



15 februari 2017

Hoorzitting vakorganisaties over de "Strategische visie"

De commissie voor de Landsverdediging heeft tijdens haar vergadering van woensdag 25 januari 2017 ingestemd met het verzoek van een aantal fracties om vertegenwoordigers van de vakorganisaties bij Defensie uit te nodigen voor een hoorzitting over de Strategische Visie voor Defensie en de gevolgen ervan voor het personeel.

Deze hoorzitting vond plaats op 15 februari 2017 in de Kamer van volksvertegenwoordigers. Deze hoorzitting startte met een uiteenzetting door de vakorganisaties gevolgd door een vragenronde van de parlementairen.

ACV Defensie presenteerde onderstaande uiteenzetting aan de parlementsleden.



De Strategische visie voor Defensie

Personeel

openbare diensten

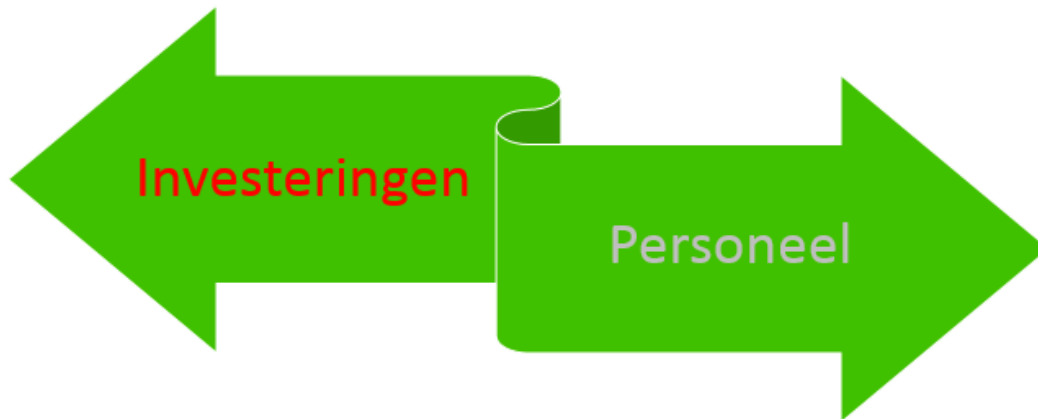
Walter Van den Broeck
Secretaris ACV Defensie

Briefing Commissie voor de Landsverdediging

Woensdag 15 1000 Feb 2017

Beste leden van de commissie voor de Landsverdediging,

Strategische visie



De strategische visie voor Defensie bepaalt hoe Defensie er in de toekomst gaat uitzien en dit zowel op investeringsgebied als op personeelsgebied.



een budget voor investeringen in hoofdmaterieel van 9,2 miljard euro (euro 2015) tot 2030



Noodzakelijk: 9,2 miljard euro Investeringen ?



Op investeringsgebied werd een budget tot 2030 voorzien van 9,2 miljard euro om hoofdmaterieel aan te kopen voor zowel de dimensie Lucht, de dimensie Land alsook voor de dimensie Marine. En we willen zeker benadrukken dat deze investeringen absoluut noodzakelijk zijn om de toekomst van Defensie te vrijwaren.

Maar naast deze investeringen bevindt er zich ook nog een zeer belangrijk luik, dat van het personeel. Als we dat luik onder de loep nemen stellen we volgende zaken vast:

Activiteitsgebonden personeelsuitgaven

Het **trainingsniveau** voor de militairen wordt **verhoogd** om de capaciteiten op NAVO-norm te brengen en zo te kunnen voldoen aan de verwachte verhoogde inzet van Defensie.

