

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2017

HOORZITTING

met Generaal Marc Compernel,
Chef Defensie over de
Strategische Visie voor Defensie —
Horizon 2030

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Richard MILLER**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van Generaal Marc Compernel, Chef Defensie	3
II. Vragen en opmerkingen van de leden	12
III. Antwoorden	17
Bijlage	23

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2017

AUDITION

du Général Marc Compernel,
Chef de la Défense concernant
la Vision stratégique
pour la Défense — Horizon 2030

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA DÉFENSE NATIONALE
PAR
M. **Richard MILLER**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif du Général Marc Compernel, Chef de la Défense	3
II. Questions et observations des membres	12
III. Réponses	17
Annexe	23

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**
Voorzitter/Président: Karolien Grosemans

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Rita Bellens, Peter Buysrogge, Karolien Grosemans, Renate Hufkens
PS	Julie Fernandez Fernandez, Sébastien Pirlot, Eric Thiébaud
MR	Denis Ducarme, Richard Miller, Damien Thiéry
CD&V	Wouter Beke, Veli Yüksel
Open Vld	Dirk Van Mechelen, Tim Vandenput
sp.a	Alain Top
Ecolo-Groen	Benoit Hellings
cdH	Georges Dallemagne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Rita Gantois, Peter Luykx, Wouter Raskin, Kristien Van Vaerenbergh, Jan Vercammen
Philippe Blanchart, Stéphane Crusnière, Gwenaëlle Grovonius, Özlem Özen
Emmanuel Burton, Jean-Jacques Flahaux, Gilles Foret, Benoît Friart
Roel Deseyn, Veerle Heeren, Stefaan Vercamer
Nele Lijnen, Annemie Turtelboom, Luk Van Biesen
David Geerts, Dirk Van der Maelen
Wouter De Vriendt, Evita Willaert
Francis Delpérée, Vanessa Matz

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail: publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel: publications@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft op 23 november 2016 een hoorzitting gehouden met Generaal Marc Compennol, Chef Defensie, over de Strategische Visie voor Defensie — Horizon 2030.

De commissie beslist eenparig van de hoorzitting een verslag te maken (artikel 32 Reglement).

De volledige presentatie waar de inleidende uiteenzetting naar verwijst wordt als bijlage bij dit verslag gevoegd.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN GENERAAL MARC COMPENNOL, CHEF DEFENSIE

Generaal Compennol deelt zijn uiteenzetting op in vier grote onderdelen:

— de door de regering op 29 juni 2016 goedgekeurde Strategische visie;

— de kijk van de Chef Defensie op de Strategische visie en de grote uitdagingen om die te realiseren;

— het concrete traject gericht op de concretisering van de Strategische visie tegen 2030;

— de pensioenhervorming en haar impact op de Strategische visie.

*
* *

1. De Strategische visie voor Defensie — Horizon 2030

De Strategische visie is een evenwichtig plan dat voorziet in breed inzetbare strijdkrachten en toelaat de regering verschillende opties aan te bieden hierbij uitgaand van het beeld dat Defensie vandaag heeft van hoe de wereld er in 2030 zou kunnen uitzien en tegen dan zou kunnen evolueren.

Het plan bepaalt duidelijk de opdrachten en verbintenissen die Defensie zal moeten nakomen en die gericht zijn op de collectieve verdediging, de collectieve veiligheid, de bescherming van de Belgen wereldwijd. Het omvat de planning van de investeringsprogramma's in de tijd, met bijhorende budgetten, en verschaft ook duidelijkheid over de beschikbare mankracht in 2030 (25 000 voltijdse equivalenten).

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 23 novembre 2016 à l'audition du Général Marc Compennol, Chef de la Défense, concernant la Vision stratégique pour la Défense — Horizon 2030.

La commission a décidé à l'unanimité de rédiger un rapport sur cette audition (article 32 du Règlement).

La présentation complète à laquelle renvoie l'exposé introductif est annexée au présent rapport.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU GÉNÉRAL MARC COMPENNOL, CHEF DE LA DÉFENSE

Le Général Compennol divise son exposé en quatre grandes parties:

— la Vision stratégique approuvée par le gouvernement le 29 juin 2016;

— le regard du Chef de la Défense sur la Vision stratégique et les grands défis à relever pour la mettre en œuvre;

— la marche à suivre pour concrétiser la Vision stratégique d'ici 2030;

— la réforme des pensions et son impact sur la Vision stratégique.

*
* *

1. La Vision stratégique pour la Défense — Horizon 2030

La Vision stratégique est un plan équilibré prévoyant un large potentiel de déploiement des forces armées et permettant au gouvernement de proposer différentes options basées sur la manière dont la Défense envisage aujourd'hui la configuration du monde en 2030 et son évolution d'ici là.

Le plan prévoit clairement les missions et les engagements futurs de la Défense, qui sont axés sur la défense collective, la sécurité collective et la protection des Belges partout dans le monde. Il comprend la planification dans le temps des programmes d'investissement, avec les budgets y afférents, et précise également les effectifs disponibles en 2030 (25 000 équivalents temps plein).

Daarnaast omvat het plan ook een aantal leidende principes zoals bijvoorbeeld de uitbesteding, de verjonging van het personeelsbestand, de multinationale samenwerking, de herstructurering van de vorming e.d.

Het plan is essentieel omdat het richtinggevend is voor de toekomst. Er dient evenwel rekening te worden gehouden met het feit dat het huidige wereldbeeld bijzonder snel kan veranderen zoals de laatste decennia zeer duidelijk is aangetoond.

De opdracht van de huidige Chef Defensie ligt erin Defensie voor te bereiden op de werkelijke start van de realisering van de Strategische visie tegen 2020 en ondertussen de operationele capaciteit te bewaren.

Het bijzonderste uitgangspunt is uiteraard de analyse van de veiligheidsomgeving.

Aan de oostelijke flank van Europa vormt Rusland vandaag een bedreiging die de Baltische staten bijzonder ernstig nemen. Het conflict met Oekraïne en de Russische bezetting van de Krim sporen aan deze bedreiging niet licht op te vatten. Het antwoord ligt in de collectieve defensie van de Navo.

Meer onrustwekkend voor de collectieve veiligheid is de zuidelijke flank. De gebeurtenissen in die regio alsook die in het Midden-oosten (Syrië en Irak) en in de Sahel vormen een bijzonder grote bedreiging met bovendien een rechtstreekse invloed op de Belgische interne veiligheid.

Ook het Arctisch gebied moet in dit beeld worden opgenomen omdat vrije zeevaartverbindingen voor een land als België en zijn handelsstromen van vitaal belang zijn. Door de klimaatopwarming moet de vrije doorvaart in het noorden gewaarborgd blijven, zeker wanneer de grootmachten rond het Arctisch gebied bezig zijn zich te positioneren.

Ten slotte blijft de transatlantische band met de Verenigde Staten en de Navo een hoofdpijler van de veiligheidsomgeving. De evolutie op dit domein zeker in de Verenigde Staten moet in elk geval van nabij worden opgevolgd omdat de gevolgen voor de Europese zienswijze op veiligheid aanzienlijk kunnen zijn.

De Strategische visie voorziet in een personeels-grootte van 25 000 voltijdse equivalenten (waarvan 1000 burgers) wat toch neerkomt op 5 000 minder personeelsleden dan er vandaag bij Defensie werken. Onderstreept moet worden dat deze afname in principe geen invloed heeft op de operationele capaciteiten van Defensie.

Par ailleurs, le plan contient aussi une série de principes directeurs, comme l'externalisation, le rajeunissement de l'effectif du personnel, la coopération multinationale, la restructuration de la formation, etc.

Ce plan est essentiel, car il définit des orientations pour l'avenir. Il convient cependant de tenir compte du fait que la configuration actuelle du monde peut connaître une évolution particulièrement rapide, comme l'a très clairement montré la dernière décennie.

La mission de l'actuel Chef de la Défense consiste à préparer la Défense au lancement effectif de la mise en œuvre de la Vision stratégique d'ici 2020, tout en maintenant la capacité opérationnelle dans l'intervalle.

Le point de départ principal est bien sûr l'analyse de l'environnement sécuritaire.

Sur le flanc Est de l'Europe, la Russie représente actuellement une menace que les pays baltes prennent particulièrement au sérieux. Le conflit avec l'Ukraine et l'occupation russe de la Crimée incitent à considérer cette menace avec le plus grand sérieux. La réponse réside dans la défense collective de l'OTAN.

Une région plus inquiétante pour la sécurité collective est le flanc Sud. Les événements dans cette région, ainsi qu'au Moyen-Orient (Syrie et Irak) et dans le Sahel, constituent une menace particulièrement importante, qui a en outre une incidence directe sur la sécurité intérieure de la Belgique.

Dans ce contexte, il convient également de tenir compte de la région arctique, car le libre accès aux liaisons maritimes est d'une importance vitale pour la Belgique et ses échanges commerciaux. À la suite du réchauffement climatique, le libre passage doit rester garanti le long des routes maritimes du Nord, certainement à un moment où les grandes puissances entourant la région arctique sont en train de se positionner.

Enfin, le lien transatlantique avec les États-Unis et l'OTAN demeure un pilier majeur de l'environnement sécuritaire. Les évolutions dans ce domaine, certainement aux États-Unis, doivent de toute façon être suivies de près, car les conséquences pour la conception européenne de la sécurité peuvent être considérables.

La Vision stratégique prévoit un effectif du personnel de 25 000 équivalents temps plein (dont 1000 civils), ce qui correspond tout de même à une réduction de 5 000 membres du personnel par rapport à la situation actuelle à la Défense. Il convient de souligner que cette réduction n'aura pas, en principe, d'influence sur la capacité opérationnelle de la Défense.

De uitbesteding van functies die niet langer per se door militairen moeten worden uitgeoefend komt er op neer dat de overblijvende 24 000 militairen volledig operationeel en inzetbaar zullen zijn.

Tussen 2020 en 2030 wordt een investeringsruimte van 9,2 miljard euro gecreëerd die gebonden is aan enkele specifieke investeringsprogramma's die moeten toelaten om capaciteiten te behouden, te verbeteren of te ontwikkelen en die passen in de Strategische visie en het geschetste wereldbeeld. Bovendien is er ook een bedrag van 200 miljoen euro beschikbaar tussen 2016 en 2019. Dit bedrag stemt overeen met terug naar Defensie vloeiende middelen uit de verkoop van materiaal, domeinen en vanuit prestaties voor derden. Zij kunnen worden aangewend voor een aantal absoluut noodzakelijke investeringen om de operationaliteit te bewaren tot 2020 (cf. slide 7).

Een van de dragende principes van de Strategische visie ligt in een evenwichtige verdeling van de middelen over personeel, werking en investeringen. De personeelsuitgaven zullen evolueren van 77,7 % (2016) naar 49,3 % (2030), de werkingsuitgaven van 17,1 % (2016) naar 23,5 % (2030) en de investeringsuitgaven van 5,3 % (2016) naar 27,2 % (2030).

Het budgettair traject gaat in stijgende lijn vanaf het jaar 2020 wat Defensie zou moeten toelaten om tussen 2020 en 2030 een belangrijk pakket investeringen door te voeren. Hiervan zijn de voornaamste, ten belope van ongeveer 7 miljard euro, gericht op de verwerving van nieuwe *multirole* gevechtsvliegtuigen, twee fregatten en zes mijnenbestrijdingsschepen, gevechtsvoertuigen voor de gemotoriseerde landstrijdkrachten en *drones* (cf. slide 8). Het wetsontwerp houdende de militaire programmering van investeringen voor de periode 2016-2030 (DOC 54 2137/001) omvat naast deze grote dossiers ook de overige investeringsprogramma's.

2. De echte uitdaging

Dit onderdeel geeft een antwoord op de vraag hoe in de tijdspanne 2016-2020 de belangrijkste hindernissen kunnen worden overwonnen om vanaf 2020 de Strategische visie daadwerkelijk in de praktijk te beginnen omzetten.

Het kernwoord in dit verband is synchronisatie of het op elkaar afstemmen van de verschillende processen en aanpassingen die zich min of meer gelijktijdig in een relatief korte tijdspanne (2020-2030) zullen afspelen.

En raison de l'externalisation de fonctions qui ne doivent plus absolument être exercées par des militaires, les 24 000 militaires restants seront entièrement opérationnels et prêts à partir en mission à tout moment.

Entre 2020 et 2030, on créera une marge d'investissement de 9,2 milliards d'euros liée à quelques programmes d'investissement spécifiques devant permettre de conserver, d'améliorer ou de développer les capacités et s'inscrivant dans le cadre de la Vision stratégique et de la conception du monde esquissée. En outre, un montant de 200 millions d'euros est également disponible entre 2016 et 2019. Ce montant correspond à des moyens que la Défense va récupérer grâce à la vente de matériel et de domaines et à des prestations effectuées pour des tiers. Ces moyens peuvent être utilisés pour un certain nombre d'investissements absolument nécessaires en vue de maintenir l'opérationnalité jusqu'en 2020 (cf. slide 7).

L'un des principes porteurs de la Vision stratégique réside dans la répartition équilibrée des moyens entre le personnel, le fonctionnement et les investissements. Les dépenses de personnel passeront de 77,7 % (2016) à 49,3 % (2030), les dépenses de fonctionnement de 17,1 % (2016) à 23,5 % (2030) et les dépenses d'investissement de 5,3 % (2016) à 27,2 % (2030).

La trajectoire budgétaire suivra une courbe ascendante à partir de l'année 2020, ce qui devrait permettre à la Défense de réaliser un important programme d'investissements entre 2020 et 2030. Les principaux d'entre eux, pour un montant d'environ 7 milliards d'euros, visent à acquérir de nouveaux avions de combat *multirole*, deux fréquences et six navires de lutte contre les mines, des véhicules de combat des forces terrestres motorisées et des *drones* (cf. slide 8). Le projet de loi de programmation militaire des investissements pour la période 2016-2030 (DOC 54 2137/001) contient également, outre ces grands dossiers, les autres programmes d'investissement.

