

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 juillet 2020

PROPOSITION DE RÉOLUTION**relative à la politique des ressources humaines
au sein de la Défense**

TEXTE ADOPTÉ

PAR LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE

*Voir:*Doc 55 **0567/ (2019/2020):**

001: Proposition de résolution de M. Bayet et consorts.

002 à 008: Amendements.

009: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juli 2020

VOORSTEL VAN RESOLUTIE**over het HR-beleid
bij Defensie**

TEKST AANGENOMEN

DOOR DE COMMISSIE
VOOR LANDSVERDEDIGING

*Zie:*Doc 55 **0567/ (2019/2020):**

001: Voorstel van resolutie van de heer Bayet c.s.

002 tot 008: Amendementen.

009: Verslag.

02768

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 numering 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 (beigekleurig papier)

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. rappelant les objectifs ayant trait aux effectifs civils et militaires de la Défense fixés par la vision stratégique;

B. considérant que 41 % des militaires partiront à la retraite d'ici 2025 et que selon les estimations de l'état-major, la Défense devra recruter près de 12.000 personnes d'ici à 2024;

C. soulignant que par le passé différentes formations et statuts ont été mis en place afin de rajeunir l'armée, mais que ceux-ci n'ont pas rencontré le succès escompté;

D. soulignant l'importance pour la Défense de garder comme priorité son lien avec la population et la société civile, avec une attention particulière à l'égard des plus jeunes intéressés par une telle carrière/formation;

E. considérant les différentes initiatives prises par le passé afin d'attirer des jeunes au sein de la Défense;

F. considérant cependant qu'il convient de prendre de nouvelles initiatives afin d'assurer l'implication de l'armée dans la société civile et de réaliser les objectifs dans le domaine des ressources humaines, qui figurent notamment au sein de la vision stratégique;

G. considérant l'importance d'intégrer de nouvelles initiatives dans une réflexion et une coopération avec les syndicats militaire en tenant en compte les spécificités du métier de militaires et les besoins impliqués par leur statut particulier à préserver;

H. considérant que ces nouvelles initiatives impliquent également une collaboration avec les entités fédérées, la société civile et les autres services publics qui sont impliqués dans l'architecture globale de la sécurité;

I. considérant le besoin de mener une politique de ressources humaines proactive tant pour susciter des vocations que pour lutter contre l'attrition et pour assurer la qualité de vie y compris familiale des militaires;

J. considérant qu'il s'agit de mener une réflexion globale, notamment vis-à-vis de la répartition géographique des quartiers militaires, par rapport aux bassins d'emploi de notre pays en collaboration avec les agences régionales d'emploi;

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. wijst erop dat de doelstellingen met betrekking tot het militair en burgerpersoneel van Defensie zijn vastgelegd in de strategische visie;

B. wijst erop dat 41 % van de militairen tegen 2025 met pensioen zal gaan en dat Defensie volgens de ramingen van de legerstaf tegen 2024 ongeveer 12 000 mensen in dienst zal moeten nemen;

C. benadrukt dat in het verleden verschillende opleidingen en statuten werden opgezet om het leger te verjongen, maar dat het verwachte succes is uitgebleven;

D. onderstreept dat het voor Defensie belangrijk is haar band met de bevolking en het middenveld als prioriteit te behouden, met bijzondere aandacht voor de jongeren die belangstelling hebben voor een dergelijke loopbaan/opleiding;

E. verwijst naar de verschillende initiatieven die in het verleden werden genomen om jongeren te doen kiezen voor een baan bij Defensie;

F. vindt echter dat nieuwe initiatieven moeten worden genomen om ervoor te zorgen dat het leger wordt betrokken bij wat het middenveld doet en om de personeelsdoelstellingen, die met name in de "strategische visie" zijn vermeld, te verwezenlijken;

G. wijst op het belang om nieuwe initiatieven op te nemen in een denkoefening en een samenwerking met de militaire vakbonden, waarbij rekening wordt gehouden met de kenmerken van het beroep van militair en met de noden die voortvloeien uit het specifiek statuut van de militair, dat gevrijwaard moet blijven;

H. wijst erop dat die nieuwe initiatieven tevens inhouden dat er moet worden samengewerkt met de deelstaten, het middenveld en de andere overheidsdiensten die betrokken zijn bij de alomvattende veiligheidsarchitectuur;