Om dit mogelijk te maken wordt het **budget voor activiteitsgebonden personeelskosten opgetrokken** van 92 miljoen euro in 2016 naar 250 miljoen euro in 2030. **Deze budgettaire lijn omvat alle toelages verbonden aan operaties, de weekendvergoedingen en de vergoedingen voor intensieve dienst (voor enerzijds training en anderzijds structurele behoeftes zoals permanenties).**

KONINKLIJK BESLUIT VAN
18 MAART 2003 HOUDENDE BEZOLDIGINGSREGELING VAN DE MILITAIRES VAN ALLE RANGEN EN BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE DIENSTPRESTATIES VAN DE MILITAIRES VAN HET ACTIEF KADER BENEDEN DE RANG VAN OFFICIER (1) (2)

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 (1) (2)

Activiteitsgebonden personeelsuitgaven

Op het vlak van de activiteitsgebonden personeelsuitgaven voorziet de regering in het optrekken van de budgetlijn van 92 miljoen in 2016 naar 250 miljoen in 2030. Maar deze budgetverhoging heeft blijkbaar enkel tot doel om het trainingsniveau voor de militairen op te trekken en dus om de al zeer hoge werklast nog te verhogen.

De bepaling van de uitgaven van dit budget vindt men terug in het koninklijk besluit van 18 maart 2003 houdende bezoldigingsregeling van de militairen van alle rangen en betreffende het stelsel van de dienstprestaties van de militairen van het actief kader beneden de rang van officier.

Dit koninklijk besluit voorziet per etmaal in een bijkomende toelage voor intensieve dienst en operationele inzet alsook in een toelage voor prestaties geleverd in het weekend. We moeten echter vaststellen dat deze toelagen bepaald werden op forfaitaire basis en dit zowel voor een tijdscompensatie als voor een financiële compensatie.

Rechten	Normalisatie prestaties			Toelage		Vergoeding
Deelstanden	weekdag > 7.36	WE-FD	Max prest/jr	x/1850	WE	
In vorming	Geen recht	Geen recht	onbepaald	Geen recht	Geen recht	
Normale dienst						
Dagelijkse opdracht	werkelijke duur dubbele uren tss 22.00 en 06.00 uur	werkelijke duur dubbele uren tss 22.00 en 06.00 uur	Jaarnorm via recuperatie van uren	Geen toelage	Recht	
Nachtwakers	werkelijke duur enkele uren	werkelijke duur enkele uren	Max jaanorm 1.618 uren	3/1850 per 24 hr	Recht	
Ploegendienst	werkelijke duur enkele uren	werkelijke duur enkele uren	Max jaanorm 1.618 uren		Recht	
Occasionele permanenties	Forfaitair Normale dagprestatie	Forfaitair 8 uur	onbepaald	5/1850 per 24 hr	Recht	
Terugroepbaar	Geen recht	Geen recht	onbepaald	Oproepbaar 2Hr 1/1850 per 24 hr Oproepbaar 4Hr 0,5/1850 per 24 hr		
Intensieve dienst	Forfaitair Normale dagprestatie	Forfaitair 8 uur	onbepaald	5/1850 per 24 hr	Recht	
Operationele inzet	Forfaitair Normale dagprestatie	Forfaitair 0 uur	onbepaald	5/1850 per 24 hr	Recht	9,92 euro maal coëfficiënt 2 tot 5 volgens inzet

Als we hierop iets dieper ingaan kunnen we vaststellen dat het compenseren van overuren, en dit vooral voor de deelstanden "In intensieve dienst" en "in operationele inzet" gebeurt op forfaitaire basis. De militair wordt in deze

deelstanden 24 uur ingezet en voor de berekening van zijn overuren worden deze 24 uur op een weekday beschouwd als een normale dagprestatie van 7 uur en 36 minuten. In het weekend, wordt de militaire prestatie van 24 uur in de deelstand "in intensieve dienst" forfaitair gecompenseerd door slechts 8 uur toe te kennen. In de deelstand "in operationele inzet" wordt voor een weekenddag zelfs helemaal geen compensatie toegekend.

En wat staat hier dan financieel tegenover? Ook hier wordt een forfaitaire toekenning toegepast. Voor elk etmaal gepresteerd in de deelstanden "in intensieve dienst" en "in operationele inzet" wordt 5/1850 sten van de brutojaarwedge toegekend. 1/1850 ste is de wedde voor 1 dienstuur in de 40 urenwerkweek. Dus per 24 uur dat de militair in deze deelstanden presteert, worden 5 uur financieel gecompenseerd. Voor de deelstand "operationele inzet" ontvangt de militair eveneens een vergoeding van 9,92 euro maal een factor die minimaal 2 en maximaal 5 bedraagt. Daarenboven ontvangt de militair die per gepresterde weekenddag een forfaitaire weekendtoelage van 50 euro, ongeacht het aantal gepresterde uren.

