

## **De Strategische Visie voor Defensie en de gevolgen ervan voor het personeel.**

Woensdag 15 februari 2017 werden de vier representatieve vakorganisaties uitgenodigd voor een hoorzitting over de strategische visie voor Defensie en de gevolgen ervan voor het personeel tijdens de vergadering van de commissie van Landsverdediging.



VSOA Defensie heeft haar visie naar voor gebracht aan de hand van de punten van de Strategische Visie van 29 juni 2016 die een impact hebben op het personeel.

Op dit moment heerst er grote ongerustheid onder het Defensiepersoneel naar aanleiding van beslissingen, weliswaar genoemd in de Strategische Visie, en de implementatie ervan.

1

### **Een efficiënte Defensie**

#### **De sourcing**

De sourcing van niet militair specifieke activiteiten heeft tot doel dat defensie zich volledig kan focussen op de kerntaken en de operationele inzet en daarnaast aan een kostenbesparing te doen van 10%. VSOA Defensie verzet zich niet tegen de operationele inzet, wel in tegendeel. Toch hebben wij enkele bedenkingen: welke gevolgen en bezorgdheden zal de outsourcing teweegbrengen bij het betrokken personeel. De minister voorziet de schrapping van 5000 functies die nu uitgevoerd worden door militair personeel dat omwille van de hoge leeftijd natuurlijk zal afvloeien.

Dit en volgend jaar starten een aantal proefprojecten. Het betreft HoReCa-taken, de bewaking van kazernes, het onderhoud van de terreinen van oefenkampen, logistieke taken zoals stockeren en verdelen van wisselstukken, onderhoud wapensystemen, de witte vloot,...

Grote ongerustheid en onzekerheid bij het personeel dat getroffen wordt door deze proefprojecten. Vele vragen dringen zich op: Dient het personeel te veranderen van plaats van tewerkstelling? Met de kans dat het personeelslid verder van zijn woonplaats zal tewerkgesteld worden. Zal het personeel omgeschoold worden naar "militair specifieke taken"? Zal een kok van pakweg 45 jaar zich omscholen naar techniker NH90? Kan het personeel overgaan naar de firma die de taken op zich zal nemen? Zo ja, onder welke voorwaarden? Is er nog een weg terug als het proefproject niet slaagt?

VSOA Defensie heeft bedenkingen bij de veiligheidsscreening van het personeel dat de "firma" zal tewerkstellen. De militairen worden gescreend door de veiligheidsdiensten van Defensie. Zal dit op dezelfde manier gebeuren? Dit personeel zal tewerkgesteld worden in militaire kwartieren waar mogelijks wapensystemen, wapens en munitie bewaard worden.

We stellen ons bovendien de vraag of het personeel van privébedrijven zich even flexibel zullen opstellen als militairen.

2

Ook grote bedenkingen bij het rendement van deze projecten. Soortgelijke outsourcing projecten werden in het verleden ook ingevoerd bij Defensie in België midden de jaren 90 en in andere landen. Telkens was duidelijk dat deze initiatieven niet de gewenste besparing met zich meebrachten, wel in tegendeel, de kostprijs lag hoger.

### De infrastructuur

Al bijna 2 jaar wacht al het personeel op duidelijkheid over het structuurplan. De minister stelt dat het niet zijn intentie is kazernes te sluiten om te sluiten. En dat het plan weloverwogen zal zijn. Er moet echt wel zeer lang nagedacht worden blijkbaar.

Bezorgdheid en onzekerheid troef bij het personeel want via de media wordt zo hier en daar iets vernomen over een mogelijke sluiting van de ene of de andere kazerne. Al ruim 3 decennia lang is Defensie aan het besparen en het inkrimpen waardoor al vele kazernes moesten sluiten

Het personeel is herstructureringsmoe en verdient nu eindelijk eens stabiliteit. In de Strategische Visie is sprake van regionale evenwichten en geografische spreiding van kwartieren, personeel en capaciteiten. Hoog tijd om hierin duidelijkheid te scheppen.

## **Een jonge Defensie met een flexibel personeelsbeleid.**

Het Life Time Employment wordt stelselmatig afgebouwd om te kunnen voldoen aan de noden van Defensie en ook om in te spelen op een algemene maatschappelijke trend waar jongeren vaker aan job-hopping doen. Hiervoor werd het statuut BDL gecreëerd waarbij de militair 5 à 8 jaar zijn land kan dienen en dan eventueel doorstromen naar het beroepsstatuut of defensie verlaten met begeleiding. Net dit laatste is helemaal niet geregeld en biedt geen garantie op een job na de militaire loopbaan. Precies dan heeft die jongere nood aan garanties. De gemiddelde leeftijd van een militair die zijn loopbaan start is 22 jaar, 8 jaar later is de militair 30 jaar en heeft hij misschien een woning gekocht of een gezin gesticht, en net dan is stabiliteit qua inkomen nodig. De begeleiding moet concreter zodat de militair die start bij Defensie ook zicht heeft op een job na Defensie. Het enige wat een jonge soldaat enige perspectieven biedt, op dit moment is het veiligheidskorps. Het is echter geen optie voor een onderofficier. De horizontale overgang van een militair naar een andere publieke sector biedt echter geen kansen voor vrijwilligers en geringe kansen voor onderofficieren en officieren.