2. Le vrai défi

Cette partie répond à la question de savoir comment les principaux obstacles peuvent être surmontés, au cours de la période 2016-2020, afin de pouvoir commencer à transposer effectivement la Vision stratégique, dans la pratique, à partir de 2020.

Le mot-clef, à cet égard, est "synchronisation". Ce mot désigne l'harmonisation des différentes procédures et les modifications qui se dérouleront plus ou moins simultanément au cours d'une période relativement brève (2020-2030).

Binnen het budgettair kader, waarin de begrotingskredieten tot in 2020 lichtjes dalen maar vanaf dan in stijgende lijn zullen gaan, dienen de veranderingen op het vlak van *human resources*, de introductie van nieuw materiaal en het uit omloop nemen van oud materiaal — terwijl de deelname aan internationale missies ondertussen voortgaat — nauwkeurig op elkaar te worden afgestemd. Dit voltrekt zich tegen een achtergrond van interdepartementale en internationale verwevenheid van Defensie met andere actoren.

— Een eerste prioriteit geldt de *human resources* en de instroom die vanaf 2016 (900 rekruteringen) in stijgende lijn gaat tot in 2021 (2100 rekruteringen) en nadien rond dit aantal blijft schommelen. Deze rekruteringsoperatie is absoluut noodzakelijk gelet op de grote aantallen vacante functies bij sommige eenheden en de dringende behoefte aan een jonger personeelsbestand. Zelfs deze doelstelling zal nauwelijks volstaan. Doordat als gevolg van besparingen de rekrutering de laatste jaren op een laag pitje werd gezet zijn er thans tekorten opgebouwd die niet snel kunnen worden weggewerkt.

Een ander aspect dat op het vlak van *human resources* een rol te spelen heeft is de attractiviteit van het beroep. De impact van het afbouwen van de aanwerving voor het leven ten voordele van de rekrutering voor beperkte duur moet nog worden afgewacht. De nieuwe generatie rekruten kijkt anders aan tegen een beroepsloopbaan en het veranderen van job dan de oudere. Daarbovenop komt de aangekondigde pensioenhervorming waarvan de gevolgen thans nog niet geheel duidelijk zijn.

De uitstroom telt personen die Defensie verlaten wegens de beëindiging van hun dienstverband maar ook zij die om andere redenen weggaan (attritie). Bij de uitstroom dient in belangrijke mate de aandacht te gaan naar het toekomstige veiligheidskorps van de politie dat, eens het in regime functioneert, militairen die een aantal jaren bij Defensie zijn geweest de kans biedt over te gaan op een ander, minder veeleisend, beroep.

Dit biedt voordelen voor beide partijen op voorwaarde dat deze personeelsstromen progressief en op een gecontroleerde manier verlopen. De politie krijgt er ervaren mensen bij en Defensie kan hen vervangen door jonge rekruten wat de gemiddelde leeftijd naar omlaag brengt. Bij Defensie dient er — zeker in de beginjaren van het veiligheidskorps — over te worden gewaakt dat alleen maar militairen vanaf de leeftijd van 40 à 45 jaar naar dit korps vertrekken en ook dat er geen te grote aantallen in één keer Defensie verlaten.

Dans le cadre budgétaire prévu, qui prévoit une légère baisse des crédits budgétaires jusque 2020 puis leur augmentation, il conviendra de synchroniser avec précision les mutations en matière de ressources humaines, l'introduction du nouveau matériel et la mise hors-circuit de l'ancien matériel tout en poursuivant la participation aux missions internationales. Toutes ces opérations se dérouleront en outre dans le contexte d'une interconnexion interdépartementale et internationale entre la Défense et d'autres acteurs.

— Une première priorité concerne les ressources humaines et les nouveaux recrutements, qui augmenteront entre 2016 (900 recrutements) et 2021 (2100 recrutements), puis resteront plus ou moins à ce niveau. Cette opération de recrutement est absolument indispensable compte tenu du grand nombre d'emplois vacants dans certaines unités et de la nécessité urgente de rajeunir le personnel. Toutefois, même cet objectif suffira à peine. Des pénuries qui ne pourront pas être comblées rapidement existent aujourd'hui en raison des économies qui, ces dernières années, ont réduit le nombre de recrutements.

L'attractivité de la profession est un autre aspect de cette question qui joue un rôle dans le domaine des ressources humaines. Il faudra encore attendre pour connaître l'impact de la fin du recrutement à vie au profit du recrutement à durée déterminée. La nouvelle génération de recrues ne conçoit pas la carrière professionnelle et le changement d'emploi de la même manière que la génération précédente et il convient d'y ajouter la réforme des pensions, dont les effets ne sont pas encore tout à fait clairs aujourd'hui.

Parmi le personnel qui quitte la Défense, on compte des personnes qui sont en fin d'engagement mais aussi des gens qui partent pour d'autres raisons (attrition). Au niveau des départs, il convient de porter une attention toute particulière au futur corps de sécurité de la police qui, une fois en régime de croisière, offrira aux militaires qui ont été actifs à la Défense pendant un certain nombre d'années, la possibilité de changer de métier et d'avoir une activité moins exigeante.

Les deux parties en tirent avantage à condition que ces flux de personnel se déroulent de manière progressive et contrôlée. La police peut compter sur l'apport de personnes expérimentées et la Défense peut remplacer celles-ci par des jeunes recrues, ce qui fera baisser l'âge moyen de son personnel. À la Défense il faudra veiller — certainement au cours des premières années du corps de sécurité — à ce que seuls des militaires âgés d'au moins 40 à 45 ans partent pour ce corps et à ce qu'il n'y ait pas de trop nombreux départs simultanés de la Défense.

Tot aan de recentelijk aangekondigde pensioenhervorming was het zo dat Defensie 50 % van zijn militairen in de komende tien jaar met pensioen zou zien vertrekken wat een probleem stelde. Maar de vele onbeantwoorde vragen over de toekomstige pensioenen zijn dan een nieuwe bron van onzekerheid.

Uitbesteding (*outsourcing*) is een ander sleutelwoord voor een succesvol human resources-beleid. In de praktijk zal er rekening mee moeten worden gehouden dat de overdracht van functies die hiervoor in aanmerking komen geleidelijk gebeurt en dat die beweging gesynchroniseerd verloopt met de uitstroom van het (veelal ouder) personeel dat die taken nu uitoefent. Zolang dit militair personeel immers beschikbaar is om die taken zelf uit te oefenen, is het niet rendabel om hun taken al uit te besteden aangezien dit ouder militair personeel meestal niet meer inzetbaar is voor de operationele kerntaken.

— Het op elkaar afstemmen van processen in verband met gebruik en beheer van materiaal en de samenwerking met het personeel vormen eveneens een essentiële schakel in het slagen van het plan. Een hele reeks verwervingsprocessen lopen volgens bepaalde tijdlijnen en budgettaire stabiliteit is in deze bijgevolg absoluut noodzakelijk om dit tot een goed einde te brengen.

Vanuit het luik materiaal loopt er ook een link naar de infrastructuur. Voor een deel van het nieuw materiaal zijn aanpassingen aan de infrastructuur noodzakelijk die tijdig klaar moeten zijn. Er is ook een band met de geografische inplanting van de eenheden.

Het conceptuele werk in dit verband is ook gericht op een efficiënter beheer van de stocks aan uitrustingsmaterieel en wisselstukken meer in het bijzonder in functie van de operationele inzet (wat een interne militaire aangelegenheid is).

De organisatie van de vorming moeten eveneens worden heronderzocht omdat zij een invloed kan hebben op infrastructuur en uitbesteding. Vorming kan minder gecentraliseerd gebeuren en meer naar de eenheden gebracht wat voordelen voor het personeel biedt maar dan weer leidt tot implicaties op het vlak van inplanting.

Op het vlak van materieel kunnen verschillende processen worden uitbesteed.

De uitbesteding wordt als techniek gebruikt om de operationele kerntaak van Defensie te behouden zoals ze nu is. Maar zij dient ook ter ondersteuning van operaties. Uitbesteding aan burgermaatschappijen mag

Jusqu'à l'annonce récente de la réforme des pensions, il était établi que la Défense verrait partir à la pension 50 % de ses militaires au cours des dix prochaines années, ce qui posait problème. Mais le grand comité de questions sans réponses liée aux futures pensions sont une nouvelle source d'incertitude.

L'externalisation (*outsourcing*) est un autre mot-clé d'une politique de ressources humaines réussie. Dans la pratique, il faudra prendre en compte le fait que le transfert des fonctions entrant en ligne de compte se fera progressivement et que ce mouvement se fera de façon synchronisée avec les départs du personnel (généralement plus âgé) qui exerce ces missions aujourd'hui. Tant que ce personnel militaire est en effet disponible pour remplir lui-même ces missions, il n'est pas rentable de déjà externaliser leurs tâches dès lors que ce personnel militaire plus âgé ne peut plus être engagé pour des missions essentielles opérationnelles.

— L'harmonisation de processus relatifs à l'usage et à la gestion des matériels et l'interaction avec le personnel constituent également un maillon essentiel dans la réussite du plan. Toute une série de processus d'acquisition se déroulent selon certaines lignes du temps et la stabilité budgétaire est par conséquent absolument indispensable ici pour mener ce plan à bien.

Le volet matériel est également lié à l'infrastructure. Pour une partie du nouveau matériel, il est nécessaire d'apporter des adaptations à l'infrastructure qui doivent être prêtes à temps. Il existe également un rapport avec l'implantation géographique des unités.

Le travail conceptuel, à cet égard, vise également une gestion plus efficace des stocks d'équipement et de pièces de rechange plus particulièrement en fonction de l'engagement opérationnel (ce qui constitue une matière militaire interne).

L'organisation de la formation doit également être réexaminée parce qu'elle peut avoir une influence sur l'infrastructure et l'externalisation. La formation peut être dispensée de manière moins centralisée et davantage au niveau des unités, ce qui présente des avantages pour le personnel mais a aussi des implications au niveau de l'implantation.

En ce qui concerne le matériel, différents processus peuvent être externalisés.

L'externalisation est une technique pour maintenir la mission opérationnelle essentielle de la Défense telle qu'elle est à présent. Elle sert toutefois aussi de soutien aux opérations. L'externalisation à des sociétés civiles

echter geen rem worden voor het operationeel inzetten van militairen. Als de catering bijvoorbeeld wordt uitbesteed moet ook de catering op het terrein (en in operaties) gewaarborgd blijven.

Uitbesteding kan gaan om territoriale of materiële ondersteuning of nog andere projecten. De territoriale ondersteuning kan bijvoorbeeld betrekking hebben op taken van postbedeling, bewaking, kampbeheer, catering, enz. De ondersteuning op vlak van materiaal is gericht op beheer en verdeling van wisselstukken, kledij en uitrusting, speciale technische steun e.d. Andere kleinere specifieke taken kunnen ook in aanmerking komen zoals bijvoorbeeld de drukkerij van Defensie of vertaaldiensten. Eerst zullen enkele proefdossiers worden opgestart.

— De operaties behoren tot de kerntaken van Defensie. De verschillende uitdagingen op het vlak van personeel, materieel en budget mogen er niet toe leiden dat Defensie op een gegeven ogenblik niet langer aan operaties zou kunnen deelnemen. Aan de veiligheid van het personeel zullen onder geen beding toegevingen worden gedaan. Een detachement vertrekt steeds goed getraind en degelijk uitgerust op missie.

Het valt niet te ontkennen dat de huidige ontwikkelingen op het gebied van de binnenlandse veiligheid dit enigszins onder druk zetten. Men zou zelfs in zekere zin kunnen spreken van een “verloren generatie”. Een van de perverse gevolgen van de inzet van militairen in de straten in de Belgische steden is immers dat men een generatie jonge onderofficieren en officieren krijgt die de afgelopen twee jaar hun operationele ervaring hoofdzakelijk hebben opgedaan bij het optrekken van de wacht voor officiële gebouwen en die nooit met een peloton hebben deelgenomen aan een realistisch oefening op het terrein. Zij zullen later doorgroeien zonder ooit op jonge leeftijd het echte métier te hebben geleerd. Op het vlak van de training kunnen vanuit budgettaire oogpunt dan ook geen verdere toegevingen meer worden gedaan. Wetende dat de komende jaren van de legislatuur er geen marge is voor verdere besparingen in personeel en investeringen, en dat anderzijds binnen de werkingskosten de operaties en training communicerende vaten zijn, leidt dit tot de situatie dat de budgettaire ruimte voor operaties steeds beperkter dreigt te worden.

— Bij het budgettaire traject (2020-2030) moet niet alleen met de 9,2 miljard euro kredieten bestemd voor investeringen worden rekening gehouden. Sommige andere uitgavenposten zullen immers in een modern leger mee moeten groeien om die nieuwe/vernieuwde capaciteiten in stand te houden. De grotere techniciteit

ne peut toutefois pas constituer un frein à l’engagement opérationnel de militaires. Si le *catering* est externalisé, par exemple, il devra également rester garanti sur le terrain (et au cours des opérations).

L’externalisation peut concerner l’appui territorial ou matériel ou d’autres projets encore. L’appui territorial peut, par exemple, avoir trait à la distribution du courrier, à la garde, à la gestion du camp, au *catering*, etc. L’appui au niveau du matériel est axé sur la gestion et la distribution des pièces de rechange, des vêtements et de l’équipement, sur l’appui technique spécial, etc. D’autres tâches spécifiques de moindre envergure peuvent aussi être prises en considération telles que l’imprimerie de la Défense ou les services de traduction. Pour commencer, quelques dossiers pilotes seront lancés.

— Les opérations font partie des missions essentielles de la Défense. Les différents défis en termes de personnel, de matériel et de budget ne peuvent avoir pour effet que la Défense ne pourrait plus participer aux opérations à un moment donné. Des concessions ne seront faites en aucun cas en ce qui concerne la sécurité du personnel. Un détachement part toujours en mission bien entraîné et correctement équipé.