Door dit vergoedingssysteem gebaseerd op forfaitaire toekenningen, zowel in tijd als in geld is de militair een zeer goedkope arbeidskracht van de staat die daarenboven ook nog geen stakingsrecht heeft. Hierdoor wordt het uitbuiten van militairen in de hand gewerkt.

**"België zal zich binnen de NAVO (...) blijven opstellen als een solidaire en geloofwaardige partner."
(regerakkoord van 9 oktober 2014)**

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

In theorie werken militairen aan een 38 urenweek. In praktijk wordt de berekening van deze uren en de compensatie aan overuren berekend op basis van een forfaitaire toekenning. Zo wordt voor een soldaat die deelneemt aan de operatie "Virgilant Guardian" (homeland) voor een weekday waarop hij 24 uur onder toezicht staat van Defensie toch slechts 7 uur en 36 minuten prestatie toegekend. Op een weekenddag wordt voor diezelfde prestatie zelfs geen enkel uur toegekend. Met andere woorden, 7 dagen prestatie van 24 uur, gelden voor een normale 38 urenweek.

De zeer intensieve inzet van militairen zorgt er eveneens voor dat de balans werk/privé totaal niet meer in evenwicht is. Bepaalde eenheden hebben in 2016, 26 weken deelgenomen aan de operatie "Vigilant Guardian". Dit betekent voor sommige militairen dat ze een half jaar niet bij hun familie konden zijn. En ja, deze over bevraging van militairen zorgt ervoor dat verschillend militairen afhaken.

Ik wil jullie een motivatie meegeven van een militairen die uiteindelijk afhaakt:

motivatie :

Ik maakte de keuze om over te stappen naar de politie omdat ik persoonlijk geen toekomst voor mezelf zie bij defensie. Sociaal sta ik onder druk doordat ik gemiddeld de helft van de tijd weg ben van huis. Hierdoor komen mijn sociale contacten op de helling te staan. Door vele malen te worden ingezet in onze steden ter ondersteuning van de huidige veiligheidssituatie alsook de oefeningen te volgen die op het programma staan, heb ik weinig tijd voor mezelf, mijn vriendin en familie.

Ik ben als gemotiveerd element gestart maar die motivatie is zodanig gezakt dat ik niet langer wens te werken als militair.

Rechten	Normalisatie prestaties			Toelage		Vergoeding
Deelstanden	WE-FD	Max prest/jr	x/1850	WE		
In vorming	Geen recht	onbepaald	Geen toelage	Geen recht		
Normale dienst	Jaarnorm via recuperatie van uren	Jaarnorm via recuperatie van uren	Geen toelage	Recht		
	Max jaarmorm 1.618 uren	Max jaarmorm 1.618 uren	3/1850 per 24 hr	Recht		
	Max jaarmorm 1.618 uren	Max jaarmorm 1.618 uren	5/1850 per 24 hr	Recht		
Operatieve inzet	onbepaald	onbepaald	Op oproep Jaar 2Hr 1/1850 per 24 hr Oproep Jaar 4Hr 0,5/1850 per 24 hr	Recht		
Intensieve dienst	Forfaitair Normale dagprestatie	Forfaitair 8 uur	onbepaald	5/1850 per 24 hr	Recht	
Operationele inzet	Forfaitair Normale dagprestatie	Forfaitair 0 uur	onbepaald	5/1850 per 24 hr	Recht	9,92 euro maal coëfficiënt 2 tot 5 volgens inzet

Dossier te downloaden op www.acvdefensie.be

openbare diensten

En dan is er nog de bescherming van de militair bij de organisatie van de arbeidstijd. In de tabel kan je zien dat voor een groot stuk van de deelstand normale dienst de jaarnorm is vastgelegd op een 38 urenweek. Maar voor de deelstanden "in intensieve dienst" en "in operationele inzet" wordt de jaarlijkse inzetbaarheid totaal niet bepaald. Hierdoor kan de overheid een militair permanent inzetten, 365 dagen op 365 dagen, 24 uur op 24 uur.