I. wijst op de nood aan een proactief HR-beleid, zowel om ervoor te zorgen dat meer mensen zich geroepen voelen om bij het leger te gaan, als om het personeelsverloop in te dammen en om de militairen een kwaliteitsvol leven en gezinsleven te waarborgen;

J. is van oordeel dat samen met de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen een alomvattende denkoefening moet worden gehouden over meer bepaald de geografische spreiding van de militaire kwartieren ten opzichte van de werkgelegenheidszones van ons land;

K. rappelant le besoin de mener une véritable politique familiale qui doit être menée pour lutter contre l'attrition des jeunes recrues avec par exemple une prise en compte des trajets domicile-travail ou la création et le développement de crèches dans les quartiers militaires;

L. considérant 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;

M. considérant qu'il s'agit de continuer de faire de l'équilibre linguistique un point essentiel de la politique d'engagement et de promotion au sein de la Défense;

N. rappelant le rôle d'ascenseur social que joue la Défense de manière globale;

O. considérant les différentes initiatives prises par plusieurs États membres de l'Union européenne afin notamment de moderniser la fonction de réservistes ou de faire connaître les métiers/fonctions militaires auprès des jeunes intéressés;

P. vu les auditions menées au sein de la commission de la Défense nationale sur la base de ce texte les 15 et 29 janvier 2020;

Déclaration I

"La Chambre des représentants:

"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;"

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de mener une étude sur les différentes initiatives prises par le passé – comme l'Engagement volontaire militaire (EVMI), le service d'utilité collective (SUC), les "active recruiters" et les stages jeunes – afin soit de les améliorer, de les actualiser, voire d'en prendre de nouvelles dans le but d'attirer les jeunes au sein de l'armée et de la rendre attractive auprès de ceux-ci;

2. de demander à la DG HR d'examiner des pistes de solution supplémentaires en vue de résoudre les problèmes liés au vieillissement, ou départs massifs et de recrutement;

K. wijst op de nood aan een echt gezinsbeleid om het personeelsverloop bij de jonge rekruten in te dammen, bijvoorbeeld door rekening te houden met het woon-werkverkeer of door in de militaire kwartieren crèches te openen en uit te bouwen;

L. attendeert op de noodzaak een aangepaste en kwaliteitsvolle medische follow-up van het personeel van Defensie te waarborgen, zowel tijdens de buitenlandse missies als in België;

M. wijst erop dat het taalevenwicht een wezenlijk aspect van het wervings- en bevorderingsbeleid van Defensie moet blijven;

N. attendeert op de rol van sociale springplank die Defensie doorgaans speelt;

O. verwijst naar de verschillende initiatieven in meerdere EU-lidstaten om meer bepaald de functie van reservist te moderniseren of om de militaire beroepen/functies beter bekend te maken bij belangstellende jongeren;

P. wijst op de hoorzittingen die op 15 en 29 januari 2020 in de commissie voor Landsverdediging werden gehouden, met deze tekst als uitgangspunt;

Verklaring I

"De Kamer van volksvertegenwoordigers:

"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;"

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een analyse te maken van de verschillende initiatieven die in het verleden zijn genomen – zoals de vrijwillige militaire inzet (EVMI), de dienst van collectief nut (DCN), de active recruiters en de jongerenstages – om ze te verbeteren of bij de tijd te brengen, dan wel om nieuwe initiatieven te nemen om jongeren warm te maken voor een baan bij Defensie en om het leger aantrekkelijk te maken voor jongeren;

2. aan de DG HR te vragen om bijkomende oplossingen te bestuderen die een antwoord bieden voor de vergrijzing, leegloop en het rekruteringsdeficit;

3. de garantir, au cours de la législature, le recrutement minimal prévu dans la Vision stratégique 2016, en prêtant une attention particulière aux métiers en pénurie;

4. d'encourager et de promouvoir la politique de diversité au sein de l'armée et faire de la lutte contre toutes les discriminations une priorité au sein de la Défense tant par exemple, par rapport au genre, à l'origine qu'à l'orientation sexuelle via l'établissement d'un plan de diversité et le lancement d'actions concrètes dans le recrutement et la sélection des travailleurs pour l'ensemble des grades, dans la gestion des ressources humaines, ainsi que dans la communication interne et externe;