Il est indéniable que les développements actuels en termes de sécurité intérieure exercent une certaine pression à cet égard. On pourrait même en quelque sorte parler d’une “génération perdue”. L’un des effets pervers de la mobilisation de militaires dans les rues des villes belges est en effet qu’il y aura une génération de jeunes sous-officiers et officiers qui auront acquis leur expérience opérationnelle au cours des deux années écoulées en montant la garde devant des bâtiments officiels sans jamais avoir participé à un exercice réaliste sur le terrain avec un peloton. Ils poursuivront leur parcours sans jamais avoir appris le vrai métier lorsqu’ils étaient jeunes. Sous l’angle budgétaire, il n’est dès lors plus question de faire de nouvelles concessions en matière d’entraînement. Sachant qu’au cours des prochaines années de la législature il n’y aura plus de marge disponible pour réaliser des économies en personnel et en investissements et qu’en ce qui concerne les frais de fonctionnement, les opérations et l’entraînement sont des vases communicants, la marge budgétaire disponible pour les opérations risque de s’amenuiser de plus en plus.

— En ce qui concerne la trajectoire budgétaire (2020-2030), il ne faut pas uniquement tenir compte des 9,2 milliards d’euros de crédits destinés aux investissements. Dans le cadre d’une armée modernisée, d’autres postes de dépenses devront en effet également augmenter afin de maintenir ces nouvelles capacités ou

van het nieuwe materiaal bijvoorbeeld verhoogt de nood aan hoger opgeleid technisch personeel, is duurder in onderhoud, stelt hogere eisen aan infrastructuur, vergt een grotere inspanning qua vorming, zal intensievere training vereisen,... Ook de outsourcing vergt de nodige middelen. Het gaat hier in totaal ook om ongeveer 3 miljard euro

3. De weg ernaartoe

In het verleden stond het steeds beperkender budgettaire kader steeds centraal bij het uitwerken van een strategisch plan. Door een gestage afname van het personeelsbestand werd beoogd de aldus vrijgekomen middelen te bestemmen voor de andere uitgavenposten (en in hoofdzaak de investeringen). In de praktijk echter, werden deze vrijgemaakte middelen een makkelijke prooi voor opeenvolgende budgettaire besparingsrondes bij de sanering van de overheidsfinanciën.

De huidige regering heeft het uitgangspunt veranderd en de dringende nood aan een herinvestering erkend. De nodige investeringsmiddelen maken dan ook deel uit van de vooruitzichten van de strategische visie.

In de huidige Strategische visie zal het personeelsbestand zich omstreeks 2020 beginnen te stabiliseren op 25 000 eenheden en wordt het personeel de belangrijkste parameter. Deze daling zal op volstrekt natuurlijke wijze bereikt worden. Deze daling zou moeten opgevangen worden door de outsourcing waardoor er geen impact is op de core business en dus de operationele capaciteiten. Vanaf dat jaar zullen ook de investeringsmiddelen beginnen toenemen met 9,2 miljard euro tot in 2030.

Een tussenliggend objectief “2020” in de aanloop naar het jaar 2030 dient duidelijk te worden onderscheiden omdat dat jaar ongeveer overeenkomt met het einde van de huidige legislatuur, met het einde van het eerste vlakke deel van het budgettair traject en met de stabilisering van het personeelsbestand (cf. slides 18 en 19).

Uitgaande van een aantal hypothesen kan zo een vrij scherp beeld worden gevormd van wat de personeelsvolutie zal zijn tussen vandaag en 2020 en meer in het bijzonder over hoeveel personeel, m.i.v. specialisten, Defensie zal beschikken in de verschillende vakrichtingen bij de eenheden en componenten (vliegtuigtechnici, scheepvaarttechnici, enz.). Rekening houdend met de cijfers van de attritie, de opensioenstelling en de rekrutering ontstaat zo een goed beeld van het personeel en de beschikbare capaciteiten in 2020 en kunnen verschillende hypothesen worden opgebouwd in de richting 2030. Als de Strategische visie een versterking

capacités renouvelées. Par suite de la technicité accrue du nouveau matériel par exemple, le besoin de personnel technique plus qualifié augmente, la maintenance est plus onéreuse, les exigences en termes d'infrastructure sont plus élevées, les efforts de formation sont accrus, l'entraînement sera plus intensif, ... L'*outsourcing* requiert, lui aussi, les moyens nécessaires. Il s'agit globalement de quelque 3 milliards d'euros.

3. La marche à suivre

Par le passé, lors de l'élaboration d'un plan stratégique, l'attention se portait toujours sur le cadre budgétaire de plus en plus serré. Par suite d'une réduction constante de l'effectif, il a été tenté d'affecter les moyens ainsi libérés aux autres postes de dépenses (et essentiellement aux investissements). Mais dans la pratique, ces moyens libérés constituaient une cible facile pour les vagues d'économies successives décidées dans le cadre de l'assainissement des finances publiques.

Le gouvernement actuel a modifié ce principe et reconnu l'urgence de réinvestir. Les moyens d'investissement nécessaires font dès lors partie intégrante des perspectives de la vision stratégique.

Dans la vision stratégique actuelle, l'effectif commencera à se stabiliser à 25 000 unités aux alentours de 2020 et le personnel deviendra le principal paramètre. Cette diminution s'opérera de façon totalement naturelle et devrait être compensée par l'externalisation, de sorte qu'elle n'affectera pas le cœur de métier, ni les capacités opérationnelles par voie de conséquence. À partir de 2020, les moyens d'investissement commenceront à augmenter à hauteur de 9,2 milliards d'euros jusqu'en 2030.

Un objectif intermédiaire “2020” doit être clairement distingué dans la perspective de l'horizon 2030, car 2020 coïncide approximativement avec la fin de la législature actuelle, avec la fin de la partie plane de la trajectoire budgétaire et avec la stabilisation de l'effectif (cf. les slides 18 et 19).

En partant de plusieurs hypothèses, il est possible de se forger une image assez précise de la manière dont le personnel évoluera d'ici à 2020, et plus particulièrement en ce qui concerne le nombre de personnes, y compris les spécialistes, dont la Défense disposera dans les différentes filières de métier pour les unités et composantes (techniciens aériens, techniciens navals, etc.). La prise en compte des statistiques relatives à l'attrition, à la mise à la retraite et au recrutement permet de se faire une idée précise de ce que seront le personnel et les capacités disponibles en 2020 et d'échafauder différentes hypothèses dans la perspective de 2030. Si

van ADIV/ACOS IS nastreeft kan in 2020 nauwkeurig worden onderzocht welke mogelijkheden er zijn (bijvoorbeeld doordat er in andere domeinen als gevolg van uitbesteding minder personeel nodig is).

Het duidelijk beeld van de structuur van de componenten en de capaciteiten in 2020 moet worden afgezet tegen de projectie van de operationele inzet in 2020. Indien noodzakelijk moeten verschuivingen gebeuren of de hypothesen aangepast. Het is uiteraard ook mogelijk dat een bepaalde operatie gewoon buiten bereik van Defensie ligt.

Een andere belangrijke vraag is of in 2020 nog alle capaciteiten zullen overblijven en of zij kunnen doorgroeien tot in 2030. Dit kan misschien betekenen dat een aantal ervan gedurende enige tijd in een soort embryonale vorm zal blijven voortbestaan tot wanneer ze nieuw leven wordt ingeblazen.

Zo bereikt de huidige UAV B Hunter het einde van zijn levensduur tegen 2020. Het strategisch plan voorziet om op termijn opnieuw een behoorlijke UAV-capaciteit uit te bouwen. Bijgevolg komt het erop aan de aan deze capaciteit verbonden knowhow niet verloren te laten gaan tot op dat ogenblik. Het kan bijvoorbeeld interessant zijn (een deel van) dit personeel in een buitenlandse eenheid gedurende enkele jaren te laten meewerken om deze tussenperiode te overbruggen tot het tijdstip dat de nieuwe UAV capaciteit wordt opgestart.

4. Pensioenhervorming

De recent door de regering aangekondigde hervorming van de pensioenen van de militairen heeft een aanzienlijke impact zowel voor de individuele personeelsleden als voor de organisatie in haar geheel.

Op het ogenblik is de verplichte pensioenleeftijd voor militairen, met uitzondering van generaals, bepaald op 56 jaar (cf. slide 22). De verplichte pensioenleeftijd wordt afgeschaft en de maximum pensioenleeftijd wordt progressief gelijkgeschakeld met die in voege in de particuliere sector (d.w.z. initieel naar 65 en uiteindelijk naar 67). Tegelijkertijd wordt de minimumleeftijd bepaald waarop de militair eventueel met vervroegd pensioen kan vertrekken. Deze leeftijd wordt vanaf 2018 verhoogd tot 57 jaar om in 2030 63 jaar te bereiken en is gekoppeld aan een loopbaanvoorwaarde. De hervorming omvat ook het einde van de preferentiële tantièmes voor de jaren gepresteerd vanaf 1 januari 2019 en de vervanging ervan door een nieuw systeem ten gevolge van een erkenning als zware beroep.

la vision stratégique cherche à renforcer le SGRS/ACOS IS, il sera possible d'examiner quelles seront précisément les possibilités qui s'offrent en 2020 (du fait, par exemple, que l'externalisation entraîne une diminution des besoins en personnel dans d'autres domaines).

L'image précise de la structure des composantes et des capacités en 2020 doit être ajustée en fonction des projections des engagements opérationnels en 2020. Si nécessaire, il faudra procéder à des glissements ou revoir les hypothèses. Il est bien entendu également possible qu'une opération déterminée soit tout simplement hors de portée de la Défense.

Autre question importante: toutes les capacités subsisteront-elles encore en 2020 et pourront-elles évoluer jusqu'en 2030? Cela pourrait signifier qu'un certain nombre d'entre elles demeureront pendant quelque temps à une sorte de stade embryonnaire avant d'être réactivées.

Ainsi, l'*UAV B-Hunter* actuel atteindra la fin de sa durée de vie vers 2020. Le plan stratégique prévoit de recommencer à développer à terme une bonne capacité en termes d'*UAV*. Il s'agit dès lors de ne pas perdre d'ici là le *know-how* lié à cette capacité. Il pourrait par exemple être intéressant d'affecter (une partie de) ce personnel pendant quelques années au sein d'une unité étrangère pour assurer la transition pendant cette période intermédiaire jusqu'au moment où la nouvelle capacité *UAV* sera lancée.

4. Réforme des pensions

La réforme des pensions des militaires récemment annoncée par le gouvernement a un impact considérable tant pour les membres du personnel individuels que pour l'organisation dans son ensemble.

À l'heure actuelle, l'âge de mise à la retraite obligatoire est fixé à 56 ans pour les militaires, à l'exception des généraux (voir slide 22). Cet âge de mise à la retraite obligatoire est supprimé et l'âge maximum de mise à la retraite est progressivement aligné sur celui applicable au secteur privé (c'est-à-dire initialement 65 ans, pour atteindre finalement 67 ans). La réforme fixe également l'âge minimum auquel le militaire peut éventuellement bénéficier d'une pension anticipée. Cet âge sera relevé à 57 ans à partir de 2018, pour atteindre 63 ans en 2030. La pension anticipée est par ailleurs liée à une condition de carrière. La réforme prévoit également la fin des tantièmes préférentiels pour les années prestées à partir du 1^{er} janvier 2019 et le remplacement de ceux-ci par un nouveau système lié à la reconnaissance en tant que métier pénible.

Het staat dus vast dat de pensioenleeftijd stijgt maar de juiste leeftijd is nu nog moeilijk te bepalen omdat de discussie over de erkenning van het militair beroep als een zwaar beroep nog niet afgerond is. Hierdoor zijn projecties inzake personeelsbeheer op dit ogenblik bijzonder moeilijk te maken. Het dient wel duidelijk te zijn dat het militair beroep zeer specifiek is en niet zonder meer gelijk te stellen met een ander beroep.

Er spelen dus vandaag heel wat onzekerheden mee ook met betrekking tot de omvang van het uitgekeerde pensioen. Waarschijnlijk zal de militair langer moeten werken om hetzelfde pensioen te ontvangen.

Deze problematiek wordt verschillend gepercipieerd door jongeren en ouderen. Voor de jongere generatie (tot aan de leeftijd van pakweg 35 à 45 jaar) gaat het om een gegeven dat zich nog ver in de toekomst situeert. Zij leven ook in een andere cultuur waarbij het veranderen van job niet uitzonderlijk is. De loopbaan van beperkte duur is door hen aanvaard.

Voor de oudere generatie, en zeker diegenen die vlak voor hun pensioen staan, is dit moeilijker aan te nemen zeker omdat zij soms zeer brutaal worden geconfronteerd met een gewijzigde situatie. In sommige individuele gevallen van een weliswaar beperkt aantal piloten leidt dit tot een plotse verhoging van de pensioneringsleeftijd met zestien jaar; voor sommige commandanten of onderofficieren komt er plots zes à acht jaar bij. Voor dit soort gevallen lijken overgangsmaatregelen toch wel aangewezen.

Naast de impact op het individu is er ook een impact op de organisatie.

De vraag omtrent de financiering van deze maatregel en zijn budgettaire gevolgen moet worden opgeworpen. Met welke middelen zullen de wedden van de militairen die langer moeten werken worden uitbetaald? Zal dit uit de begroting van Defensie komen of zullen er extra middelen worden toegekend vanuit de algemene staatskas? Als dit geld uit de begroting van Defensie komt is het niet langer beschikbaar voor investeringen. Zonder investeringen zakt het Strategisch plan in elkaar.

De impact op de begroting is aanzienlijk (cf. slide 26). In de hypothese dat elke militair blijft tot de minimumleeftijd die hij moet blijven gaat het om een gecumuleerd bedrag van 3,1 miljard euro (2018 — 2030) waarvan 150 miljoen euro nog tijdens deze legislatuur valt.

Il est donc certain que l'âge de la pension sera relevé, mais il est encore difficile à l'heure actuelle de savoir dans quelle mesure. En effet, la discussion relative à la reconnaissance de la profession de militaire en tant que métier pénible n'est pas encore close, ce qui complique aujourd'hui grandement les projections en matière de gestion du personnel. Il convient toutefois d'insister sur le fait que le métier de militaire est très spécifique et qu'il ne peut pas être traité sans plus comme une autre profession.