In 2000 werd een wet van kracht die de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector regelt. De hoofdstukken die handelen over arbeidstijd en rusttijden, alsook het hoofdstuk over nachtarbeid zijn niet van toepassing voor militairen. De wet voorziet echter wel dat voor de militairen van Defensie een koninklijk besluit wordt gemaakt dat minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vaststelt die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen. Bovendien moet dit koninklijk besluit een beschermingsniveau waarborgen dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die beoogd worden in de wet van 2000.

En ook hier stellen we vast dat de overheid op wettelijk vlak in gebreke blijft. Doordat er geen enkele bescherming wordt voorzien voor de militairen, stellen we vast dat dit uiteindelijk leidt tot uitbuiting van de militairen. In september 2016

heeft ACV Defensie een dossier gemaakt over de problematiek "inzetbaarheid, belasting en verloning van de militairen". U kan dit dossier downloaden via de homepage van onze website www.acvdefensie.be .

Personeel

Dit zijn de (basis)lonen van het personeel. Defensie dient een **attractieve positie op de arbeidsmarkt** te behouden die moet toelaten de nodige (technisch) gevormde personeelsleden aan te trekken en ook personeel dat voldoet aan de nodige mentale, fysieke en medische normen om de operationele capaciteiten te bemannen. Een deel van deze budgettaire lijn zal ook gebruikt worden voor het invoeren van een flexibeler verloning om de juiste profielen binnen Defensie te krijgen en te houden.

KONINKLIJK BESLUIT VAN
18 MAART 2003 HOUDENDE BEZOLDIGINGSREGELING VAN DE MILITAIRES VAN ALLE RANGEN EN BETREFFENDE HET STELSEL VAN DE DIENSTPRESTATIES VAN DE MILITAIRES VAN HET ACTIEF KADER BENEDEN DE RANG VAN OFFICIER (1) (2)

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 (1) (2)

Eindweddeschalen KB 18 maart 2003 = ± overeen met eindweddeschalen KB 4 juli 1994

In de strategische visie wordt eveneens gesproken over de basislonen van het personeel. Hierbij haalt men twee aspecten aan:

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

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

Voor het eerste aspect komen we opnieuw uit bij het koninklijk besluit van 18 maart 2003. ACV Defensie stelt vast dat de aanpassing aan de weddebarema's in 2003 gericht was op het opnieuw attractief maken van de loopbaan van militair door een verschuiving naar voor van de biënnales. Hierdoor bekwamen de militairen die nog niet aan het einde van hun weddebarema zaten, een verhoging van hun loon. Toch moeten we vaststellen dat de eindwedden van de barema, op een eenmalige lineaire verhoging van 1 procent na, overeenkomen met de eindweddeschalen van het koninklijk besluit van 4 juli 1994. Dit betekent dat de militair het al meer dan 20 jaar met dezelfde eindwedde moet stellen. Het is dus zeer zeker correct dat de financiële positie van de militair op de arbeidsmarkt moet in vraag gesteld worden.

Koninklijk besluit van 18 maart 2003

Gelet op de **dringende noodzakelijkheid**;

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

Overwegende dat deze maatregelen onontbeerlijk zijn om de **attractiviteit** van het beroep van militair te verbeteren;

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

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

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

Overwegende dat, in de wijziging van 14 juni 2002 van het sectoraal akkoord van Defensie van 19 april 2001, 1 januari 2003 reeds vooropgesteld werd als streefdoel van de inwerkingtreding van de meeste van de met dit besluit beoogde maatregelen;

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

In 2003 vond de regering het al absoluut noodzakelijk om de bezoldigingsregeling en het stelsel van de dienstprestaties van de militairen aan te passen. De reden zijn zelfs opgenomen in het koninklijk besluit:

Gelet op de **dringende noodzakelijkheid**;

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

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

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

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

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

Al in 2003 doken de problemen rond de werving van militairen, de motivatie, het moreel, en het behoud van militairen op. Vandaag de dag staan we voor dezelfde uitdagingen. De werving van jonge krachten loopt moeizaam en een groot percentage van de aangeworven militairen verlaat binnen de kortste keren Defensie. Dikwijls om over te stappen naar een soortgelijke job (zoals bij de politie of bij de brandweer) en dit enkel omdat deze diensten beter marktconform verlonen en eveneens meer stabiliteit bieden op gebied van onder meer arbeidstijdregeling.