3

### Burger binnen Defensie

De strategische visie hecht belang aan een blijvende rol voor burgers binnen Defensie. Het objectief is 1000 VTE tegen 2030 met een werving van 50 medewerkers per jaar.

VSOA Defensie wil de nadruk leggen op het belang van de burgerspecialisten (cyber, onderzoek, logistiek, juridisch,...) en hoopt dat ieder jaar zal ingezet worden op de werving van 50 burgerpersoneelsleden om de grote natuurlijke uitstroom te kunnen opvangen. De voorbije jaren werd er niet of nauwelijks burgerpersoneel aangeworven.

### Werving

Om uitvoering te geven aan het ambitieniveau en de operationele inzet van Defensie is er in de Strategische Visie sprake van een verjonging van het militair personeel. Daarvoor zal in de komende jaren de werving van jongeren gradueel verhoogd worden tot een maximum van 2100 nieuwe rekruten vanaf het jaar 2021.

VSOA Defensie stelt zich echter de vraag of deze 2100 rekruten wel voldoende zal zijn om de doelstelling te halen.

### Attritie

De ideeën vermeld in de strategische visie over de wijze waarop en waaraan aandacht moet besteed worden zijn correct maar onvoldoende. Er moet nagedacht worden om de job als militair op geldelijk vlak aantrekkelijker te maken en dit met een hogere verloning maar daarnaast ook met premies die de motivatie stimuleert bij jongeren. Ook extra legale voordelen zoals gratis medische zorgen, openbaar vervoer, commerciële voordelen moeten uitgebreid en vereenvoudigd worden. Dit kan bijvoorbeeld op vertoon van de militaire identiteitskaart.

### Pensioenen

Op 15 oktober 2016 werd Defensie, naar aanleiding van het begrotingsconclaaf, andermaal het kind van de rekening. Inderdaad, tijdens elke budgettaire bespreking van de regering komt Defensie onder de hakbijl. Maar deze laatste principebeslissing tartte elke verbeelding. Op 15 oktober besliste de regering dat de militairen langer zullen moeten werken en nog geen klein beetje. Voor het grootste deel van het militair personeel betekent dit minimum 7 jaar later met pensioen op aanvraag in plaats van leeftijdsgrens.

VSOA Defensie wil constructief deelnemen aan het maatschappelijk debat over langer werken, maar kan in geen geval brutale en ondoordachte principebeslissingen aanvaarden. Daarom heeft onze organisatie een klacht ingediend bij de interne arbeidsinspectie van Defensie voor het gebrek aan psychosociale risicoanalyses in het kader van de herstructurering en de pensioenhervorming.

**Het militair beroep is meer dan een zwaar beroep, het is een specifiek beroep. De militair verdient dan ook erkenning voor zijn loyaliteit, inzet, beschikbaarheid, bereidwilligheid om bevelen op te volgen en zelfs het leven te laten indien nodig.**

De principebeslissing laat geen spaander heel van het personeelsbeleid uiteengezet in de strategische visie zoals een verjonging van Defensie, het dalen van het aantal militairen, het structuurplan (personeel moet toch ergens tewerkgesteld worden), de attritie, het project Life Time Employment...

### Budgettaire impact

De principebeslissing van de pensioenleeftijd brengt een budgettaire impact van minimum 3,1 miljard euro aan personeelskosten met zich mee.

VSOA Defensie is niet gekant tegen het principe van langer werken als dusdanig, maar dan wel volgens een rechtvaardigde overgang. De militairen die al een ruime loopbaan achter de rug hebben, moeten zelf kunnen beslissen of zij al dan niet langer willen werken. De verhoging van de pensioenleeftijd moet, zoals bij alle hervormingen met negatieve gevolgen voor het personeel, zeer geleidelijk aan uitgevoerd worden met correcte, rechtvaardige overgangsmaatregelen.

### **Besluit**

Met de Strategische Visie is deze regering de goede weg ingeslaan en voorziet zij om tegen horizon 2030 eindelijk te investeren in de Belgische Defensie na decennia van besparingen. Blijkbaar is de noodzaak voor een goed uitgerust en getraind leger duidelijk geworden. Defensie en de militairen hebben in deze onzekere en onveilige tijden meermaals hun waarde, loyaliteit, professionaliteit en inzet getoond. Of het nu gaat over bijstand aan de politie met bewakingsopdrachten na de verschrikkelijke terroristische aanslagen, bewaking van gevangenen bij staking van cipiers, operationele inzet van zowel de land, de marine als de lucht component, ondersteund door medisch geschoold personeel,... de militair voert uit, zonder vragen te stellen. Zelfs wanneer bepaalde opdrachten in strijd zijn met de welzijnswetgeving. De militair is hiervoor opgeleid en getraind en loyaal aan de beslissingen van de regering.

De militair verdient de nodige erkenning voor zijn loyaliteit, vandaag maar zeker ook in de toekomst.

Een militair is in de eerste plaats militair, daarnaast voert hij een functie uit binnen Defensie maar bij algehele mobilisatie staan alle militairen klaar om het land, de democratische waarden en de vrijheid van onze medeburgers te verdedigen, waar ook ter wereld en indien nodig op risico van eigen leven.

*Het VSOA Defensie vraagt de Commissieleden om de specificiteit van het militair beroep mee te laten erkennen en om de politieke verantwoordelijken erop te wijzen dat het meer dan tijd is om stabiliteit te brengen.*

Edwin Lauwereins  
Voorzitter