De nombreuses incertitudes subsistent donc, notamment en ce qui concerne la hauteur de la pension allouée. Le militaire devra probablement travailler plus longtemps pour percevoir une pension égale.

Cette problématique est perçue différemment par les jeunes et par les plus âgés. Pour la jeune génération (jusqu'à environ 35 à 45 ans), cette donnée renvoie à un futur encore lointain. Ils vivent dans une autre culture, dans laquelle il n'est pas exceptionnel de changer de travail. Pour eux, la carrière de courte durée est un fait bien accepté.

Pour l'ancienne génération, et surtout pour ceux qui sont tout proches du départ à la retraite, la mesure est difficile à accepter, d'autant qu'ils sont parfois confrontés très brutalement à ce changement de situation. Dans certains cas individuels, pour un nombre certes limité de pilotes, l'âge de la pension est soudain relevé de seize ans; certains commandants ou sous-officiers voient leur carrière se rallonger brutalement de six à huit ans. Pour ce type de cas, des mesures transitoires semblent tout de même indiquées.

Outre l'impact sur l'individu, l'orateur évoque un impact sur l'organisation.

La question du financement de cette mesure et de ses conséquences budgétaires ne peut être éludée. Avec quels moyens les traitements des militaires qui doivent prolonger leur carrière seront-ils payés? Proviendront-ils du budget de la Défense ou des moyens supplémentaires seront-ils octroyés depuis les caisses générales de l'État? Si ces fonds sont puisés dans le budget de la Défense, ils ne seront plus disponibles pour des investissements. Sans investissements, le Plan stratégique est voué à l'échec.

L'incidence sur le budget est considérable (cf. slide 26). Dans l'hypothèse où chaque militaire reste en service jusqu'à l'âge minimal du départ à la retraite, il s'agit d'un montant cumulé de 3,1 milliards d'euros (2018 — 2030), dont 150 millions d'euros concernent encore la présente législature.

Ook de doelstelling van de verjonging van het personeel wordt door deze maatregel doorkruist. Vanzelfsprekend zal de gemiddelde leeftijd terug stijgen (cf. slide 27). De uitvoering van de Strategische visie zou de gemiddelde leeftijd van de vrijwilliger op 29,6 jaar brengen (12 jaar minder dan huidige toestand), maar door de pensioenmaatregel stijgt die terug tot 34,3 jaar.

Ook het totale personeelsbestand zal terug stijgen (30 000).

Stoppen met rekruteren is uiteraard geen oplossing, dit zou een catastrofale impact hebben op de nu reeds ongezonde leeftijdspiramide.

Wanneer er een surplus van 5000 militairen in 2030 zou zijn als gevolg van de pensioenmaatregelen en alle functies met werkbaar werk door burgers worden ingenomen, in het kader van uitbesteding, ontstaat er opnieuw een probleem om de militairen werkbaar werk te bieden.

Het lijkt ten slotte geen twijfel dat er eveneens een impact op de operationele capaciteiten zal ontstaan.

5. Conclusie

De Strategische visie is een plan dat zeker een goede kans op slagen heeft. Maar om dit tegen 2030 te kunnen bewerkstelligen dient de regering wel haar engagement na te komen, moeten de geplande budgetten daadwerkelijk worden toegekend en stabiel blijven en moet ook de rekrutering lopen zoals gepland. Een oplossing voor de gevolgen van de pensioenhervorming moet uiteraard eveneens worden gevonden. De erkenning van het militair beroep als een specifiek beroep met de daaraan verbonden gevolgen alsook een correcte overgangsregeling voor personen die op korte termijn met pensioen gaan zijn primordiaal. Het budget vereist voor de pensioenhervorming mag niet in mindering worden gebracht voor de voor investeringen bestemde bedragen.

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

De heer Peter Buysrogge (N-VA) wenst in verband met de rekrutering te vernemen of er naast de onvermijdelijke budgettaire beperkingen nog andere praktische obstakels zijn voor een vlotte instroom bij de strijdkrachten.

Het is een goede zaak dat er geen toegevingen zullen worden gedaan op vlak van trainingen. De inspanningen van het leger ten behoeve van de binnenlandse

Cette mesure va également à l'encontre de l'objectif du rajeunissement du personnel. Il est évident que l'âge moyen va de nouveau augmenter (cf. slide 27). La mise en œuvre de la Vision stratégique ramènerait l'âge moyen du volontaire à 26,9 ans (12 ans de moins qu'actuellement), mais la réforme des pensions le propulse de nouveau à 34,3 ans.

L'effectif total s'accroîtra également à nouveau (30 000).

Il va sans dire qu'arrêter les recrutements n'est pas une solution, car cela aurait une incidence catastrophique sur la pyramide des âges qui est déjà déséquilibrée.

Si un surplus de 5 000 militaires devait être enregistré en 2030 par suite des mesures en matière de pension et que toutes les fonctions donnant accès à un travail sur mesure étaient occupées par des civils, dans le cadre de l'externalisation, le travail sur mesure pour les militaires poserait à nouveau problème.

Enfin, il ne fait aucun doute que cela aura également une incidence sur les capacités opérationnelles.

5. Conclusion

La Vision stratégique est un plan dont les chances de réussite sont réelles. Mais pour atteindre cet objectif d'ici 2030, le gouvernement doit respecter son engagement, les budgets prévus doivent être effectivement alloués et stabilisés et les recrutements doivent suivre le rythme prévu. Il est clair qu'il s'agit également de trouver une solution pour les conséquences de la réforme des pensions. Il est primordial de reconnaître la spécificité du métier militaire, avec les conséquences qui en découlent, et de prévoir un régime transitoire correct pour les personnes qui partent à la pension à court terme. Le budget requis pour la réforme de pensions ne peut être porté en déduction des montants destinés aux investissements.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

M. Peter Buysrogge (N-VA) demande s'il y a, en matière de recrutement, outre les restrictions budgétaires inévitables, d'autres obstacles pratiques qui freinent les engagements dans l'armée.

Il est positif qu'aucune concession ne soit faite sur le plan des entraînements. Les efforts consentis par l'armée en faveur de la sécurité intérieure sont appréciés,

veiligheid worden gewaardeerd, maar zij mogen geen afbreuk doen aan de paraatheid van de militairen, die sterk samenhangt met opleidingen en trainingen.

De nieuwe pensioenregeling zal een budgettaire impact hebben voor Defensie. Hoeveel extra budget zal hiervoor nodig zijn? Welke begeleidende maatregelen kunnen de gevolgen van die regeling temperen?

Tot slot stipt de heer Buysrogge het belang aan van internationale samenwerking.

De heer Sébastien Pirlot (PS) wijst op een contradictie in het beleid van de regering. Enerzijds wil men de strijdkrachten afslanken en verjongen. Anderzijds zullen de militairen langer moeten werken door de pensioenmaatregelen. Deze doelstellingen werken elkaar tegen en kunnen moeilijk gelijktijdig worden gerealiseerd.

Daarnaast heeft de heer Pirlot een reeks vragen.

Hoe kan men het leger aantrekkelijk maken als werkgever? Welke perspectieven zijn er voor de jonge militairen gelet op de korte carrières? Hoe kan men het vertrouwen van het personeel opkrikken?

Is de strategische visie haalbaar? Wat zijn de prioriteiten van Defensie voor de tien komende jaren? Zullen de strijdkrachten nog steeds in staat zijn om de veiligheid van de burgers te waarborgen en de nodige operaties uit te voeren in binnen- en buitenland?

Wat is het standpunt van de Chef Defensie over de verminderde aandacht voor de Herinnering van het oorlogsverleden?

Daarnaast wenst de spreker het standpunt van de Chef Defensie te vernemen met betrekking tot de hervorming van de parastalen.

Wat zijn de perspectieven voor de medische component?

Welke visie heeft de Chef Defensie op de militaire inlichtingendienst (ADIV) en op de samenwerking met de burgerlijke inlichtingendienst?

De heer Richard Miller (MR) vertrekt van de vaststelling dat de geopolitieke situatie de laatste tijd in belangrijke mate is verslechterd.

mais ils ne peuvent porter préjudice à la capacité de nos militaires, qui dépend largement des formations et entraînements.

Le nouveau régime des pensions aura une incidence budgétaire pour la Défense. Quelle est l'ampleur des moyens supplémentaires nécessaires à cet effet? Quelles mesures d'accompagnement peuvent atténuer les effets de ce régime?

Enfin, M. Buysrogge souligne l'importance de la coopération internationale.

M. Sébastien Pirlot (PS) souligne une contradiction dans la politique du gouvernement: d'une part, il souhaite réduire et rajeunir le personnel mais, d'autre part, les mesures qu'il a prises en matière de pensions impliquent que les militaires devront travailler plus longtemps. Ces deux projets sont contradictoires et pourront difficilement être réalisés en même temps.

M. Pirlot pose ensuite plusieurs questions.

Comment l'armée peut-elle être rendue plus attractive en tant qu'employeur? Quelles sont les perspectives des jeunes militaires compte tenu de la brièveté des carrières? Comment la confiance du personnel peut-elle être améliorée?

La vision stratégique pourra-t-elle être mise en œuvre? Quelles sont les priorités de la Défense pour les dix années à venir? Les forces armées seront-elles encore en mesure de garantir la sécurité des citoyens et d'exécuter les opérations nécessaires à l'intérieur et à l'extérieur de la Belgique?

Quel est le point de vue du chef de la Défense sur la baisse d'intérêt à l'égard de la conservation du souvenir de la guerre?

L'intervenant demande ensuite l'avis du chef de la Défense sur la réforme des parastataux.

Quelles sont les perspectives pour la composante médicale?

Quel est le point de vue du chef de la Défense sur le service du renseignement des forces armées (SGRS) et sa collaboration avec le service du renseignement civil?

M. Richard Miller (MR) part du constat que la situation géopolitique s'est fortement dégradée ces derniers temps.

De F-16 vliegtuigen nemen deel aan een missie in de Baltische staten. Hoeveel Russische provocaties zijn daar al gebeurd? Hebben wij al gelijkaardige incidenten gekend in België? Zijn de F-16 vliegtuigen in staat om de missie tegen Daesh voort te zetten?

De spreker sluit zich aan bij de stelling van de Chef Defensie dat het van groot belang is om de infrastructuur regelmatig te renoveren.

Ook het delen van informatie tussen de verschillende inlichtingendiensten is een terechte zorg. Wat is het standpunt van de Chef Defensie in dit verband?

Wat is de stand van zaken in verband met de radicalisering van militairen?

Tot slot vraagt de heer Miller welke maatregelen mogelijk zijn om de uitval van jongeren te voorkomen.

De heer Veli Yüksel (CD&V) neemt er akte van dat de uitrol van de strategische visie pas op snelheid zal komen vanaf 2020. Betekent dit dan dat in de periode tussen vandaag en 2020 weinig te merken zal zijn van de strategische visie?

Het is een goede zaak om de klemtoon te leggen op de operaties; dit is de *core business* van Defensie. De veiligheid van België hangt sterk samen met de geopolitieke ontwikkelingen. Hoe kan België zich daaraan aanpassen? Welke ontwikkelingen verdienen het meeste aandacht?

In verband met de operatie *Vigilant Guardian* wijst de spreker erop dat een evenwicht moet worden gezocht tussen de binnenlandse en de buitenlandse operaties.

De fractie van de spreker beschouwt Centraal Afrika als een belangrijke regio voor België. Wat is het standpunt van de Chef Defensie in dit verband?

Bilaterale en multilaterale samenwerking verdienen aanbeveling, alsook verdere integratie op Europees vlak. Dit doet geen afbreuk aan de Belgische betrokkenheid bij de Navo. Samenwerking buiten de Europese grenzen is evenwel geen mirakeloplossing.

De nieuw verkozen Amerikaanse president heeft er al op aangedrongen dat de Europese landen meer inspanningen moeten doen. Welke impact zal die verkiezing hebben op de verhouding met de Navo en Rusland en op de Europese samenwerking?

Les avions F-16 participent à une mission dans les États baltes. Combien de provocations russes a-t-on déjà dénombrées dans cette région? Avons-nous déjà connu des incidents similaires en Belgique? Les F-16 sont-ils en état de poursuivre la mission contre Daech?

L'intervenant se joint à l'affirmation du chef de la Défense selon laquelle il est très important de rénover régulièrement l'infrastructure.

Le partage des informations entre les différents services de renseignement est également une préoccupation légitime. Quel est l'avis du chef de la défense à ce sujet?

Où en est-on en ce qui concerne la radicalisation des militaires?

Enfin, M. Miller demande quelles mesures on pourrait prendre pour prévenir le départ des jeunes.

M. Veli Yüksel (CD&V) prend acte du fait que la mise en œuvre de la vision stratégique n'atteindra sa vitesse de croisière qu'à partir de 2020. Cela signifie-t-il que la vision stratégique ne sera guère traduite dans les faits entre aujourd'hui et 2020?

Il est bon de mettre l'accent sur les opérations. Il s'agit en effet de la mission essentielle de la Défense. La sécurité de la Belgique est étroitement liée aux évolutions géopolitiques. Comment la Belgique peut-elle s'y adapter? Quelles évolutions méritent le plus d'attention?

Concernant l'opération *Vigilant Guardian*, l'intervenant souligne qu'il faut chercher un équilibre entre les opérations en Belgique et à l'étranger.

Le groupe de l'intervenant considère que l'Afrique centrale est une région importante pour la Belgique. Quel est le point de vue du chef de la Défense à cet égard?

La coopération bilatérale et multilatérale est recommandée, ainsi qu'une intégration plus approfondie au niveau européen, ce qui ne porte pas atteinte à l'implication de la Belgique au sein de l'OTAN. La coopération en dehors des frontières européennes n'est toutefois pas la panacée.

Le nouveau président élu des États-Unis a déjà insisté sur le fait que les pays européens devront faire plus d'efforts. Quel impact aura cette élection sur la relation avec l'OTAN et la Russie et sur la coopération européenne en matière de défense?