ACV Defensie stelt eveneens vast dat men in het koninklijk besluit van 18 maart 2003 duidelijk aangeeft dat op termijn een marktconforme verloning moet worden bewerkstelligd. Hierbij stellen we vast dat het woord "termijn" en het woord "marktconform" binnen Defensie zeer speciaal wordt geïnterpreteerd. Sinds 2003, dus al bijna 14 jaar geleden, werd er geen enkel initiatief genomen om de verloning van militairen marktconform te maken. Integendeel, door de vele besparingen op het departement Defensie heeft men steeds opnieuw gekeken om militairen meer

te laten doen voor minder geld. Het is nog maar van vorig jaar geleden dat de overheid heeft geprobeerd om militairen 7 dagen contacteerbaar te maken tegen de prijs van 2 dagen terugroepbaar.

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

Pensioenen

De pensioenkosten zijn de reële uitgaven voor de uitbetaling van de pensioenen van het personeel van Defensie. Om deze budgettaire lijn uit te tekenen werden de huidige uitgaven geëxtrapoleerd naar de toekomst toe in functie van **de voorspelbare pensioneringen op basis van het huidige personeelsstatuut.**

Voor militairen betekende de pensioenleeftijd (op leeftijdsgrens) van 56 jaar een compensatie van:

- **de teveel uitgevoerde en niet betaalde uren**
- **de forfaitaire niet marktconforme verloning**
- **het ontbreken van een arbeidstijdbescherming (in uitvoering van wet 14 Dec 2000)**
- **de ontberingen en het niet (kunnen) toepassen van de welzijnswet**
- **de uit balans zijnde werk/privé verhouding**
- **enz, ...**

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

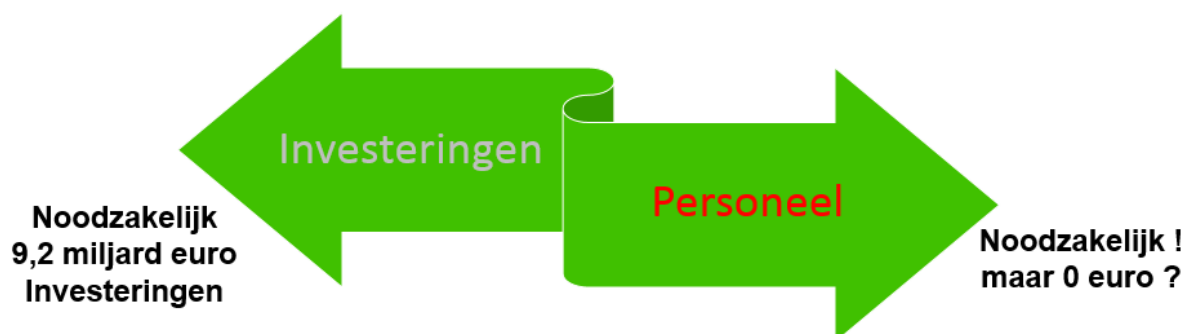
De impact van deze principebeslissing staat haaks op de doelstellingen van de strategische visie van Defensie. En bovendien geeft deze principebeslissing blijk van een totaal gebrek aan respect voor het militair personeel, ondanks de zeer grote inzet die deze militairen leveren en de problemen die ze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

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

Zoals hiervoor al aangegeven (zie ook dossier ACV Defensie van september 2016) werkt een militair veel meer dan 38 uur per week. Hiervan worden vele uren totaal niet vergoed. De uitgevoerde prestaties worden forfaitair verloond in plaats van in een marktconforme verloning te voorzien. Een regelgeving op arbeidsbescherming is wettelijk voorzien maar bestaat niet voor militairen. De werkomstandigheden van militairen laten dikwijls niet toe om de welzijnswet toe te passen. De intensieve inzet van militairen zorgt er eveneens voor dat de werk/privé balans uit evenwicht is.

