompetitief karakter krijgen.

Militair is een specifiek beroep en het is moeilijk om in specifieke beroepscategorieën, bijvoorbeeld techniekers, aan te werven. Een techniker bij Defensie is niet alleen techniker maar ook militair. De militair moet jaarlijks op oefening gaan en een buitenlandse opdracht uitvoeren waarvoor hij vier maanden van huis weg is. Het is niet mogelijk om het loon van een techniker in de privé te vergelijken met een mechaniker bij Defensie. Een en ander mag volgens de spreker worden opgeteld in de loonschalen voor militairen.

Militairen hebben een mogelijkheid om over te stappen naar de politie met het Directie bescherming (DAP) statuut, maar dit blijkt geen aantrekkelijke verandering van loopbaan te zijn. Het is interessanter om een loopbaan bij de politie te starten.

Vele militairen willen wel langer werken maar het is ook zaak na te gaan onder welke voorwaarden dit gebeurt. De job moet immers aan de fysiek en de leeftijd van de werknemer zijn aangepast. Er moet werkbaar werk zijn voor oudere militairen. Dit soort werk wordt nu vaak uitbesteed. De kennis van de oudere militairen zou moeten worden behouden.

De (oudere) militairen moeten tijdig de kans krijgen om Defensie onder goede voorwaarden te verlaten. Dit soort situatie moet met de vakorganisaties en de overheid worden nagegaan.

De vakorganisatie wordt niet betrokken bij de samenwerking met onderwijs. Ze worden enkel op de hoogte gebracht van wat er is.

De heer Roger Housen, vertegenwoordiger van de militaire vakbond ACMP-CGPM merkt op dat hij heeft nagegaan of het mogelijk is om duaal leren in te voeren bij Defensie. Hij is er voorstander van om bij de technische diensten van Defensie de deur te openen voor universitaire studenten om tegen een bescheiden vergoeding ervaring op te doen en zelf in te staan voor de financiering van hun studie. Dit maakt het ook mogelijk voor Defensie om technische knowhow binnen te halen bijvoorbeeld op vlak van robotica en artificiële intelligentie.

L'orateur est favorable à l'idée d'autoriser les militaires qui le souhaitent à travailler pendant une période plus longue en contrepartie d'une rémunération supplémentaire (un bonus), à condition que cela se fasse sur une base volontaire et en service actif. Le problème est que le syndicat estime que l'âge du départ à la pension des militaires doit être fixé à l'aune des exigences physiques et mentales de la profession. Le plan stratégique de l'ancien ministre de la Défense Vandeput prévoyait que tous les militaires devaient rester mobilisables tout au long de leur carrière. Les militaires au début de la soixantaine ne répondent plus aux exigences physiques et mentales requises pour rester mobilisables. Il faut faire converger ces deux exigences opposées.

Les quatre syndicats ont informé le ministre des Pensions qu'ils souscrivent à l'augmentation de l'âge du départ à la pension d'un an en 2025 et d'une année supplémentaire en 2030.

Comme le général Thys l'a déjà indiqué, le manque de personnel à la Défense a pour conséquence que la marine n'est plus en mesure de remplir ses obligations. La Belgique a promis à l'OTAN de participer à l'opération *Standing Naval Forces*, qui consiste à faire patrouiller des flottilles de l'OTAN dans l'océan Atlantique ou à leur confier une mission de déminage dans la mer Baltique. La marine belge ne peut plus exécuter la mise en condition pour ces obligations envers l'OTAN en raison de ce manque de personnel.

L'OTAN demande également de pouvoir mettre à disposition, pendant nonante jours, une brigade motorisée composée du personnel et de l'équipement nécessaires. La Belgique ne peut plus honorer cette demande en ce qui concerne le personnel.

Le général Thys a annoncé dans les médias que sur les 80 pelotons opérationnels, c'est-à-dire ceux qui constituent la pierre angulaire de la composante terre, seuls 50 sont disponibles à l'heure actuelle.

La Défense belge ne peut plus, comme elle l'a promis à l'OTAN, déployer un hôpital de campagne dans le cadre d'une mission à l'étranger pendant une longue période.

Ce ne sont là que quelques obligations que la Défense belge n'est plus en mesure de remplir.

En ce qui concerne l'assurance dont bénéficie les militaires, il n'existe essentiellement plus qu'une lacune discriminante à combler dans la réglementation, laquelle concerne la situation des militaires, y compris des forces spéciales participant à des exercices, des camps et des manœuvres de longue durée sur le territoire belge. Les exercices, les camps et les manœuvres en dehors

De spreker is voorstander om militairen die langer willen werken tegen een bijkomende vergoeding (bonus) die kans te bieden voor zover dit op een vrijwillige basis gebeurt en in actieve dienst is. Het knelpunt is dat de vakbond vindt dat de pensioensleeftijd van militairen in overeenstemming moet zijn en in lijn moet liggen met de fysieke en mentale vereisten die aan het beroep worden gesteld. In het strategisch plan van voormalig minister van Landsverdediging Vandeput werd gesteld dat alle militairen tijdens heel hun loopbaan inzetbaar moeten blijven. Militairen van vooraan in de 60 jaar beschikken niet meer over de fysieke en mentale vereisten om inzetbaar te blijven. Die twee tegenovergestelde vereisten moeten dichter bij elkaar worden gebracht.

De vier vakbonden hebben aan de minister van Pensioenen laten weten dat ze akkoord gaan met de verhoging van de pensioenleeftijd meer bepaald met één jaar in 2025 en een bijkomend jaar in 2030.