Tot slot verwijst de spreker naar de recent besliste verhoging van de pensioenleeftijd van de militairen. De verjonging van Defensie blijft een belangrijk element. Hoe kan de strategische visie daaraan worden aangepast?

De heer Dirk Van Mechelen (Open Vld) is het eens met de Chef Defensie dat het welslagen van de strategische visie afhangt van het realiseren van een verdeling van 25-25-50 tussen werkingkosten, investeringen en personeelsuitgaven. De verhoging van de pensioenleeftijd vormt een wezenlijke bedreiging voor die verdeling.

Toch is het pensioenprobleem onvermijdelijk. Ook Defensie kan langer werken niet vermijden. De bedoeling moet zijn om naar oplossingen te zoeken.

In dat opzicht meent de spreker dat binnen Defensie een onderscheid moet worden gemaakt tussen de diverse functies. Voor de vrijwilligers stelt zich het probleem van de mobiliteit omdat zij deze taak slechts gedurende relatief korte tijd kunnen uitoefenen. Voor de technische functies en de officieren echter lijkt langer werken wel degelijk haalbaar en zelfs aanbevelenswaardig.

Een gedifferentieerde aanpak is de beste oplossing. De mobiliteit van de militairen naar federale overheidsdiensten en naar de deelstaten moet worden gestimuleerd. Men moet de pensioenmaatregelen niet zien als een bedreiging, maar als een kans om de loopbaan van de militairen gedifferentieerd uit te bouwen.

De heer Alain Top (sp.a) verwijst naar de strategische visie tot 2030. Door de pensioenmaatregelen wordt het zeer moeilijk om de doelstellingen inzake verjonging en afslanking te halen.

De verhoging van de pensioenleeftijd staat eveneens op gespannen voet met de voorgenomen uitbesteding (*outsourcing*). Door de pensioenmaatregelen zullen immers heel wat militairen in het leger blijven die nog moeilijk operationeel kunnen worden ingezet. Die personen zouden belast kunnen worden met taken die verder staan van het operationele. Het zijn echter net die taken die in het vizier komen voor uitbesteding. Gaat het in dienst houden van oudere militairen in combinatie met uitbesteding van hun taken niet leiden tot een bijkomende verhoging van de uitgaven? Overigens is uitbesteding niet in alle gevallen mogelijk.

L'intervenant renvoie enfin au relèvement de l'âge de la pension des militaires qui a été décidé récemment. Le rajeunissement de la Défense reste un élément important. Comment la vision stratégique peut-elle être adaptée en conséquence?

M. Dirk Van Mechelen (Open Vld) s'accorde à dire avec le chef de la Défense que la réussite de la vision stratégique dépendra de la réalisation d'une répartition 25-25-50 entre les frais de fonctionnement, les investissements et les dépenses de personnel. Le relèvement de l'âge de la pension constitue une menace réelle pour cette répartition.

Le problème de la pension est cependant inéluctable. La Défense non plus ne peut éviter l'allongement des carrières. Le but doit être de chercher des solutions.

À cet égard, l'intervenant estime qu'au sein de la Défense, il convient d'établir une distinction entre les diverses fonctions. Le problème de la mobilité se pose pour les volontaires parce que ceux-ci ne peuvent exercer cette tâche que pendant une période relativement courte. Pour les fonctions techniques et les officiers par contre, les recrutements pour une plus longue période sont tout à fait envisageables et même souhaitables.

La meilleure solution est d'adopter une approche différenciée. La mobilité des militaires en direction des services publics fédéraux et des entités fédérées doit être stimulée. Il ne faut pas voir les mesures dans le domaine des pensions comme une menace mais comme une possibilité de développer de façon différenciée la carrière des militaires.

M. Alain Top (sp.a) renvoie à la vision stratégique jusqu'en 2030. Les mesures dans le domaine des pensions vont sérieusement compliquer la réalisation des objectifs en termes de rajeunissement et de réduction du personnel.

Le relèvement de l'âge de la pension est également difficilement conciliable avec l'externalisation (*outsourcing*). En raison des mesures dans le domaine des pensions, de nombreux militaires qui pourront encore difficilement être engagés dans des missions opérationnelles resteront en effet dans les rangs de l'armée. Ces personnes pourraient être chargées de tâches autres qu'opérationnelles. Toutefois, ce sont précisément ces tâches qui entrent en ligne de compte pour une externalisation. Le maintien en service de militaires plus âgés combiné à l'externalisation de leurs tâches ne va-t-il pas conduire à une augmentation supplémentaire des dépenses? L'externalisation n'est d'ailleurs pas possible dans tous les cas.

De spreker is het eens met de Chef Defensie dat het accent moet worden gelegd op opleiding en training. Dit is immers de basis voor een operationeel en betrouwbaar leger.

Hoe kunnen we het leger aantrekkelijk maken en houden voor jongeren? Hoe de uitstroom van jongeren kort na hun indiensttreding voorkomen?

De implementatie van de strategische visie zal nog veel werk vergen. De spreker verwijst naar de bezorgdheid van vele personeelsleden om de mogelijke sluiting van bepaalde kazernes en de regionale evenwichten die daarbij zijn aangewezen. Zullen de implementatiedossiers waarbij een kazerne wordt gesloten rekening houden met regionale evenwichten?

Zal België in staat blijven om onze internationale engagementen na te komen? Hoe omgaan met de groeiende druk op Europese landen om meer inspanningen te doen inzake Defensie?

De heer Benoit Hellings (Ecolo-Groen) verwijst naar de operatie *Vigilant Guardian*. Ontegensprekelijk heeft deze operatie de zichtbaarheid en geloofwaardigheid van de troepen bij de bevolking verhoogd. De impact is evenwel aanzienlijk, zowel budgettair als qua motivatie van de militairen.

De militairen die deelnemen aan die operatie zijn jong en zeer goed getraind. Zal de deelname aan die operatie hen niet aanzetten om het leger te verlaten omdat de operatie onvoldoende uitdagend is?

Op welke manier pakken andere landen het probleem van de uitstroom van jongeren aan? Hoe kunnen we de jongeren toekomstperspectieven bieden? De hervorming van het pensioenstelsel speelt daarbij een belangrijke rol. Ook kan de overstap naar andere sectoren een beslissende invloed uitoefenen.

Wordt er momenteel studiewerk verricht rond de dienstplicht?

In verband met uitbesteding vraagt de spreker ten slotte of in de overheidsopdrachten sociale en ecologische voorwaarden zullen worden ingeschreven. Zal bijvoorbeeld bedongen worden dat de privé bedrijven gewezen personeelsleden van Defensie moeten overnemen?

De heer Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) stelt dat de operationele inzet inderdaad de *core business* van het leger is.

Le membre partage l'avis du Chef de la Défense selon lequel l'accent doit être mis sur la formation et l'entraînement. C'est en effet la base d'une armée opérationnelle et fiable.

Comment pouvons-nous rendre et garder l'armée attrayante aux yeux des jeunes? Comment prévenir les départs de jeunes peu après leur entrée en service?

La mise en œuvre de la vision stratégique demandera encore beaucoup de travail. L'intervenant évoque la préoccupation partagée par beaucoup de membres du personnel face au risque de fermeture de certaines casernes et aux équilibres régionaux y afférents. Les dossiers d'implémentation des fermetures de casernes tiendront-ils compte des équilibres régionaux?

La Belgique restera-t-elle en mesure de respecter ses engagements internationaux? Comment faire face à la pression croissante exercée sur les pays européens afin qu'ils consentent plus d'efforts en matière de Défense?

M. Benoit Hellings (Ecolo-Groen) renvoie à l'opération *Vigilant Guardian*. Indubitablement, cette opération a augmenté la visibilité et la crédibilité des troupes parmi la population. L'impact est toutefois notable, tant d'un point de vue budgétaire qu'en ce qui concerne la motivation des militaires.

Les militaires qui participent à cette opération sont jeunes et très bien entraînés. Leur participation à cette opération ne les incitera-t-elle pas à quitter l'armée parce que l'opération n'est pas suffisamment passionnante?

De quelle manière les autres pays gèrent-ils le problème de l'attrition des jeunes? Comment pouvons-nous offrir des perspectives d'avenir aux jeunes? La réforme du régime des pensions joue un rôle important à cet égard. Le passage à d'autres secteurs peut également exercer une influence décisive.

Des études sont-elles en cours concernant le service militaire?

S'agissant de l'externalisation, le membre demande enfin si l'on prévoira des conditions sociales et écologiques dans les marchés publics. Prévoira-t-on, par exemple, que les entreprises privées devront reprendre des anciens membres du personnel de la Défense?

M. Wouter De Vriendt (Ecolo-Groen) indique que l'engagement opérationnel est en effet le *core business* de l'armée.

De fractie van de spreker blijft kritisch ten opzichte van de idee dat politieke problemen kunnen worden opgelost met militair ingrijpen. Toch is het in bepaalde gevallen aangewezen en daartoe moet Defensie optimaal uitgerust zijn om indien nodig militair te kunnen optreden in het buitenland.

Gelet op de budgettaire beperkingen wordt het moeilijk om alle militaire functies te behouden. Het is daarom noodzakelijk om te specialiseren. Daarmee samenhangend is het nodig om met andere landen af te spreken wie welke specialisaties zal ontwikkelen. De Belgische Defensie mag dus niet benaderd worden als een gesloten omgeving. De vele initiatieven die vandaag al bestaan moeten worden aangevuld met een *top down* benadering.

Daarnaast pleit de spreker voor een geïntegreerde aanpak waarbij Buitenlandse Zaken en Defensie meer en meer samenwerken waar nuttig en nodig.

Het verhogen van de pensioenleeftijd is niet realistisch zolang men geen aandacht besteedt aan werkbaar werk en aan de zware beroepen. De logische volgorde is om eerst het werk haalbaar te maken en dan pas te raken aan de pensioenleeftijd. Een gemengd loopbaanconcept kan mede soelaas brengen. Wat is het standpunt van de Chef Defensie in dit verband?

III. — ANTWOORDEN

— internationale samenwerking

Een sterke Europese pijler binnen de Navo is noodzakelijk. Op korte termijn lijkt de totstandkoming *top down* van een groot Europees leger zeer twijfelachtig. De wereld vandaag groeit niet langer lineair of exponentieel, maar veeleer organisch. Overal worden initiatieven genomen en het is de opdracht van bestuursverantwoordelijken om dit te trachten in overeenstemming te brengen met een plan. Ook de Belgische Defensie ontwikkelt heel wat *bottom up* initiatieven gericht op samenwerking, soms in kleine projecten, met bijvoorbeeld de buurlanden.

Voor een *top down* benadering met de focus op specialisatie is Europa als politiek en industrieel concept nog niet klaar. Er bestaat weliswaar — in hoofdzaak op papier — een Europese veiligheids- en defensiebeleid. Maar de werkelijkheid is dat er tussen de Europese landen onderling nog heel wat uiteenlopende belangen en visies bestaan die het onmogelijk maken om tot

Le groupe de l'intervenant reste critique à l'égard de l'idée que des problèmes politiques peuvent être résolus grâce à des interventions militaires. Cette solution est cependant opportune dans certains cas et, à cette fin, la Défense doit être équipée de façon optimale pour pouvoir intervenir militairement à l'étranger en cas de besoin.

Vu les restrictions budgétaires, il est difficile de maintenir toutes les fonctions militaires. Il est dès lors nécessaire de se spécialiser. Corrélativement, il est nécessaire de convenir avec d'autres pays qui développera quelles spécialisations. La Défense belge ne peut donc pas être conçue comme un environnement fermé. Les nombreuses initiatives qui existent déjà aujourd'hui doivent être complétées par une approche *top down*.

L'intervenant plaide ensuite en faveur d'une approche intégrée privilégiant une collaboration de plus en plus poussée entre les Affaires étrangères et la Défense dans les domaines où cela s'avère utile et nécessaire.

Le relèvement de l'âge de la retraite n'est pas réaliste tant qu'on n'accorde pas d'attention à la question du travail faisable et des métiers pénibles. La logique veut qu'on veille tout d'abord à rendre le travail faisable et que la modification de l'âge de la retraite n'ait lieu que dans un deuxième temps. Un concept de carrière mixte pourrait contribuer à apporter une solution en la matière. Qu'en pense le Chef de la Défense?

III. — RÉPONSES

— coopération internationale

Il est nécessaire de pouvoir disposer d'un pilier européen solide au sein de l'OTAN. L'avènement *top down* d'une grande armée européenne semble très peu probable à court terme. Le monde d'aujourd'hui n'évolue plus de façon linéaire ou exponentielle, mais plutôt de façon organique. Des initiatives sont prises un peu partout et il appartient aux gouvernants de tenter de les intégrer dans un plan. La Défense belge développe, elle aussi, de nombreuses initiatives *bottom up* axées sur la coopération avec nos voisins, par exemple, parfois dans le cadre de projets modestes.

En tant que concept politique et industriel, l'Europe n'est pas encore prête pour une approche *top down* axée sur la spécialisation. Il existe certes — principalement sur papier — une politique européenne de sécurité et de défense. Mais il est un fait que les différents pays européens ont des intérêts et visions très divergents qui font obstacle à une telle spécialisation. Même les

specialisatie over te gaan. Zelfs Nederland en België zien de zaken dikwijls anders: Nederland is veeleer transatlantisch georiënteerd terwijl België zich meer op Europa richt.

Specialisatie kan het risico meebrengen te worden meegesleurd in operaties waar men niet echt wenst aan deel te nemen maar verplicht is omdat men over een welbepaalde benodigde specialisatie beschikt. Indien men weigert zal men aangewreven worden de operatie onmogelijk te maken daar ze niet kan doorgaan wegens het ontbreken van de bijdrage.

Een ander probleem van specialisatie ligt in de afbakening van de taken die een land op zich zal nemen: risicovolle opdrachten, technologische of minder technologische capaciteiten, enz. Bovendien zal bij specialisatie een overcapaciteit noodzakelijk zijn omdat het aanbiedend land die dan voor iedereen moet ter beschikking kunnen stellen wat duurder kan uitvallen dan wanneer elk land nog over een (bescheiden) waaier aan capaciteiten beschikt.

