



23 januari 2013

Adviezen ACV op de wetsontwerpen "nieuw statuut"

Wetten "nieuw statuut"

Daar waar de wet van 28 februari 2007 over het gemengd loopbaanconcept een eenheidsstatuut nastreefde, werd diezelfde wet hervormd tot een algemeen overkoepelende wet voor het beroepskader. Het oriëntatiepunt waar de militair geheroriënteerd werd en ofwel militair kon blijven, burger bij defensie werd, extern overging naar een andere publieke werkgever of via een outplacement terug een job op de burgerarbeidsmarkt verkreeg is geschrapt uit de wetgeving. Dus, een militair die een dienstneming aangaat bij defensie, in het kader van deze aangepaste wetgeving, wordt een statutair ambtenaar die mits te voldoen aan bepaalde voorwaarden een volledige loopbaan bij defensie kan uitbouwen tot aan de leeftijdsgrens.

Het oriëntatiepunt in de vroegere wet over het gemengd loopbaanconcept was gecreëerd om de leeftijdspiramide bij defensie gezond te houden. Momenteel telt defensie heel veel oudere werknemers. De gemiddelde leeftijd ligt hoog en dit komt niet ten goede van de operationaliteit van defensie. Om in de toekomst deze leeftijdspiramide te kunnen controleren en bijsturen, werd een tweede statuut ontwikkeld van beperkte duur (BDL). De militairen die zich in dit statuut bevinden kunnen maximum 8 jaar bij defensie dienen. Een gedeelte van deze militairen BDL zullen de mogelijkheid krijgen over te gaan naar het beroepskader.

Waar de oorspronkelijke wet van 28 februari 2007 een eenheidsstatuut creëerde waar elke aangeworven militair tot aan zijn oriëntatiepunt, dat zich bevond rond de 12 jaar dienst, geen zekerheid had van een voortgezette loopbaan als militair wordt in de nieuwe wetgeving dit opgesplitst in twee aparte wetten. De eerste wet die het statuut bepaald van het beroepskader een tweede wet die de modaliteiten van het kader beperkte duur beschrijft.

Adviezen ACV Openbare Diensten

Voor ACV Openbare Diensten is het statutaire karakter van een overheidsbetrekking, met de mogelijkheid om een volledige loopbaan uit te bouwen, zeer belangrijk. Daarom gaf ACV Openbare Diensten zijn **akkoord** op het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen van het actief kader van de krijgsmacht en tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van het militair personeel.

Daarentegen biedt het voorontwerp van wet tot instelling van de militaire loopbaan van beperkte duur weinig toekomstperspectieven voor de militair aangeworven in dit statuut. Vandaar ook dat ACV Openbare Diensten **NIET akkoord** kan gaan met dit voorontwerp van wet.

Motivatie "Akkoord" en onze aandachtspunten

De wijzigingen aangebracht in de wet van 28 februari 2007 geven deels invulling aan de niet verwezenlijkte punten van het sectoraal akkoord van 5 december 2008. Het oriëntatiepunt en de doelgroep voor de transitie worden geschrapt uit de wet. Anderzijds wordt de mogelijkheid geboden om de militair die getroffen wordt door een arbeidsongeval te herklasseren binnen het departement door hem de kans te geven intern over te gaan.

Het nieuwe concept van de beoordeling van de militairen kan bijdragen tot een verhoging van het rendement doch moet met de nodige ernst en verantwoordelijkheid gehanteerd worden.

Om op een objectieve manier de competenties van de militair te beoordelen zal een mentaliteitswijziging binnen defensie zich opdringen. ACV Openbare Diensten is voorstander van het systeem van voorafgaand open functioneringsgesprek waar duidelijk de doelstelling en de te verbeteren punten kunnen besproken worden met de geëvalueerde militair. Bij het opmaken van de postbeoordeling kunnen de besproken punten geëvalueerd worden en eventueel bijgestuurd. De hiërarchische meerdere moet in elk geval gemotiveerd zijn standpunt naar voren brengen zonder zijn globale waardebeoordeling te laten afhangen van leeftijd, anciënniteit, graad, Aangezien het statutaire karakter van deze beoordeling is het noodzakelijk rechtvaardig en verantwoordelijk advies uit te brengen.

Het bepalen van de fysieke en medische geschiktheid is volgens ACV Openbare Diensten een bevoegdheid van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer. De fysieke testen zouden hier enkel een indicatie mogen weergeven.

ACV Openbare Diensten is niet akkoord met het statutair karakter die deze testen in de toekomst zullen hebben.

De overheid moet, doordat deze fysieke testen pas na vijf jaar na de inwerkingstelling van deze wet statutair worden, deze periode gebruiken om:

- Deze testen te laten evalueren op hun haalbaarheid en realistische criteria invoeren op basis van het minimum noodzakelijke niveau dat behaald moet worden om op een veilige, verantwoorde manier zijn job als militair te kunnen uitvoeren.
- De modaliteiten creëren zodanig dat elke militair zich kan voorbereiden in de beste omstandigheden: voorziening geschikt materiaal, De nodige diensttijd in het programma schrijven om het sportniveau van de militair op te bouwen, voorzien in een goede begeleiding door juist opgeleide sportmonitoren die instaan voor op een veilige en gezonde manier de minder sportieve militairen te begeleiden, een motivatiebeleid uitstippelen gericht naar zowel de individuele militair als naar hun dienstcheffs, ...

- Om het sportobjectief te bereiken zullen alle betrokken partijen moeten gesensibiliseerd worden, een constante inspanning leveren en hun verantwoordelijkheid opnemen.

Motivatie "Niet akkoord"

ACV Openbare Diensten vindt in het ontwerp BDL te weinig initiatieven om een militair die maar een beperkte duur bij defensie kan dienen, voor te bereiden op een eventuele nieuwe loopbaan.

Een actief beleid met betrekking tot externe mobiliteit zou moeten verstrekt worden door middelen aan te reiken aan de militair BDL om zijn competentieportefeuille te vergroten. In dit kader zou de militair BDL de mogelijkheid moeten krijgen om enerzijds vormingen te volgen binnen defensie waarvan de opleiding erkend zijn buiten het departement en anderzijds in het kader van het behalen van een diploma, een educatief verlof toekennen aan de militair BDL en dit niet enkel tijdens de eindloopbaanperiode.

Daarenboven zou juist deze personeelscategorie, rekening houdende met hun toekomstperspectieven, dienstvrijstellingen moeten kunnen bekomen om een traject loopbaanbegeleiding buiten defensie te volgen.

Om een evenwicht te bekomen tussen de werving in het beroepskader en de werving in het kader BDL missen we het maximum percentage per categorie ten opzichte van de totale werving die in dit precair statuut BDL kan aangeworven worden.

Algemene bemerking

ACV Openbare Diensten is tevreden met het schriftelijk engagement dat de overheid aangaat teneinde permanente inspanningen te leveren om aan alle militairen die defensie moeten verlaten, trachten een nieuwe job aan te bieden.

Walter Van den Broeck
Secretaris