5. d'augmenter l'objectif de recrutement de personnel civil;

6. d'intégrer autant que possible les politiques de recrutement tant de militaires que de civils de la Défense au sein des dispositifs proactifs mis en place par les agences régionales d'emploi et d'identifier pour ce faire une personne ou un service de contact dédié en plaçant 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;;

7. d'encourager et promouvoir la politique de diversité à l'armée et faire de la lutte contre toutes les discriminations une priorité au sein de la Défense tant par rapport au genre, à l'origine qu'à l'orientation sexuelle et cela pour l'ensemble des grades, de 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;

8. de collaborer avec les Régions en vue de permettre à la Défense l'accès aux mécanismes régionaux de mise à l'emploi; à cette fin, la Défense devrait renforcer ses liens avec le Forem, Actiris, et le VDAB en vue de faciliter le recrutement; enfin, la Défense devrait évoluer en s'appuyant sur l'expertise et les outils de formations à disposition pour des métiers non-militaires; cela contribuerait à l'efficacité et permettrait de nouer plus de collaborations avec les organismes de formation existants;

9. en concertation avec les syndicats, d'étudier la mise en place de nouvelles mesures sociales incitatives ainsi que de prévoir un alignement des salaires de la Défense sur ceux du reste de la fonction publiques fédérale;

3. de minimale rekrutering voorzien in de Strategische Visie 2016 zeker aan te houden gedurende de legislatuur, met hierbij bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen verlenend;

4. bij het leger een beleid met aandacht voor diversiteit aan te moedigen en te bevorderen, en van het tegengaan van elke vorm van discriminatie – bijvoorbeeld op grond van gender, herkomst of seksuele geaardheid – een prioriteit te maken bij Defensie, en zulks te bewerkstelligen door een diversiteitsplan uit te werken en concrete acties te ondernemen bij de werving en de selectie van de werknemers over alle graden heen, bij het HR-beheer alsook bij de interne en de externe communicatie;

5. de doelstelling inzake de werving van burgerpersoneel hoger te leggen;

6. het wervingsbeleid voor zowel de militaire als de civiele personeelsleden bij Defensie zoveel mogelijk te integreren in de proactieve regelingen die door de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen werden opgezet, met name door een HR-lid van Defensie op te nemen in de gewestelijke werkgelegenheidsagentschappen en aldus het aantal schakels tussen Defensie en het niet-militaire veld te verminderen, alsook door voor dat wervingsbeleid een specifieke contactpersoon of dienst aan te wijzen;

7. een op diversiteit gestoeld beleid bij het leger aan te moedigen en te bevorderen, en van de strijd tegen elke vorm van discriminatie, ongeacht of het gaat om gender, herkomst of seksuele geaardheid, een speerpunt te maken bij Defensie, over alle graden heen, de militairen met beperkte loopbaanduur meer mogelijkheden te geven hun carrière te verlengen en over te stappen naar het beroepskader, inclusief de opleiding onderofficier;

8. samen te werken met de gewesten, teneinde Defensie toegang te geven tot de gewestelijke werkgelegenheidsmechanismen; daartoe zou Defensie haar banden met de VDAB, Actiris en de Forem moeten versterken om de werving te vergemakkelijken; tot slot zou Defensie moeten evolueren door gebruik te maken van de voor niet-militaire beroepen ter beschikking staande deskundigheid en opleidingstools; dat zou bijdragen tot de doeltreffendheid en zou meer samenwerking met de bestaande opleidingsinstellingen mogelijk maken;

9. in overleg met de vakbonden, na te gaan welke nieuwe sociale stimuleringsmaatregelen kunnen worden opgezet, alsook te voorzien in een afstemming van de lonen bij Defensie op die bij de overige federale overheidsdiensten;

10. de recourir plus activement aux possibilités offertes par l'accord de coopération du 9 décembre 2008 entre la Défense et les agences régionales pour l'emploi, en particulier pour le recrutement de personnel dans les fonctions civiles, et d'envisager simultanément une actualisation de l'accord de coopération sur la base des besoins aigus actuels de la Défense;

11. de faire un audit complet de l'externalisation des tâches au sein de la Défense nationale, et de continuer ce processus le cas échéant et temporairement;