Een voorbeeld hiervan vormt de Belgisch-Nederlandse samenwerking op het vlak van de marine: samen hebben beide landen nog een significante marine. Maar verder gaan dan dit soort samenwerking is zeker nog niet voor de onmiddellijke toekomst.

Op industrieel vlak is de afstand nog veel groter en wordt nog sterk nationaal gedacht. De Secretaris-generaal van de Navo heeft er recent op gewezen dat Europa bijvoorbeeld 19 verschillende infanterievoertuigen kent tegen 4 in de VS. Hetzelfde geldt voor alerhande materieel. Europa kent 29 verschillende types fregatten tegen 4 in de VS. Zelfs wanneer een Europees toestel zoals de helikopter NH90 wordt ontwikkeld slaagt men er toch nog in meer dan 20 verschillende versies uit te brengen. Dit betekent dat samenwerking in vorming, training en technische ondersteuning niet hun volle potentieel bereiken.

Alle grote programma's uit de Strategische visie zijn samenwerkingsprogramma's waarbij Defensie zoekt naar partners om samen één platform te gebruiken dat verder modulair kan worden uitgebouwd naargelang de behoefte (bv. fregatten, gevechtsvoertuigen).

— relatie met de Verenigde Staten

Wat de relatie met de VS betreft zijn de uitspraken van de verkozen presidentskandidaat Trump niet nieuw. Ook president Obama wees Europa reeds op

Pays-Bas et la Belgique voient souvent les choses différemment: les Pays-Bas sont plutôt orientés vers les relations transatlantiques, tandis que la Belgique est davantage tournée vers l'Europe.

La spécialisation comporte un risque: celui d'être entraîné dans des opérations auxquelles on ne souhaite pas vraiment collaborer, sous le prétexte qu'on dispose d'une spécialisation déterminée qui est indispensable en l'espèce. En cas de refus de participer, on se verra reprocher d'avoir rendu l'opération impossible car elle ne peut pas avoir lieu sans la contribution en question.

La spécialisation pose également la question de la délimitation des tâches à assumer par le pays: missions risquées, capacités technologiques ou moins technologiques, etc. De plus, en cas de spécialisation, le pays concerné devra garantir une surcapacité pour que sa spécialisation puisse être mise à la disposition de tous, ce qui risque d'augmenter les coûts par rapport à la situation dans laquelle chaque pays dispose encore d'un éventail (modeste) de capacités.

On peut citer à cet égard la coopération belgo-néerlandaise dans le domaine de la marine: nos deux pays disposent encore, ensemble, d'une marine significative. Mais ce n'est certainement pas dans l'immédiat qu'on verra apparaître des collaborations de plus grande envergure.

Sur le plan industriel, la distance est encore bien plus grande et le mode de pensée est encore fortement ancré au niveau national. Le secrétaire général de l'OTAN a souligné récemment que l'Europe, par exemple, compte dix-neuf types de véhicules d'infanterie tandis que les États-Unis n'en ont que quatre. C'est pareil pour d'autres types de matériel. Il y a vingt-neuf types de frégates en Europe contre quatre aux États-Unis. Et même lorsqu'un appareil européen comme l'hélicoptère NH90 est développé, on parvient encore à en produire vingt versions différentes, de sorte que la coopération n'atteint pas tout son potentiel en matière de formation, d'entraînement et d'appui technique.

Tous les grands programmes de la Vision stratégique sont des projets de coopération dans le cadre desquels la Défense cherche des partenaires afin d'utiliser avec eux une seule plateforme pouvant être étendue de façon modulaire en fonction des besoins (exemples: frégates et avions de combat).

— relations avec les États-Unis

En ce qui concerne les relations avec les États-Unis, les déclarations de M. Trump, candidat élu à l'élection présidentielle, ne sont pas neuves. Le président Obama

zijn verantwoordelijkheid om meer bij te dragen tot het Navo-budget. Na de Brexit zal 80 % van de middelen van de Navo afkomstig zijn van landen die geen lid zijn van de Europese Unie.

— *attractiviteit van het militair beroep*

Het beroep van militair is ongetwijfeld aantrekkelijk. Het biedt een uitstekende opleiding en vorming samen met individuele ontplooiingsmogelijkheden. Wat tegenwoordig stokken in de wielen steekt is het gebrek aan middelen en voldoende materieel om in voorgeschreven mate mee te kunnen trainen. De huidige kandidaat-militairen worden immers juist aangetrokken door operaties en trainingen in het buitenland. Ook de onaantrekkelijkheid van de infrastructuur is een factor die speelt. In veel gevallen is de uitrusting van kazernes en kwartieren ondermaats als gevolg van de jarenlange desinvesteringen. Het geheel van deze elementen maakt dat jongeren soms na een paar jaar nog afhaken.

Bij de jonge rekruten is het niet waarschijnlijk dat de pensioenhervorming een rol speelt. Jongeren zijn al meer ingesteld op het concept van de loopbaan van beperkte duur. Zij gaan er niet automatisch van uit dat zij heel hun loopbaan bij Defensie zullen doorbrengen. Het valt moeilijk te voorspellen of de horizontale mobiliteit succesvol zal zijn. Tussen 2004 en vandaag zijn er ongeveer een 700-tal personeelsleden die ervan hebben gebruikgemaakt.

Tussen 2018 en 2030 zullen 15 000 militairen hun pensioenleeftijd zien stijgen zonder dat er eigenlijk nog plaats is voor hen bij Defensie. Of die allemaal op horizontale mobiliteit zullen beroep kunnen doen valt te betwijfelen gelet op de evolutie naar minder overheidsbeslag en een slanker overheidsapparaat in zijn geheel.

— *tussendoelstelling 2020*

Het komt erop aan te bepalen welke de capaciteiten zijn waarover Defensie in 2020 nog zal beschikken om te beantwoorden aan de verwachtingen in 2020. De huidige operationele inzet ligt lager dan wat Defensie zou moeten kunnen doen. Thans zijn er een 600-tal militairen op buitenlandse missie en nemen er een 1000-tal deel aan de Operatie *Vigilant Guardian*. In 2020 zal waarschijnlijk niet méér dan dat kunnen worden gedaan gelet op de uitstroom van veel specialisten. De doelstelling is dit niveau (en de bestaande expertise) in een eerste fase te behouden om het vervolgens terug op te bouwen richting 2030.

a, lui aussi, déjà attiré l'attention de l'Europe sur la responsabilité qu'elle a de contribuer davantage au budget de l'OTAN. Après le Brexit, 80 % des moyens de l'OTAN proviendront de pays non membres de l'Union européenne.

— *attractivité de la profession de militaire*

La profession de militaire est incontestablement attractive. Elle offre une excellente formation et des possibilités d'épanouissement individuel. Ce qui est gênant, à l'heure actuelle, c'est le manque de moyens et de matériel, manque qui ne permet pas d'effectuer les entraînements de la manière prescrite. Or, les candidats militaires sont aujourd'hui justement attirés par les opérations et les formations à l'étranger. Le manque d'attractivité de l'infrastructure joue également un rôle. Dans de nombreux cas, l'équipement des casernes et des quartiers est insuffisant en raison du manque d'investissements durant de nombreuses années. Tous ces éléments expliquent pourquoi certains jeunes quittent parfois l'armée après quelques années.

En ce qui concerne les jeunes recrues, il est peu probable que la réforme des pensions joue un rôle à cet égard. Les jeunes sont déjà plus habitués à la notion de carrière à durée déterminée. Ils ne partent pas automatiquement du principe qu'ils pourront effectuer toute leur carrière à la Défense. Il est difficile de déterminer si la mobilité horizontale sera fructueuse. Entre 2004 et 2016, près de 700 personnes y ont eu recours.

Entre 2018 et 2030, l'âge de la pension de 15 000 militaires sera relevé sans qu'il y ait en fait encore une place pour eux à la Défense. On doute qu'ils puissent tous recourir à la mobilité horizontale étant donné que l'on évolue vers des prélèvements publics en baisse et un appareil d'État réduit dans son ensemble.

— *objectif intermédiaire 2020*

Il s'agit de définir les capacités dont la Défense disposera encore en 2020 pour répondre aux attentes en 2020. L'engagement opérationnel actuel est inférieur à ce que la Défense devrait pouvoir réaliser. Pour l'heure, quelque 600 militaires sont en mission à l'étranger et un millier environ participent à l'opération *Vigilant Guardian*. En 2020, on ne pourra probablement pas en faire davantage, eu égard au départ de nombreux spécialistes. L'objectif est de conserver dans une première phase ce niveau (et l'expertise existante) pour le relever ensuite à nouveau en vue de l'échéance de 2030.

— *kazernes*

Er bestaat een plan voor de aanpassing van de kwartieren en kazernes aan de Strategische visie waarbij rekening wordt gehouden met politieke en geografische factoren. Een sluiting of verplaatsing van een kwartier is een zeer emotioneel gegeven voor het betrokken personeel en wordt niet licht genomen. Maar dit is nog voorwerp van politiek overleg.

Bij de hertekening van kwartieren en kazernes zal ook het systeem van opleidingen worden herbekeken. Waar vroeger de instructeur zich dikwijls verplaatste naar de eenheden van het op te leiden personeel zal in de toekomst getracht worden het omgekeerde te doen. Dit heeft gevolgen voor bepaalde lescentra e.d. Op de langere termijn zal dit zeker ingeburgerd geraken.

— *medische component*

Een audit zal worden uitgevoerd met externe deskundigen van de academische wereld en de FOD Volksgezondheid. Een reorganisatie en samenwerking met de burgersector dringt zich om redenen van rendabiliteit op. Voor de Chef Defensie blijft een militair ziekenhuis onmisbaar voor de zeer specifieke opleiding voor militaire artsen die niet op andere plaatsen kan worden geboden. Er is ook het aspect van bijstand aan de civiele maatschappij zoals na de aanslagen op 22 maart 2016 is gebleken.

— *operaties met F-16's*

De samenwerking met Nederland in de deelname aan de internationale coalitie tegen Daesh blijft essentieel. Met Nederland is een rotatieschema overeengekomen waarbij de landen om beurt de opdracht in Jordanië met een F-16 detachement waarnemen. Dit laat toe, eens het detachement terug is, het personeel de nodige trainingen te laten volgen en het onderhoud van de vliegtuigen te verrichten. Normaal kan dit rotatieschema nog enkele jaren worden aangehouden. De aanlevering van de bommen vraagt wel de nodige aandacht. De stocks worden niet meer beheerd door de Belgische Defensie net zoals Nederland, Denemarken enz. dit ook niet meer kunnen doen op hun niveau. Door de lange levertermijnen worden ondertussen bommen van het Amerikaans leger gebruikt.

— *BNS Godetitia / maritime capacity building in Golf van Guinée*

De opdracht van *maritime capacity building* in de Golf van Guinée voor het logistiek steunschip *BNS Godetitia*

— *casernes*

Il existe un plan d'adaptation des quartiers et des casernes à la Vision stratégique qui tient compte de facteurs politiques et géographiques. La fermeture ou le déplacement d'un quartier est un événement très émotionnel pour le personnel concerné et n'est pas pris à la légère. Mais cela fait encore l'objet d'une concertation politique.

Lors de la réforme des quartiers et des casernes, le système des formations sera également revu. Alors qu'auparavant l'instructeur se déplaçait souvent vers les unités du personnel à former, à l'avenir on tentera de procéder inversement. Cela aura des conséquences pour certains centres de formation, etc. À long terme, cette habitude s'intégrera certainement.

— *composante médicale*

Un audit sera réalisé avec des experts externes du monde académique et du SPF Santé publique. Une réorganisation et une coopération avec le secteur civil s'imposent pour des motifs de rentabilité. Le Chef de la Défense estime qu'un hôpital militaire demeure indispensable pour la formation très spécifique des médecins militaires qui ne peut être dispensée ailleurs. Il y a en outre l'aspect relatif à l'assistance à la société civile, ainsi qu'il s'est avéré après les attentats du 22 mars 2016.

— *opérations avec les F-16*

La coopération avec les Pays-Bas dans le cadre de la participation à la coalition internationale contre Daech reste essentielle. Un schéma de rotation a été convenu avec les Pays-Bas, dans lequel les pays assument à tour de rôle la mission en Jordanie avec un détachement de F-16. Cette organisation permet, une fois que le détachement est rentré, de faire suivre au personnel les entraînements nécessaires et de procéder à l'entretien des avions. Normalement, ce schéma de rotation peut encore se poursuivre quelques années. La livraison des bombes, en revanche, mérite une attention particulière. Les stocks ne sont plus gérés par la Défense belge, et il en va de même pour les Pays-Bas, le Danemark, etc. qui ne peuvent plus continuer à le faire à leur niveau. En raison de la longueur des délais de livraison, ce sont entre-temps des bombes de l'armée américaine qui sont utilisées.

— *BNS Godetitia / maritime capacity building dans le Golfe de Guinée*

La mission de *maritime capacity building* dans le Golfe de Guinée pour le navire d'appui logistique *BNS*

is gericht op de vorming van lokale bemanningen van onder meer de marine van Benin. Deze missie is een belangrijke factor in de beveiliging van de koopvaardij-scheepvaart in die regio.

— *Centraal Afrika*

Vanuit militair oogpunt blijft dit gebied belangrijk. Het valt moeilijk te voorspellen hoe de situatie in de DRC in het licht van de presidentsverkiezingen en de houding van huidig president Kabila, zal evolueren. De DRC is een mooi voorbeeld van de 3D-LO benadering. In Kindu bijvoorbeeld werd een brigade opgeleid omvattend drie bataljons, een genie- en een verkenningssamenwerking. Met middelen van Ontwikkelingssamenwerking werden woningen voor de families van de Congolese militairen en kazernes heropgebouwd. In samenwerking met de EU werd ook een project gericht op de waarborging van de betalingsketen uitgevoerd. Dit alles leidt ertoe dat de situatie van de Congolese militair aanzienlijk is verbeterd wat het hele leger ten goede komt. Voor de Chef Defensie zou dan ook best hierop blijven ingezet worden.