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

Strategische visie



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

7. Een jonge Defensie met een flexibel personeelsbeleid

Personeel is de kern van een militaire capaciteit. Zonder **voldoende en opgeleid personeel** kan een wapensysteem, hoe performant ook, niet bijdragen aan ons defensiebeleid. Daarenboven zijn het de motivatie, de creativiteit, de empathie en het inlevensvermogen in een situatie, die van de mens de centrale en toegevoegde waarde maken van een militaire capaciteit.

De regering heeft in het kader van het begrotingsconclaf de principebeslissing genomen om het pensioenregime voor de militairen aan te passen en deze te laten convergeren naar het algemeen pensioenstelsel maar ook terzelfdertijd verder te gaan met de uitwerking van maatregelen voor de functies die genieten van een erkenning als zwaar beroep.



“Een flexibeler personeelsbeleid, met een hervorming van de vorming en het statuut op basis van een evaluatie van het huidige beleid. Door deze flexibilisering, waarbij maximaal wordt afgestapt van *Life Time Employment* zal Defensie algemeen een jongere organisatie worden. Een daling van de gemiddelde leeftijd van vandaag 40,6 jaar naar 34 jaar in 2030 wordt beoogd. Voor de jaren 2020 en 2025 zullen ook indicatieve streefcijfers betreffende de gemiddelde leeftijd worden vastgelegd. Hierbij zal aandacht geschonken worden aan het behouden van een voldoende opbouw van expertise, gericht op operationele inzet. Een nieuwe invulling van de Reserve zal eveneens bijdragen aan een flexibeler personeelsbeleid.”

(principe nr. 9)

 **ACV**
openbare diensten

Een jonge Defensie met een flexibel personeelsbeleid. Voldoende en opgeleid personeel is inderdaad de kern van een militaire capaciteit. ACV Defensie moet echter vaststellen dat op drie maanden tijd de regering twee beslissingen heeft genomen die niet met elkaar in overeenstemming zijn. Militairen langer laten werken is totaal onverzoenbaar met een verjonging van de organisatie. De voorziene daling van de leeftijd van vandaag 40,6 jaar naar 34 jaar in 2030 kan zo onmogelijk worden gehaald.

Voor de personeelsleden die **Defensie verlaten na hun BDL-periode**, zal Defensie maximaal inzetten op het versterken van hun kansen op de externe arbeidsmarkt.

- Directie bewaking en bescherming bij de politie → belangrijkste bron voor rekrutering

*Ook voor beroepkader
Andere externe mobiliteit
(vb. brandweer, ...)*



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

openbare diensten

Waardering voor kwalificaties, competenties en vaardigheden

- ✓ Loyaliteit
- ✓ Zin voor discipline
- ✓ Planning en organisatie
- ✓ Sociale vaardigheden
- ✓ Flexibiliteit
- ✓ Talenkennis
- ✓ Technische bagage

Waarde van de Militairen

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

Maximaal inzetten op interne werving

- Meer doorgroeimogelijkheden voor het personeel
- Interne werving noemt "Sociale promotie" → verhoogt de attractiviteit

Interne werving
≠
Sociale promotie



In de strategische visie wil defensie ook meer inzetten op de interne werving en op meer doorgroeimogelijkheden voor het personeel. De interne werving bij Defensie noemt men "Sociale promotie" en verhoogt de attractiviteit. De attractiviteit verhogen door interne werving is zeker positief voor het personeel. ACV Defensie gaat echter niet akkoord dat "interne werving" gelijk wordt gesteld met "sociale promotie". Dit zijn twee verschillende begrippen.

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

Bij "Sociale promotie" worden militairen zonder een leeftijdsbeperking beloond voor hun uitzonderlijke inzet en motivatie en krijgen de kans om een opleiding te

volgen om in een hogere categorie een niet basisfunctie uit te voeren. Deze vorm van beloning maakt het beroep van militairen attractiever, ook voor iets oudere militairen. ACV Defensie vraagt al jaren tevergeefs om een echte "Sociale Promotie" te voorzien voor het personeel van Defensie.

