



**18 november 2014**

## **Minister Steven Vandeput en het regeerakkoord Defensie**

---

Op 4 november heeft ACV Openbare Diensten een onderhoud gehad met Minister Steven Vandeput en zijn kabinetsmedewerkers. Deze gesprekken hebben ons niet veel opgeleverd. De minister heeft er vooral aangekondigd dat hij een strategisch plan zal opstellen tegen 1 april 2015 en dat het op dit moment te vroeg was om al bepaalde beleidslijnen uit te tekenen. Hij gaf wel toe dat de budgettaire beperkingen van Defensie in 2015 voor een uitdaging zorgden.

ACV Openbare Diensten kreeg geen afdoend antwoord op de bezorgdheden die zij hebben over verschillende punten uit het regeerakkoord. Hieronder bespreken we enkele van deze punten en bepaalde vaststellingen die we vandaag de dag al kunnen nemen.

### **Hoe realistisch is het regeerakkoord?**

Op de eerste plaats moeten we vaststellen dat defensie het de komende vijf jaar met 1,540 miljard euro minder zal moeten doen en dit ondanks het regeerakkoord waar duidelijk vermeld staat dat de defensiebudgetten niet meer zullen dalen. Voor 2015 bedraagt wordt het defensiebudget met 218 miljoen verminderd.

Ditzelfde regeerakkoord heeft het over een inzetbaar, efficiënt, gerationaliseerd, modern, goed getraind en jong leger. Om dit te realiseren zijn werving van jonge militairen en training uiterst belangrijk. In het regeerakkoord staat eveneens: "Een verdere reductie van het personeelsbestand zal niet automatisch gekoppeld worden aan een reductie van de defensiebudgetten."

Toch stelt ACV Openbare Diensten vast dat de minister in 2015 van plan is om minder trainingen te organiseren en eveneens de aanwerving van jonge kandidaten vastlegt op 1,300. Dit is eveneens een vermindering met 300 personen, en daarbovenop wordt gedurende de volledige legislatuur het defensiebudget verminderd.

*De regering zal beslissen over de omvang en de samenstelling van het personeelsbestand waarmee Defensie zich zal stabiliseren. De toekomstige inplanting van de eenheden van Defensie zal dienovereenkomstig vastgesteld worden, daarbij ook rekening houdend met het potentieel van kwartieren, de kosten en het evenwicht in regionale spreiding, de impact van de sub-regionale rekrutering, het welzijn van de militairen, regionale inplanting van hulp aan de Natie en een focus op de huidige of toekomstige multinationale samenwerking.*

Ook hierbij heeft ACV Openbare Diensten ernstige bedenkingen. Men hoort in de media dat defensie op termijn nog slechts tussen de 20.000 en de 25.000 militairen zal tellen. Van waar haalt men deze cijfers? Laten we voorop stellen dat defensie op 1 oktober van dit jaar nog 30.623 militairen in dienst had. Hiervan zijn er de komende vijf jaar 6.325 militairen pensioengerechtigd en tegen 2024 loopt dit aantal op tot 13.663 militairen. Al deze militairen moeten vervangen worden door jonge krachten. Met een werving, zoals momenteel voorzien, van 1.300 militairen, betekend dit theoretisch op 5 jaar, 6.500 nieuwe militairen en op 10 jaar (2024) 13.000 militairen. Op het eerste gezicht lijkt de uitstroom opgevangen.

Toch zijn er twee factoren die ervoor zorgen dat dit niet het geval is.

- ✓ Ten eerste stellen we vast dat van alle aangeworven kandidaten, binnen de drie jaar al meer dan 50% defensie weer heeft verlaten.
- ✓ Ten tweede zorgt het nieuwe preciaire statuut BDL (beperkte duur), waarin militairen worden aangeworven, dat het personeelsbestand om de 8 jaar volledig wordt vervangen.

Hierdoor worden de cijfers van 20.000 tot 25.000 militairen een reëel gegeven. Deze evolutie zal automatisch een nieuwe transformatie, waarnaar in het regeerakkoord al wordt verwezen, met zich meebrengen.

ACV Openbare Diensten heeft de minister in elk geval al op het hart gedrukt dat zij niet akkoord zullen gaan indien de noden van de militair en zijn familie niet een belangrijke factor zullen spelen in eventuele sluitingen van kwartieren en mutaties van het personeel.

*De hervorming van het personeelsstatuut ter verbetering van de operationaliteit van het leger zal onverkort worden uitgevoerd. Een verdere optimalisatie van de statuten zal nagestreefd worden, indien dit nodig zou blijken met het oog op een verjonging en de noden van het leger.*

ACV Openbare Diensten heeft de minister al toegelicht dat het preciaire BDL (beperkte duur) statuut slechts kans krijgt op slagen indien zowel de bij defensie verworven competenties gevaloriseerd kunnen worden in de burgersector alsook dat er een goed uitgebouwde externe mobiliteit voorzien wordt, zodanig dat elke militair BDL die defensie moet verlaten een nieuwe job kan worden aangeboden. Via de media vernemen we nu dat de minister vindt dat mensen die carrière hebben gemaakt in het leger makkelijker toegang moeten krijgen tot andere functies op andere departementen.