— *pensioenhervorming*

Hiervan gaat invloed uit op zowel de organisatie die Defensie is als het individu. Bij de individuen wordt een onderscheid gemaakt tussen jongeren en ouderen. Voor de jongere militairen zijn er weinig zorgen te maken gelet op de andere professionele benadering die zij dienaangaande hebben. Er zullen wel begeleidende maatregelen in verband met outplacement moeten worden getroffen. Voor de ouderen zouden wel overgangsmaatregelen moeten gelden en dient rekening te worden gehouden met de specificiteit van het militair beroep. Criteria voor zware beroepen zijn onbetwist van toepassing op militairen.

Voor de organisatie Defensie moet duidelijkheid worden gecreëerd over de middelen indien bijkomend 3,1 miljard euro nodig is voor lonen als gevolg van de pensioenhervorming. Als die ten laste zullen komen van Defensie dan zal dit ten koste van de Strategische visie zijn.

Het ware beter geweest indien meer voorafgaande overleg had plaatsgehad over de pensioenhervorming die nu vrij abrupt werd gecommuniceerd.

Godetitia vise la formation d'équipages locaux de la marine du Bénin, entre autres. Cette mission est un facteur important de sécurisation de la marine marchande dans la Région.

— *Afrique centrale*

D'un point de vue militaire, cette Région reste importante. Il est difficile de prévoir comment la situation va évoluer en République démocratique du Congo à la lumière des élections présidentielles et de l'attitude du président actuel, M. Kabila. La République démocratique du Congo est un bel exemple de l'approche 3D-LO. À Kindu, par exemple, une brigade incluant trois bataillons, une compagnie de génie et une compagnie d'observation a été formée. Des moyens de la Coopération au développement ont permis de reconstruire des logements pour les familles des militaires congolais et des casernes. Un projet a également été mis en œuvre, en collaboration avec l'Union européenne, en vue de garantir la chaîne de paiement. Grâce à tous ces éléments, la situation du militaire congolais s'est nettement améliorée, ce dont profite l'ensemble de l'armée. Pour le Chef de la Défense, il serait donc préférable de poursuivre ces efforts.

— *réforme des pensions*

Celle-ci affecte tant la Défense, en tant qu'organisation, que les individus qui la composent. En ce qui concerne ces derniers, une distinction est opérée entre les militaires jeunes et âgés. Concernant les jeunes militaires, il y a peu de souci à se faire, dès lors qu'ils bénéficient d'une approche professionnelle différente en la matière. Des mesures d'accompagnement devront toutefois être prises en matière de reclassement professionnel. Pour les militaires âgés, il faudrait néanmoins prévoir des mesures de transition et tenir compte de la spécificité du métier de militaire. Les critères applicables aux métiers pénibles s'appliqueront incontestablement aux militaires.

Pour l'organisation de la Défense, il s'agit de clarifier les moyens s'il apparaît que 3,1 milliards d'euros supplémentaires sont nécessaires pour payer les salaires à la suite de la réforme des pensions. Si ces coûts doivent être pris en charge par la Défense, ce sera au détriment de la vision stratégique.

Il aurait été préférable de privilégier davantage une concertation préalable avant de réformer les pensions, plutôt que se contenter d'une communication brutale, comme c'est le cas aujourd'hui.

— *Operatie Vigilant Guardian*

Deze operatie is noodzakelijk. Men mag bijvoorbeeld niet vergeten dat de binnenlandse veiligheid rechtstreeks wordt beïnvloed door de toestand in de Sahel. Wanneer de regering Defensie vraagt de politie bij te staan, doet Defensie dit. Het personeel is gemotiveerd maar toch weegt de druk van de langdurige bewakingsopdracht door.

— *samenwerking met de FOD Buitenlandse Zaken*

De Chef Defensie staat volledig achter deze samenwerking die vandaag al plaatsheeft. Regelmatig is er overleg over de operationele inzet. Er is ook functionele samenwerking. Zo is er bijvoorbeeld een project lopend om militairen gedurende een bepaalde periode op Belgische ambassades te laten meewerken wat hen toelaat meer kennis over de wereld van de diplomatie op te doen die later bij hun terugkeer bij Defensie zijn nut kan bewijzen.

— *radicalisering*

Defensie ziet zich als afspiegeling van de maatschappij ook geconfronteerd met dit probleem. De personen die tekenen van radicalisering vertonen worden opgevolgd. Men moet er zich wel rekenschap van geven dat zolang iemand geen daden stelt hem niets strafbaars te verwijten valt.

— *tussendoelstelling 2020*

Het was de bedoeling van de Chef Defensie om nog voor het jaareinde een implementatieplan voor de periode tussen 2017 en 2020 voor te stellen. De aangekondigde pensioenhervorming heeft de timing terzake evenwel doorkruist en de aanpassing nodig gemaakt.

De rapporteur,

Richard MILLER

De voorzitter,

Karolien GROSEMANS

— *Opération Vigilant Guardian*

Cette opération est nécessaire. On ne peut oublier que la sécurité intérieure, par exemple, dépend directement de la situation au Sahel. Lorsque le gouvernement demande à la Défense de prêter main-forte à la police, elle le fait. Le personnel est motivé, mais cette mission persistante de surveillance n'en est pas moins pesante.

— *collaboration avec le SPF Affaires étrangères*

Le Chef de la Défense soutient totalement cette collaboration, telle qu'elle existe déjà aujourd'hui. L'engagement opérationnel fait régulièrement l'objet d'une concertation. Il y a également la collaboration fonctionnelle. Ainsi, un projet est actuellement en cours dans le cadre duquel des militaires peuvent être affectés dans des ambassades belges pendant un certain temps, ce qui leur permet d'accroître leur connaissance du monde de la diplomatie, une compétence qui prouvera son utilité ultérieurement à leur retour auprès de la Défense.

— *radicalisation*

La Défense, en tant que reflet de la société, est également confrontée à ce problème. Les individus qui présentent des signes de radicalisation sont suivis. Il faut toutefois savoir que tant qu'un individu n'a pas posé d'actes concrets, on ne peut lui reprocher d'avoir enfreint la loi.

— *objectif intermédiaire 2020*

L'intention du Chef de la Défense était de présenter, avant la fin de l'année, un plan de mise en œuvre pour la période comprise entre 2017 et 2020. La réforme annoncée des pensions a toutefois bousculé le calendrier en la matière et nécessité des adaptations

Le rapporteur,

Richard MILLER

La présidente,

Karolien GROSEMANS

BIJLAGE

ANNEXE



Commissie Landsverdediging 23/11/2016		Commission Défense nationale 23/11/2016
--	--	--

Marc Comperol
 Generaal - Général
 Vleugeladjutant van de Koning – Aide de Camp du Roi

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence



Contenu - overzicht

1. **Le point de départ** – Het vertrekpunt
2. **Le vrai défi** – De echte uitdaging
3. **La marche à suivre** – De weg ernaartoe
4. **La réforme des pensions militaires** – De pensioenhervorming

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

2





Strategische visie – vision stratégique

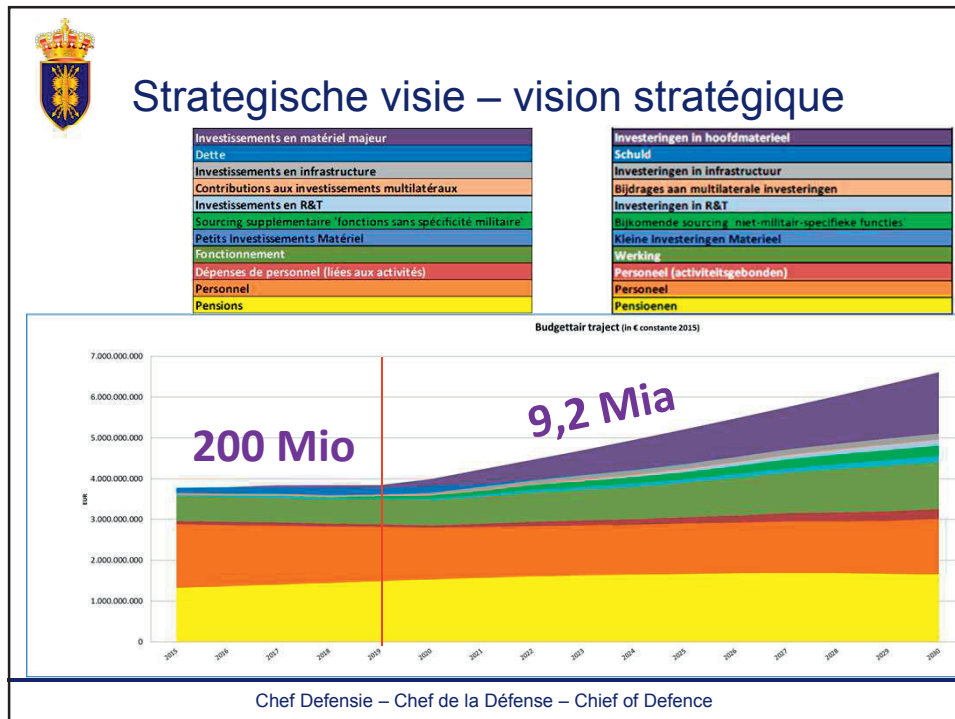
25K FTE

9,2 Mia + 200 Mio

Défense belge	2016	2030
Investissements	5,3%	27,2%
Fonctionnement	17,1%	23,5%
Personnel	77,7%	49,3%

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

6



 **Investeringen - investissements**

9,2 milliards € d'investissements en matériel majeur de 2020 à 2030 pour e.a. les programmes d'investissements majeurs – grote investeringsprogramma's

- ☐ avions de combat *multirole* (3,4 milliards €) – multirole gevechtsvliegtuigen
- ☐ frégates et navires de lutte contre les mines (2 milliards €) – fregatten en mijnenbestrijdigingsschepen
- ☐ véhicules de combat des forces terrestres motorisées (1 milliards €) – gevechtsvoertuigen voor de gemotoriseerde landstrijdkrachten
- ☐ drones MALE (0,5 milliard €) – MALE UAS

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

8



Contenu - overzicht

1. Le point de départ – Het vertrekpunt
2. Le vrai défi – De echte uitdaging
3. La marche à suivre – De weg ernaartoe
4. La réforme des pensions militaires – De pensioenhervorming