Terugdringen van de attritie voor wie zich engageert voor Defensie

- Uitzicht op een snelle operationele inzet
- Ondersteund door een optimale paraatstelling
- Defensie moet dynamische speler zijn op de arbeidsmarkt
- Flexibele vormen van verloning voor knelpuntberoepen

*Wie wil vertrekken moet kunnen vertrekken
Werken aan attractiviteit ipv aan verplicht behoud*



Eveneens vinden we in de strategische visie terug dat Defensie de attritie wil terugdringen voor wie zich engageert. Defensie wil dit doen door de jonge militair een uitzicht te geven op een snelle operationele inzet die ondersteund wordt door een optimale paraatstelling. Defensie wil een dynamische speler zijn op de arbeidsmarkt waarbij voor knelpuntberoepen een flexibele verloningsvorm wordt uitgewerkt.

ACV Defensie neemt hier twee duidelijke standpunten in:

Op de eerste plaats mag niemand die Defensie wil verlaten worden tegengehouden. Vandaag de dag worden verschillende aanvragen tot ontslag van eerste soldaat vrijwilligers geweigerd om reden van het niet vervullen van een rendementsperiode van 3 jaar na de vormingsperiode. Deze weigering is totaal onproductief. Welk rendement gaat Defensie nog krijgen van een vrijwilliger die op een andere job kan starten en wordt tegengehouden omwille van rendementsredenen. Dit is totaal demotiverend.

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

h. Pensioenen

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

Het veralgemeend gebruik van het BDL-statuut zal in regime als effect hebben dat minder personeelsleden van Defensie op pensioen zullen gaan in de hoedanigheid van militair en binnen de defensie-organisatie. Vandaag staan we nog verschillende decennia van deze realiteit en is het belangrijk voor het maatschappelijk draagvlak van Defensie dat de huidige pensioenleeftijden mee convergeren naar een maatschappelijk aanvaardbare leeftijd. Defensie zal oplossingen moeten zoeken om oudere werknemers werkbaar werk te geven.

schrappen van 5.000 militaire functies → Outsourcing (niet militaire specifieke functies)

- ✓ Territoriaal gebonden taken (Territorial Support Service (TTS))
- ✓ Witte vloot
- ✓ Onderhoud en technico-logistieke ondersteuning van wapensystemen
- ✓ Organisatie van het huidige patrimonium aan kampen
- ✓ Stockage en distributie van materieel, kledij en uitrusting

Outsourcing is niet nieuw!

Output: Kwantitatief ??? – Kwalitatief ???



Strategische visie en pensioenen

In het deel "h.Pensioenen" staat:

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

In het deel "Bijkomende sourcing ter vervanging van niet-militair-specifieke functies"

Staat dat de uitbesteding van "**de bewaking van de militaire kwartieren**" wordt bestudeerd maar ook dat "**Deze activiteiten zullen, stap voor stap, uitbesteed worden in functie van de pensionering van het personeel dat het actueel uitvoert.**"

ACV Defensie stelt ook hier vast dat de daden van de regering NIET overeenstemmen met wat in de strategische visie wordt geschreven. In oktober 2016 heeft een principebeslissing de pensioenleeftijd van de militairen opgetrokken. Ondanks dat oudere militairen aan het werk blijven en dat de strategische visie de noodzaak van implementatie van de sourcing laat afhangen in functie van de pensionering van het personeel die de functie uitoefent, heeft de ministerraad vorige week de toestemming aan de minister van Defensie gegeven om een overheidsopdracht betreffende een meerjarige raamovereenkomst op te starten voor de uitbesteding van de wacht voor het kwartier "Cdt De Hemptinne" te Heverlee.

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

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

h. Pensioenen

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

Het veralgemeend gebruik van het BDL-statuut zal in regime als effect hebben dat minder personeelsleden van Defensie op pensioen zullen gaan in de hoedanigheid van militair en binnen de defensie-organisatie. Vandaag staan we nog verschillende decennia van deze realiteit en is het belangrijk voor het maatschappelijk draagvlak van Defensie dat de huidige pensioenleeftijden mee convergeren naar een maatschappelijk aanvaardbare leeftijd. **Defensie zal oplossingen moeten zoeken om oudere werknemers werkbaar werk te geven.**

“Werkbaar werk” ?