De personeelstekorten bij Defensie hebben zoals Generaal Thys al heeft gemeld voor gevolg dat de marine niet meer aan haar verplichtingen kan voldoen. België heeft beloofd aan de NAVO om deel te nemen aan *Standing Naval Forces*, dit zijn flottieljes van de NAVO die op de Atlantische oceaan patrouilleren of die in de Baltische zee een ontminingsopdracht hebben. De Belgische Marine kan door het personeelstekort de paraatstelling voor deze NAVO-verplichtingen niet meer uitvoeren.

De NAVO vraagt tevens om binnen de 90 dagen een gemotoriseerde brigade met het nodige personeel en materieel ter beschikking te kunnen stellen. Op vlak van personeel kan België dit niet meer verzekeren.

Generaal Thys heeft in de media verkondigd dat van de 80 operationele pelotons, dit zijn de basisbouwstenen van de landcomponent, er vandaag maar 50 beschikbaar zijn.

De Belgische Defensie kan zoals beloofd aan de NAVO geen Rol 2 medische hospitaal meer ontplooien in een buitenlandse opdracht gedurende een lange periode.

Dit zijn slechts enkele verplichtingen die de Belgische Defensie niet meer kan nakomen.

Met betrekking tot de verzekering voor militairen is er in essentie enkel voor de situatie van militairen met inbegrip van special forces die deelnemen aan oefeningen, kampen en manoeuvres van lange duur op Belgisch grondgebied nog een lacune in de regelgeving om een discriminatie weg te werken. Oefeningen, kampen en manoeuvres buiten het Belgische grondgebied en de

du territoire belge et le déploiement opérationnel en Belgique et à l'étranger sont suffisamment couverts par la législation existante.

D. Répliques et réponses

M. André Flahaut (PS) demande aux représentants du VDAB, du FOREM et d'Actiris ce qu'ils pensent de la mise en place d'un mécanisme de services d'utilité collective en collaboration avec la Défense.

Il s'agit d'un mécanisme qui a été créé mais qui n'a jamais été mis en œuvre. Si les organisations prévoyaient des formations et pouvaient prendre en charge une partie des frais de déplacement, elles pourraient trouver des complémentarités avec la Défense. Cela permettrait par exemple à des jeunes issus de la diversité de se tourner vers la Défense en vue d'être formés soit par la Défense soit par les agences pour l'emploi afin que ces jeunes puissent trouver un emploi à la Défense ou ailleurs après leur passage à la Défense.

M. Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris, souligne qu'une collaboration de cette nature a été mise en place avec Bruxelles formation, laquelle permet aux employeurs de faire part de leurs besoins. Sur la base de ces besoins, un programme est établi, avec comme point de départ un stage *first*. La lutte contre le chômage chez les jeunes revêt une telle importance qu'elle ne fait l'objet d'aucune restriction budgétaire chez Actiris. Les jeunes sont rémunérés pour effectuer leur stage et Actiris finance les formations. Le problème du chômage chez les jeunes n'est pas de nature budgétaire, mais plutôt de nature opérationnelle.

Mme Marie-Kristine Vanboeckstal, administratrice générale du Forem, indique qu'il existe, au sein de la société, de nombreux besoins auxquels les services d'utilité collective permettraient de répondre. Le Forem et la Défense peuvent collaborer et former des jeunes à cette fin. Cependant, tout travail mérite salaire. Il existe déjà des aides à l'emploi et à la formation qui sont octroyées de préférence à des personnes peu qualifiées. Il serait préférable d'utiliser ces aides pour accompagner les chômeurs sur le marché de l'emploi plutôt que d'utiliser ces allocations pour financer des services d'utilité collective.

Le rapporteur,

Albert VICARE

Le président,

Peter BUYSROGGE

operationele inzet in binnen- en buitenland zijn voldoende gedekt door de bestaande wetgeving.

D. Replieken en antwoorden

De heer André Flahaut (PS), vraagt aan de vertegenwoordigers van de VDAB, FOREM en Actiris wat zij vinden van de invoering van een mechanisme van diensten van openbaar nut in verband met hun relatie met Defensie.

Het is een mechanisme dat werd opgericht maar dat nooit werd uitgevoerd. Indien de organisaties in opleidingen voorzien en ze een deel van de verplaatsingskosten op zich kunnen nemen, zouden ze samen met Defensie complementariteit kunnen vinden. Daardoor zouden ook jongeren uit de diversiteit zich tot Defensie kunnen richten voor een opleiding ofwel door Defensie ofwel in de instellingen van werkgelegenheid zodat ze werk kunnen vinden bij Defensie of elders nadat ze bij Defensie hebben gewerkt.

De heer Gregor Chapelle, directeur-generaal Actiris, attendeert erop dat er op die manier met *Bruxelles formation* wordt gewerkt waar werkgevers zeggen wat hun noden zijn. Op grond daarvan wordt een programma opgesteld waarbij eerst stage worden aangeboden. Jeugdwerkloosheid tegengaan is dermate belangrijk dat er daarvoor bij Actiris geen budgettaire beperkingen zijn. De jongeren worden betaald wanneer ze hun stage lopen en Actiris financiert de opleidingen. Het probleem van jongerenwerkloosheid is eerder operationeel dan budgettair.

Mevrouw Marie-Kristine Vanboeckstal, administrateur-generaal van Forem beaamt dat er in de maatschappij vele noden zijn waaraan kan worden voldaan door diensten van openbaar nut. Daarvoor kunnen Forem en Defensie samenwerken en opleiden. Wanneer er werk wordt gedaan moet dit ook worden vergoed. Er wordt al voorzien in hulp naar werk en voor opleidingen wat bij voorkeur wordt bestemd voor mensen met weinig vooropleidingen. Het is beter op deze hulp in te zetten om mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden dan tegemoetkomingen te gebruiken om diensten van openbaar nut te betalen.

De rapporteur,

Albert VICARE

De voorzitter,

Peter BUYSROGGE