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

9

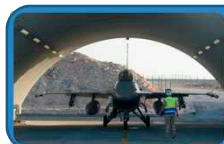


BUDGET



Inter-
departement

Inter-
nation(a)al



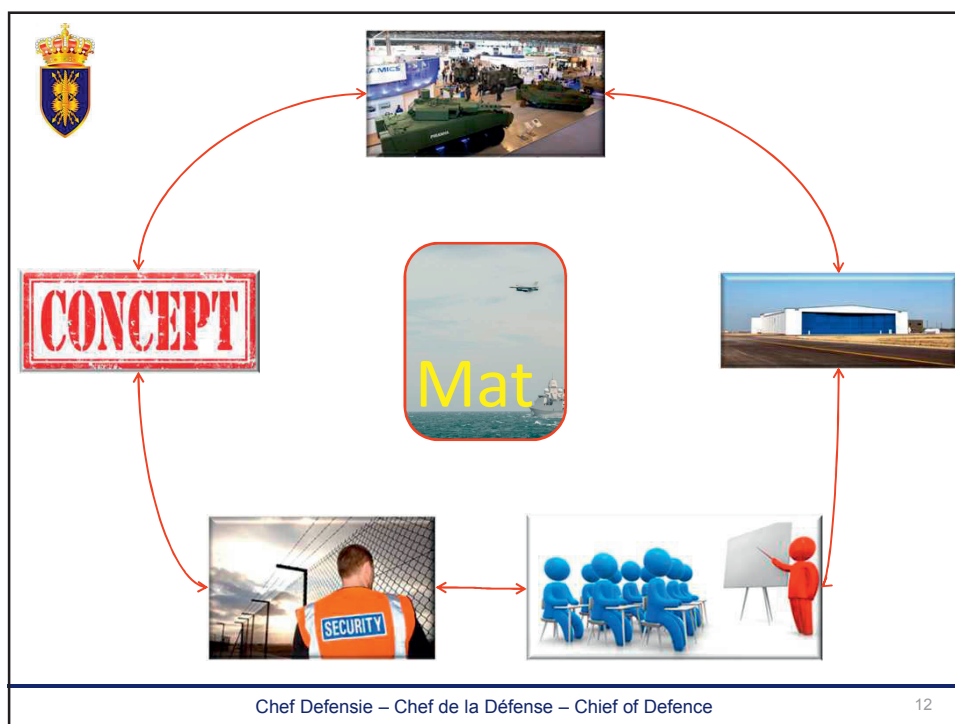
Ops

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

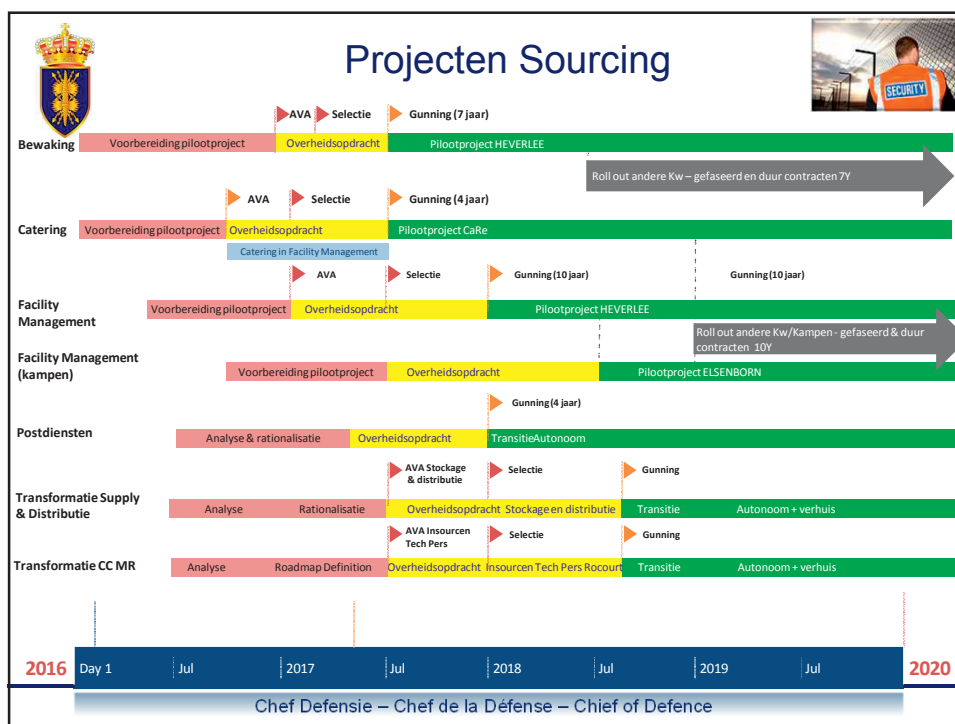
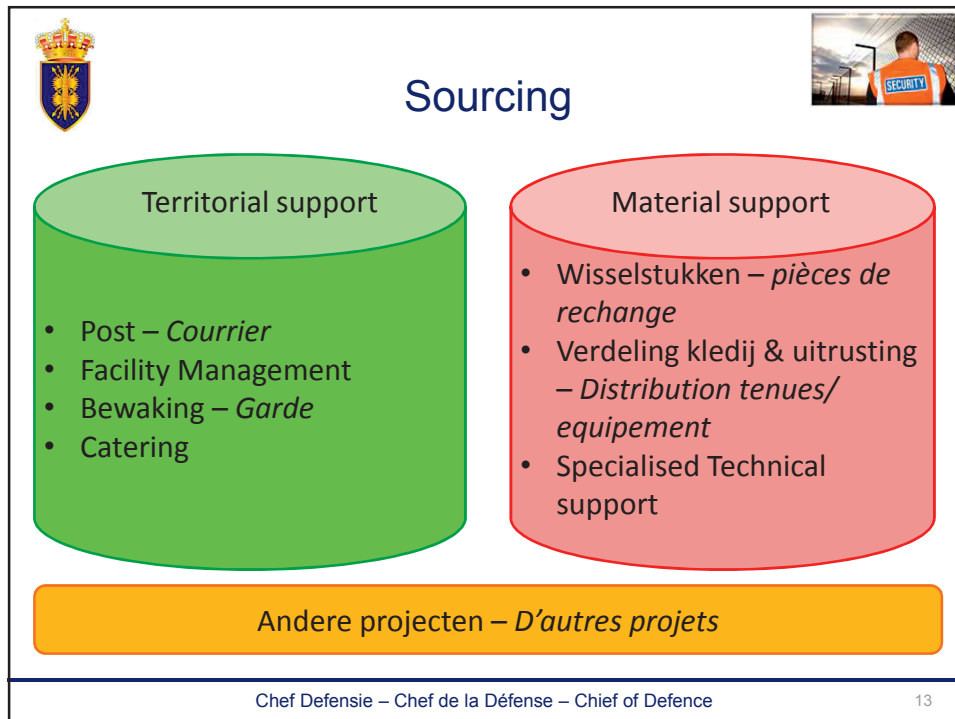
10



11



12









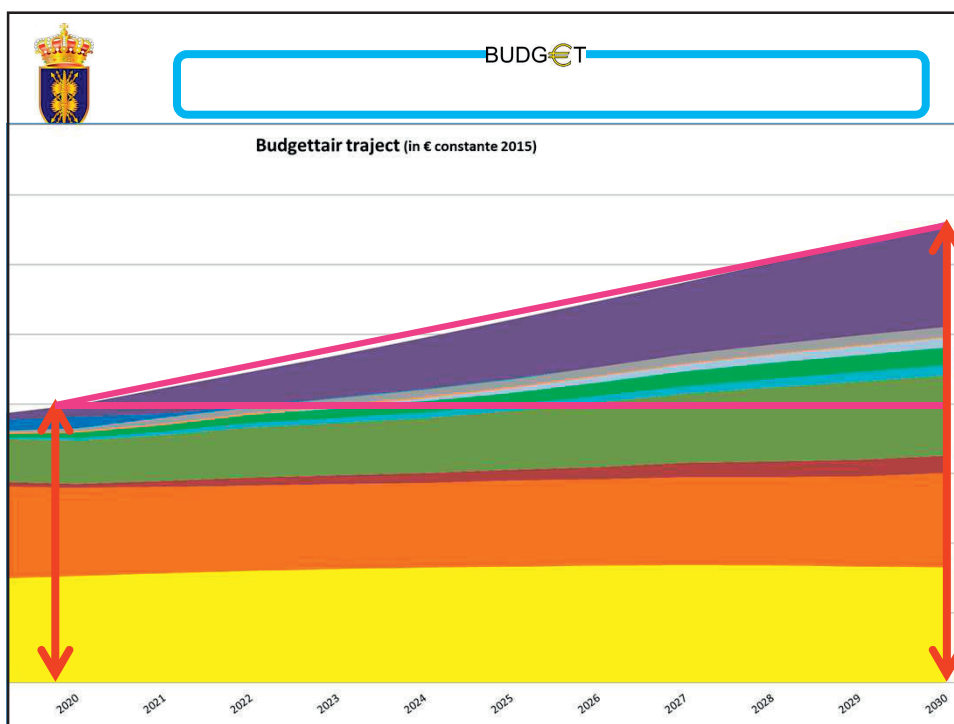






Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

15





Contenu - overzicht

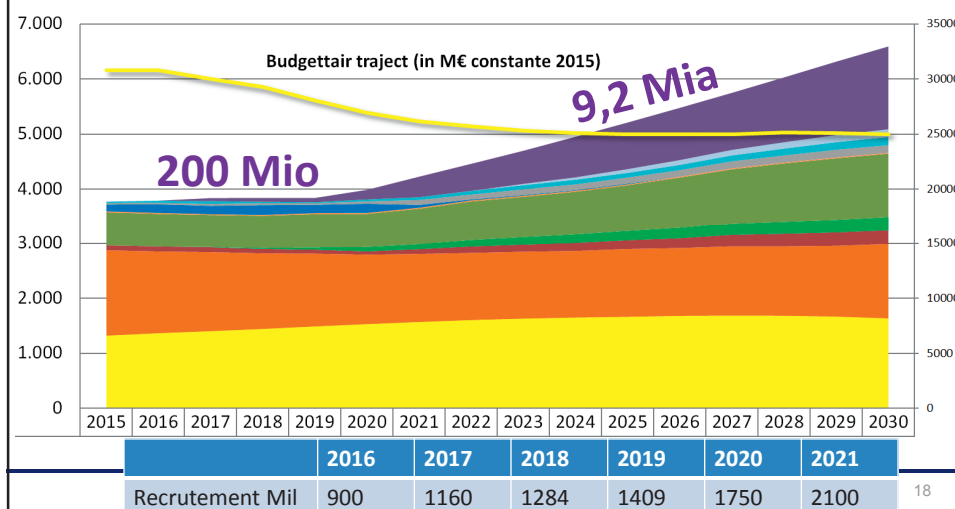
1. Le point de départ – Het vertrekpunt
2. Le vrai défi – De echte uitdaging
3. La marche à suivre – De weg ernaartoe
4. La réforme des pensions militaires – De pensioenhervorming

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

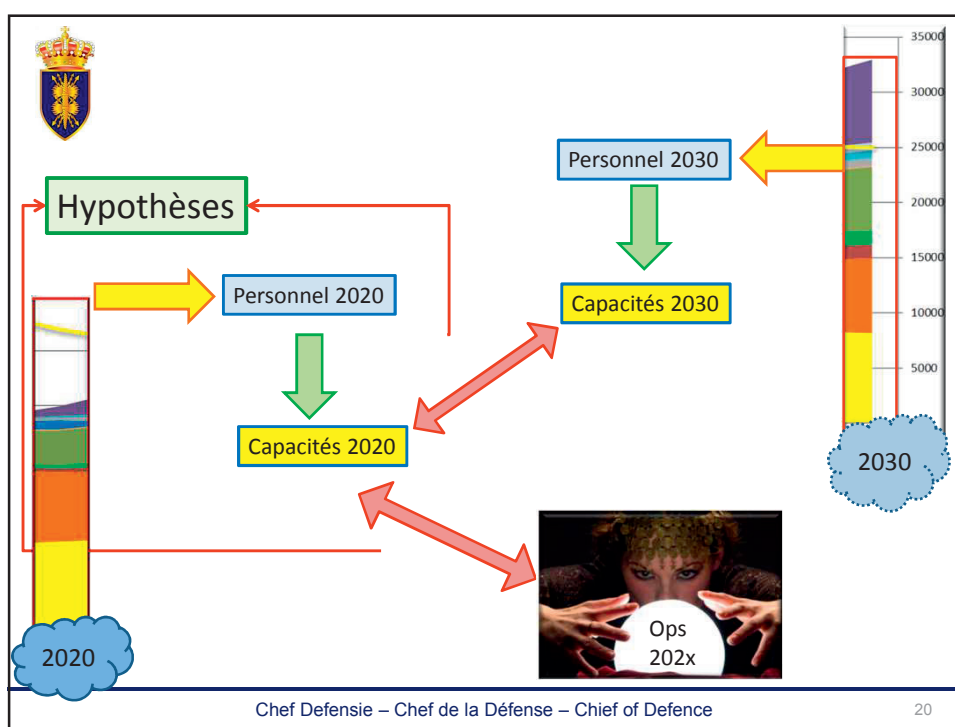
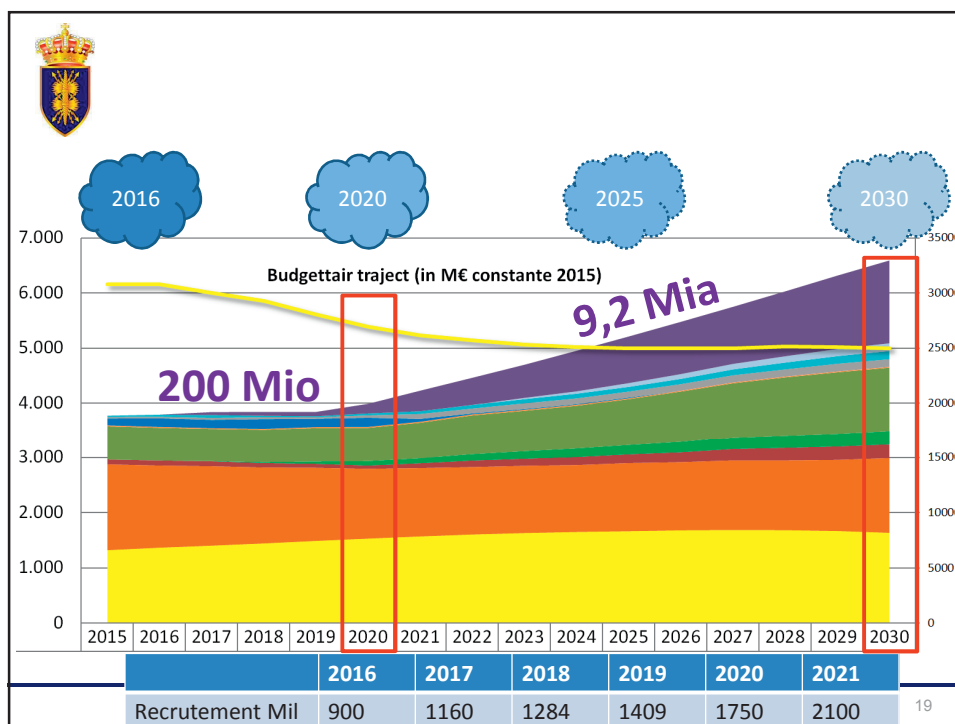
17



Evolutions



18





Contenu - overzicht

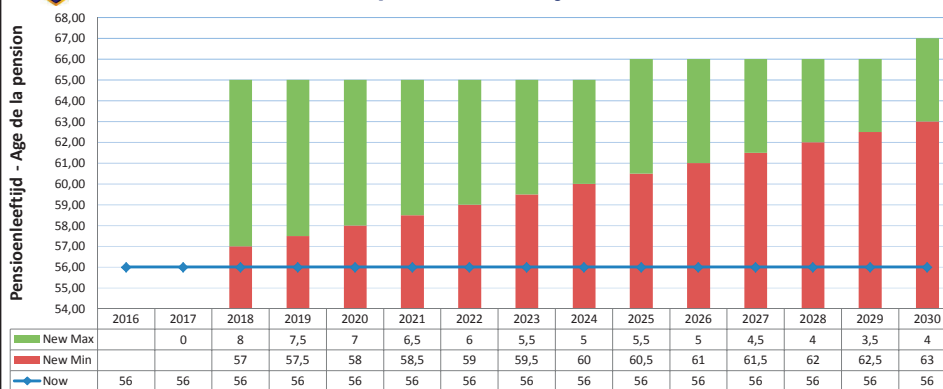
1. Le point de départ – Het vertrekpunt
2. Le vrai défi – De echte uitdaging
3. La marche à suivre – De weg ernaartoe
4. La réforme des pensions militaires – De pensioenhervorming

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

21



Augmentation de l'âge de la pension - Verhoging van de pensioenleeftijd



Fin des tantièmes préférentiels pour les années prestées > 01 janvier 2019

Einde van de preferentiële tantiemes voor de jaren gepresteerd > 01 januari 2019

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence

22



Impact

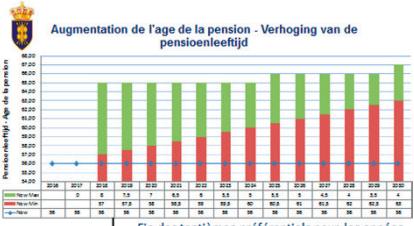



Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence
23



Impact





Augmentation de l'âge de la pension - Verhoging van de pensioenleeftijd

Fin des tantièmes préférentiels pour les années prestées > 01 janvier 2019
Einde van de preferentiële tantièmes voor de jaren gepresteerd > 01 januari 2019

Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence



Pensioenleeftijd
Age de la pension

€

Onzekerheid
Incertitude



Chef Defensie – Chef de la Défense – Chief of Defence
24