- Outsourcing van functies “werkbaar werk”
- Overgang naar Fed overheid ? → slanken ook af
- Directie bewaking en bescherming bij de Ops politie → enkel niveau D (vrijwilligers)



Projecten werkbaar werk ???



En dan hebben we natuurlijk nog de verantwoordelijkheid van de overheid om werkbaar werk te voorzien voor oudere werknemers. De niet-militair-specifieke functies die geoutsourcet worden naar privéfirma's en die nu 5000 militairen zijn in tewerkgesteld, zijn juist die functies die in het kader van werkbaar werk aan ouderen kunnen worden toebedeeld. Andere projecten als zijnde de overgang als ambtenaar naar een federale overheidsdienst zullen volgens ons ook weinig opleveren. Diezelfde federale overheid is eveneens aan het afslanken en staat niet te wachten op honderden militairen. Het enige project dat volgens ACV Defensie momenteel slaagkansen heeft is de overgang van vrijwilligers (niveau D) naar de “Directie bewaking en bescherming” bij de federale politie. Toch willen we erop wijzen dat dit een overgang is naar een operationele functie en dus minder geschikt is als werkbaar werk. Welke projecten “Werkbaar werk” voorziet de overheid dan wel?

openbare diensten

8. Next steps

De visie en het perspectief zijn duidelijk. De fundamenten zijn er. Het werk kan beginnen.

Het is belangrijk dat de krachtlijnen van dit plan zo snel mogelijk in de praktijk worden gerealiseerd, om de daadwerkelijke implementatie ervan naar 2030 te borgen, én, voor wat betreft de rationalisering, op zeer korte termijn een aantal projecten op te starten.

Na deze strategische visie, zal een implementatieplan voor de evolutie van de geografische inplanting van de kwartieren voor de duur van de strategische visie worden voorgelegd aan de Ministerraad. Dit implementatieplan zal een precieze timing geven rond de aanpassingen van de geografische inplanting van Defensie. **Het is de bedoeling dat de betrokken personeelsleden snel volledige duidelijkheid zullen krijgen over hun toekomst.** Het is belangrijk dat de **vakbonden**, de korpscommandanten, korpsadjudanten en korpskorporaals, als vertegenwoordigers van de betrokken personeelsleden, **meedenken** over de implementatie van deze aanpassingen. Zij kennen hun mensen het best en zij zullen de aanpassingen ook daadwerkelijk moeten doorvoeren en begeleiden



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

De strategische visie werd in juli 2016 goedgekeurd door de regering. Sindsdien heeft Defensie niet meer gecommuniceerd met de vakorganisaties. ACV Defensie vraagt dan ook zeer snel duidelijkheid en overleg over:

- De planning over sluiting van bepaalde kwartieren
- Flexibiliteit ten voordele van het personeel
- Pensioenregeling
- Opstellen van een koninklijk besluit voor arbeidstijdbescherming
- Regeling die de werk/privé balans in evenwicht moet brengen
- De invulling van het aspect "Zware beroepen" voor alle militairen
- Concrete maatregelen die de uitvoering van de welzijnswet beter afstemt op Defensie
- Mobiliteit in al zijn aspecten
- Maatregelen die de attractiviteit binnen Defensie moeten verhogen
- Aanpassingen aan de wetgeving voor het bekomen van een marktconforme verloning voor militairen
- Projecten "werkbaar werk" voor oudere militairen
- Het recht op ontslag
- Het meten van stress en het nemen van de nodige maatregelen om het stressniveau te verminderen
- Mutatiepolitiek waarbij meer rekening wordt gehouden met de wensen van de militair en de woon-werk verplaatsing.

Strategische visie



Tot slot

De 9,2 miljard euro budget dat wordt voorzien voor investeringen is broodnodig om Defensie een toekomst te geven. Maar zonder ernstige inspanningen om het personeelsstatuut attractief te maken en een marktconforme verloning te voorzien voor militairen zal Defensie geen geschikt en gemotiveerd personeel vinden om dit nieuw materiaal te bedienen.

Vroeger was...

Het personeel het belangrijkste kapitaal van Defensie

openbare diensten