12. de permettre de proposer, en mettant progressivement fin à l'Opération *Vigilant Guardian*, davantage d'opérations, d'exercices et d'entraînements à l'étranger, ce qui aura un effet bénéfique sur l'expertise, l'état de vigilance et la motivation de nos militaires, et contribuera à l'attractivité de la Défense, en coordination avec les autres services de sécurité de notre pays;

13. de moderniser les quartiers militaires de manière durable via un plan d'investissements en tenant compte des réalités géographiques, afin que cette amélioration permette d'offrir des conditions de travail et de vie optimales au personnel militaire et civil de la Défense;

14. 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;

15. de mener une véritable réflexion afin d'améliorer la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle du personnel de la Défense notamment pour ce qui concerne la vie familiale et les distances entre le domicile et le lieu de travail et de tendre vers une répartition géographique équilibrée des différentes unités.

16. d'élaborer 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;

17. mettre en place des mesures visant à augmenter le salaire brut du personnel de la Défense dans le cadre de la concertation sociale;

18. de faire réaliser un audit indépendant de la Défense à propos de la concurrence salariale entre les métiers de la sécurité de l'autorité fédérale, ainsi qu'un comparatif des niveaux de rémunération de leurs équivalents à l'étranger et, sur la base de ces résultats, de procéder à l'alignement des barèmes;

10. actiever gebruik te maken van de mogelijkheden die geboden worden door het samenwerkingsakkoord van 9 december 2008 tussen Defensie en de gewestelijke arbeidsinstellingen, in het bijzonder voor de aanwerving van personeel voor de burgerfuncties, tegelijk een update te overwegen van het samenwerkingsakkoord op basis van de actuele acute noden van Defensie;

11. de outsourcing van de taken van Defensie volledig door te lichten, en zulks in voorkomend geval en tijdelijk voort te zetten;

12. door het afbouwen van Operatie *Vigilant Guardian* méér ruimte te creëren voor operaties, oefeningen en trainingen in het buitenland, wat bevorderlijk zal zijn voor de expertise, staat van paraatheid en motivatie van onze militairen en zal bijdragen aan de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever, dit in coördinatie met de andere veiligheidsdiensten in ons land;

13. de militaire kwartieren duurzaam te moderniseren via een investeringsplan en daarbij rekening te houden met de geografische realiteit, opdat die verbetering kan leiden tot optimale werk- en leefomstandigheden voor de militaire en civiele personeelsleden van Defensie;

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

15. grondig te beraadslagen over de vraag hoe bij Defensie privéleven en werk beter op elkaar kunnen worden afgestemd, meer bepaald inzake gezinsleven en woon-werkafstand en een evenwichtige geografische indeling van de verschillende eenheden na te streven.

16. een lijst op te stellen van prioritaire militaire en civiele knelpuntberoepen, teneinde de behoeften inzake rekrutering en opleiding beter te kunnen identificeren en aldus een gericht beleid te kunnen uitwerken;

17. maatregelen te nemen om in het raam van het sociaal overleg het brutoloon van het personeel van Defensie te verhogen;

18. een onafhankelijke doorlichting van Defensie te laten uitvoeren aangaande de loonconcurrentie bij veiligheidsberoepen van de federale overheid en een benchmarking van de pecuniaire vergoeding met hun buitenlandse equivalenten, en op basis hiervan over te gaan tot de gelijktrekking van de barema's;

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

20. d'engager des civils en plus au sein de la Défense en tenant compte des réalités géographiques afin de pérenniser le savoir-faire existant;

21. d'établir un soutien individuel pour chaque membre du personnel à la Défense afin d'améliorer la gestion des carrières, et d'améliorer la lisibilité des dites carrières au sein de la Défense;

22. 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;

23. 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;

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

25. 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 professionnelles;

26. 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;

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

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

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

19. de pensioengerechtigde militairen die verder wensen te werken in een knelpuntberoep met een gevoelig verhoogde financiële bonus aan te moedigen;

20. méér burgers in dienst te nemen bij Defensie, en daarbij rekening te houden met de geografische realiteit, teneinde de bestaande knowhow te bestendigen;

21 elk personeelslid van Defensie individuele steun te verlenen teneinde het loopbaanbeheer te verbeteren en het verloop van de loopbanen bij Defensie bevattelijker te maken;

22. 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;

23. 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;

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

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

26. 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;

27. 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);

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

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