*In het regeerakkoord voorziet men dat de personeelskosten onder controle moeten blijven en dat de veiligheid, de motivatie en het welzijn van het personeel centraal staat.*

De minister bevestigde ons dat de budgettaire uitdaging van 2015 zal worden opgevangen in de investeringsmiddelen en dat er niet zal gehakt worden in het personeelsbestand. Hij verklaart in de media eveneens dat wie vandaag bij defensie werkt, gerust mag zijn. Er komen geen naakte ontslagen. ACV Openbare Diensten zal in de toekomst de minister steeds laten herinneren aan zijn belofte.

*Het regeerakkoord heeft het ook over de wederkerigheid van samenwerking met de overige overheidsdepartementen, lokale overheden en met de privésector. Eveneens staat vermeld dat defensie alle activiteiten die geen militaire expertise en ervaring vereisen toevertrouwen aan statutaire of contractuele burgers binnen defensie of ze uitbesteden.*

We begrijpen dat bij een gebrek aan personeel bepaalde taken niet meer door defensie kunnen worden uitgevoerd. We kunnen echter niet akkoord gaan dat systematisch functies verdwijnen om dan nadien uit te besteden aan de privé. De functies waarvoor minder militaire expertise is vereist, zijn de minder belastende functies die gebruikt kunnen worden om militairen, die het beste van hun gegeven hebben en medische problemen krijgen, in op te vangen. Daarenboven is een uitbesteding van bepaalde jobs aan de privé geen besparing voor het defensie. Deze factuur waar een mooie winstmarge voor de privéonderneming opzit moet immers ook van het budget van defensie worden betaald.

*Om internationaal relevant te blijven en om een aantrekkelijke werkgever te blijven is volgens het regeerakkoord een belangrijk luik investeringen in de toekomst nodig, zowel op het vlak van grond-, lucht- als marine-component-materieel.*

Voor ACV Openbare Diensten is het welzijn van het personeel een primaire vereiste. Om op een veilige en comfortabele manier te kunnen deelnemen aan buitenlandse operaties is modern en relevant materiaal nodig. De broodnodige investeringen werden de laatste jaren desondanks op een laag pitje gezet. We zijn dus zeker voorstander van een inhaalbeweging.

Daarenboven moeten we vaststellen dat in dit regeerakkoord de term "aantrekkelijke werkgever" zich beperkt tot investeringen.

Voor ACV Openbare Diensten is Defensie pas een "aantrekkelijke werkgever" indien er tegemoetkomingen naar het personeel toe worden genomen om zijn of haar job van militair en zijn sociaal en familiaal leven in harmonie te brengen.

Hiervoor dienen nog vele thema's behandeld te worden. Als voorbeeld hebben we het thema over Eco-mobiliteit. Op 1 januari 2015 worden de laatste bussen afgeschaft, ondanks dat deze nog rendabel zijn, die in uitvoering van de vorige transformatie het woon-werkverkeer moesten dragelijk maken. De inplanting van de eenheden zorgt ervoor dat heel vele militairen dagelijks serieuze afstanden moeten overbruggen om zich naar hun werkplaats te begeven, en dit niet altijd mogelijk is, of gemakkelijk verloopt met het openbaar vervoer. De kosten van deze verplaatsingen, het tijdsverlies, de stress, ... wordt alsmaar grote, zonder dat de werkgever er zich over bekommerd. Het wordt dringend tijd dat er in overleg met de vakorganisaties concrete en personeelsvriendelijke oplossingen

worden aangeboden om dit woon-werkverkeer dragelijk te maken. In dit kader is ACV Openbare Diensten ook allesbehalve te spreken over de nieuwe mutatiepolitiek die DGHR voert en die enkel is opgebouwd vanuit organisatorisch standpunt.

Maar ook problemen zoals de psychosociale belasting van de militair moeten eveneens in kaart gebracht worden. We zijn al jaren vragende partij om een stress-enquête te laten uitvoeren en de syndicale organisaties hierbij nauw te betrekken. Ook hierin krijgen we geen gehoor bij de militaire overheid.

Dit zijn maar enkele voorbeelden van de vele nog te nemen maatregelen naar het personeel toe opdat Defensie zich zou mogen te titel toe-eigenen van "aantrekkelijke werkgever" .

ACV Openbare Diensten staat dus zeer sceptisch tegenover het nieuwe regeerakkoord. Enerzijds omdat van bij de start al afgeweken wordt van dit akkoord (budget Defensie) en anderzijds omdat er geen positieve elementen in staan voor het personeel in het kader van "aantrekkelijke werkgever".

Walter Van den Broeck  
Secretaris

The logo for ACV (Association of Civil Servants) features the letters 'ACV' in a large, bold, grey sans-serif font. To the left of the letters is a stylized graphic of a group of people in white, set against a light green background that has a wavy, water-like bottom edge.

openbare diensten